

## RELACIONES LABORALES

### PAÍSES BAJOS

#### MODERNIZACIÓN DE LA REGULACIÓN DE LOS PERMISOS Y HORAS DE TRABAJO <sup>35</sup>

Por una amplia mayoría, el Congreso ha aprobado el proyecto de ley de modernización de las licencias y horas de trabajo presentada por el Ministro de Asuntos Sociales y Empleo, Lodewijk Asscher.

Con este proyecto, se facilitará la combinación de trabajo y atención familiar. Cada vez hay más personas con responsabilidades de cuidados. Ahora, aún hay demasiados empleados que trabajan un menor número de horas porque no pueden sintonizar bien sus responsabilidades familiares con el trabajo. Algunas incluso dejan de trabajar por completo o sufren una sobrecarga que les lleva a ponerse enfermas ellas mismas. Sobre todo, las mujeres son las que más a menudo no son independientes económicamente, lo que les conduce a tener problemas en caso de divorcio.

Los cambios de medidas en la Ley de Trabajo y Cuidados y las adaptaciones en la Ley de Horas de Trabajo, se suman a los acuerdos que ya se han logrado en el lugar de trabajo y en las propias familias.

Estos incluyen la transferencia del permiso de maternidad de la madre a su pareja en el caso de que ésta fallezca cuando nace el hijo. Por tanto, el recién nacido tiene asegurado el cuidado de un padre en el primer periodo de su vida. Otra medida prevista en el proyecto de ley es la extensión del permiso de maternidad de la madre cuando se produce una hospitalización prolongada de un niño recién nacido. La madre tendrá la oportunidad de cuidar a su hijo durante 10 semanas en su propio hogar. El permiso por embarazo y maternidad de 16 semanas no es suficiente para asegurar una recuperación completa de la madre en estos casos.

Además, el proyecto legislativo regula que la pareja de la madre disfrute de un derecho incondicional de tres días (actualmente es de dos días) de permiso parental en torno al nacimiento del hijo. Con ello, aumenta la posibilidad de poder disfrutar durante más tiempo de estar junto al niño. Otra medida es incluir un permiso de corta o larga duración para un miembro familiar de segundo grado o para personas con las que exista una relación social. A este respecto, sólo se puede tomar una licencia para cuidar a un cónyuge enfermo, hijo o padre.

Además, según el proyecto de ley, cada año los empleados podrán solicitar un cambio en la duración de horas de trabajo, por ejemplo, el número de días trabajados por semana. Hasta ahora, esto sólo se permite una vez cada dos años.

#### **Medidas en el ámbito de la Ley de Trabajo y Cuidados**

1. Mayores posibilidades de uso del permiso parental a través de:

- Derecho incondicional de disfrute de tres días de permiso del padre en torno al parto
- Eliminación de las disposiciones legales respecto al método de solicitud
- Eliminación del requisito que marca que la persona debe estar en servicio de la empresa desde hace al menos un año.

<sup>35</sup> Fuente: Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, SZW, octubre de 2014.

2. Flexibilización de la licencia “Pleegzorg” (permiso de cuidado temporal de acogimiento) y de adopción a través de:

- Se añade la posibilidad de que el empleado pueda ampliar el permiso, si así lo acuerda con su empresario (ahora es de cuatro semanas consecutivas)
- Ampliación del periodo de 18 semanas a 26 semanas en torno a la llegada del niño

3. Flexibilización de la inserción del permiso de cuidados de larga duración a través de la eliminación de las restricciones legales en la forma de solicitud.

4. Ampliación del ámbito de aplicación en el permiso de corta y larga duración para cuidados a otros miembros familiares como hermanos, abuelos y nietos u a otras personas del entorno social.

5. Ampliación de la atención de larga duración: atención esencial en el caso de enfermedad y discapacidad.

6. Ampliación del permiso de maternidad en los casos en que el niño (bebés prematuros) deba estar hospitalizado durante un largo periodo de tiempo.

7. Transferencia del permiso de maternidad en el caso de muerte de la madre.

8. Aclaración del ámbito de aplicación del permiso por emergencias y de absentismo de corta duración, añadiendo el criterio de “circunstancias imprevistas” como base del permiso y explicación de las visitas al hospital y el necesario acompañamiento por parte del empleado para que sus seres queridos puedan recibir atención médica.

### **Enmiendas de flexibilización en la Ley de Horario Laboral**

- Acortar el periodo de dos a un año para poder solicitar una modificación de las horas de trabajo.
- Introducción de la posibilidad de establecer excepciones en el periodo de solicitud del horario laboral, en el caso de circunstancias imprevistas (tales como la repentina enfermedad del cónyuge o pareja)