

LITUANIA

SOBRE EL NUEVO CÓDIGO DE TRABAJO²¹²²

"El Código del Trabajo es un organismo vivo y es casi el acto legal más modificado en el país; por lo tanto, no debemos temer que ninguna de las disposiciones del nuevo Código de Trabajo resulte ineficaz y no podemos derogarlo o modificarlo", comentó la Viceministra de Seguridad Social y Trabajo, Eglė Radišauskienė, sobre el nuevo Código del Trabajo que entró en vigor el 1 de julio.

Los principales mitos del nuevo Código de Trabajo fueron discutidos en una reunión con representantes de los medios de comunicación. Según Radišauskienė, no es cierto que un empresario pueda despedir en cualquier momento a un empleado que no le gusta. Hay varias salvaguardas previstas, entre ellas una indemnización por despido igual a la remuneración media de, por lo menos, 6 meses, restricciones de despido por discriminación, etc.

La gente no debe preocuparse por el cálculo de la licencia sobre la base de días laborables, que provocó mucho debate público. "Nada cambia de hecho: la licencia se calcula actualmente sobre la base de días naturales, pero sólo se pagan días laborables; por lo tanto, en aras de un mayor cálculo de claridad basado en días laborables se propone a partir del 1 de julio, suponiendo que 28 días naturales equivalen a 20 días hábiles. Por otra parte, las resoluciones gubernamentales establecerán una licencia prolongada y adicional, y los empleados siempre podrán negociar una licencia más larga con sus empleadores", dijo Radišauskienė.

También destacó que el nuevo procedimiento para calcular los beneficios de seguro social por desempleo es una gran ventaja para las personas que han estado aseguradas y han pagado contribuciones de seguro social: al producirse un evento asegurado, es decir, al perder el trabajo, una persona recibirá todos los beneficios debidos. Más personas tendrán derecho a estos beneficios que serán pagados por un período de tiempo más largo y las cantidades máximas serán mucho más grandes durante los primeros meses que el mayor beneficio actualmente pagado, incluso después de aplicar un impuesto sobre la renta individual. En la actualidad, el beneficio máximo asciende a 333,2 euros, mientras que el nuevo procedimiento establece el importe de 617,1 euros. Después de aplicar un impuesto sobre la renta individual,

²¹ El código de trabajo forma parte del nuevo modelo social que fue impulsado por el anterior gobierno lituano. Ver AIS N° 199, pág. 33.

²² **Fuentes:** Página web de Ministerio de Seguridad Social y Empleo de Lituania

será de 524,54 euros; Sin embargo, si se aplica el monto de la renta no imponible con respecto a los ingresos de una persona, el beneficio será de 553,25 euros.

Según Radišauskienė, no es cierto que el nuevo Código del Trabajo sea favorable únicamente a los empleadores. A partir del 1 de julio, los empleados tienen más oportunidades de conciliar la vida laboral y familiar, más oportunidades de mejorar sus cualificaciones sin perder ingresos; los empleados cualificados tendrán que recibir un salario más alto que el salario mínimo mensual; mayor protección al perder trabajo y más oportunidades para negociar condiciones de trabajo más favorables.

Los empleados también tendrán más oportunidades para defender sus derechos. Podrán hacerlo a través de sindicatos y consejos de trabajo, que ya son obligatorios (en empresas con más de 20 empleados); por otra parte, la solución de los desacuerdos en conflictos de trabajo de la Comisión se hace más fácil, y aquellos empleados a los que se les paga más de dos remuneraciones promedio por mes podrán negociar las condiciones de trabajo más favorables con sus empleadores.

Otra enmienda importante, en vigor desde el 1 de julio, se refiere a los sistemas de remuneración obligatorios. De acuerdo con el Prof. Dr. Tomas Davulis, Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad de Vilnius, estos sistemas deben mostrar los salarios que se pagan a los grupos profesionales individuales, ya que los empleadores estarán obligados a proporcionar esta información a los consejos laborales una vez al año y estarán obligados a consultar e informar a los empleados si cambia el sistema retributivo. Los empleadores también tendrán que proporcionar información sobre la remuneración según el género. De esta forma se reducirán las diferencias salariales entre hombres y mujeres, ya que actualmente las mujeres deben trabajar al menos tres meses más para obtener la misma remuneración que los hombres en el mismo puesto de trabajo.

La viceministra también aseguró que los empleados no estarían obligados a trabajar más tiempo por la misma remuneración. "El Código del Trabajo establece muy estrictamente 40 horas de trabajo por semana, hasta 48 horas a la semana con horas extras, hasta 52 horas semanales al aplicar el registro resumido del tiempo de trabajo y el tiempo de trabajo máximo con trabajo adicional y horas extraordinarias no excederá 60 horas por semana".

En Lituania sólo hay un 1,8% de contratos a plazo fijo; por lo tanto, con el fin de promover su desarrollo, el nuevo Código del Trabajo prevé más posibilidades para aplicarlos y, al mismo tiempo, establece

salvaguardias que evitan el uso indebido de estos contratos por parte de los empleadores. Los empleados también tendrán más posibilidades de ir a la huelga. Un sindicato podrá convocar una huelga con el consentimiento del 25 % de sus miembros.

Mientras, la Confederación lituana de sindicatos hizo la siguiente valoración de la norma ²³

El Parlamento adoptó las enmiendas al nuevo Código del Trabajo y a la legislación correspondiente, que debía entrar en vigor el 1 de julio. Las enmiendas se elaboraron de conformidad con las propuestas aprobadas por consenso en el Consejo Tripartito. Las nuevas disposiciones se aprobaron por 84 votos a favor, 10 en contra y 29 abstenciones. El Parlamento modificó 45 artículos del nuevo Código del Trabajo.

Las enmiendas adoptadas consagran la capacidad y la capacidad profesional de un empleado y de un empleador para actuar a fin de permitir que todas las personas, incluidas las personas con discapacidad, participen en el mercado de trabajo.

El Código impone al empresario la obligación de proporcionar información sobre la remuneración, los contratos a plazo fijo, el teletrabajo, el trabajo a tiempo parcial y el personal temporal. Esta información se facilitará a petición del Comité de Empresa o, en su defecto, a un sindicato que funcione a nivel de empleador.

Las enmiendas prevén el trabajo a tiempo parcial cuando un empresario no puede proporcionar trabajo a los trabajadores debido a circunstancias económicas importantes que surgen objetivamente en un territorio o sector económico determinado y son reconocidos como tales por el Gobierno y se dan condiciones previas para los despidos colectivos.

Con el fin de garantizar el principio de economía legislativa, se encomendaron al Ministro de Seguridad Social y Trabajo determinadas funciones como la aprobación de un modelo de contrato de trabajo, el procedimiento de rescisión de un contrato de trabajo cuando es imposible identificar la ubicación de un empleador, el procedimiento de notificación de los despidos colectivos, etc.

Las enmiendas revisan la disposición relativa a un contrato de trabajo temporal y establecen que sólo una empresa de trabajo temporal, que cumpla los procedimientos y criterios establecidos por el Gobierno o un organismo autorizado por él, puede ser parte contratante en su condición de empleador.

²³ <http://www.lpsk.lt/2017/06/07/seimas-adopted-a-new-labor-code/>

Las nuevas enmiendas también exigen que se celebren consultas con los representantes de los trabajadores antes de introducir un registro del tiempo de trabajo. Los trabajadores tendrán que ser informados de los horarios de trabajo (turnos) a más tardar 7 días antes de la fecha de su entrada en vigor. En caso de registro resumido del tiempo de trabajo, el tiempo máximo de trabajo no podrá superar las 52 horas semanales, incluido el trabajo adicional y el servicio de reserva.

El período de registro del tiempo de trabajo nocturno se amplía de 1 a 3 meses cuando los convenios colectivos a un nivel superior al de un empleador no dispongan otra cosa. La grabación del tiempo de trabajo cubrirá a todos los empleados, excepto a aquellos que tienen un horario de trabajo constante.

Los empleados dedicados a trabajos móviles o trabajos que impliquen viajar serán compensados por mayores gastos relacionados por esta razón con las horas efectivamente trabajadas. El importe de la indemnización no podrá exceder del 50% de la retribución de base ni de la remuneración por el tiempo de trabajo normal y sólo se pagará cuando no se cubran los gastos de misión.

Cuando, después de la terminación de la relación laboral, el empleador retrasa una remuneración final a un empleado por causas ajenas a éste, el empleador tendrá que pagar multas por un monto de una remuneración mensual promedio multiplicado por el número de meses de retraso para un período no superior a seis meses. Cuando la remuneración retrasada es inferior a una remuneración mensual promedio, la cantidad de la multa será multiplicada por el número de meses de retraso, pero no más de seis meses.

El Parlamento aprobó la propuesta de que los contratos de trabajo con personas que representan a los empleados no pudieran ser rescindidos hasta que se resuelva un conflicto laboral. Los sindicatos que funcionan en el nivel de un empleador tendrán que proporcionar al empleador, dentro de los 10 días hábiles a partir de la entrada en vigor del Código de Trabajo, una lista de los miembros de sus órganos de gobierno, que tienen derecho a estas garantías. Los sindicatos recién creados deberán presentar estas listas en un plazo de 10 días a partir de la fecha de su establecimiento.

Las enmiendas estipulan que no se formará un comité de empresa cuando un sindicato que incluya más de un tercio del número total de empleados funcione a nivel de empleador. En este caso, un sindicato adquiere todos los poderes de un comité de empresa y desempeña todas las funciones asignadas a un comité de empresa.

El Parlamento especificó las disposiciones sobre la formación del Consejo Tripartito. Se formará por un período de 4 años y constará de 21 miembros. Los sindicatos que operan a nivel nacional, los empleadores y el Gobierno delegarán cada uno 7 representantes. La composición del Consejo Tripartito se formalizará mediante una resolución del Gobierno.

También aprobó las nuevas disposiciones sobre prohibiciones durante las huelgas. Tras la decisión de convocar una huelga y durante la huelga, se prohíbe a un empleador tomar cualquier decisión unilateral para detener total o parcialmente las actividades de una empresa, organismo, organización o división estructural; impidiendo que todos o individualmente los empleados vayan a sus lugares de trabajo o se niegue a proporcionar a los empleados con trabajo o herramientas de trabajo; y creando otras condiciones o adoptando decisiones que puedan detener total o parcialmente las actividades de toda la empresa, agencia, organización o sus unidades estructurales. Durante una huelga, se prohíbe a un empleador emplear nuevos empleados para reemplazar a los empleados en huelga, salvo en los casos en que sea necesario garantizar servicios mínimos, pero no es posible hacerlo de acuerdo con el procedimiento y las condiciones establecidos en este Código. Sin embargo, esta restricción no se aplicará cuando se anuncie un cierre patronal de acuerdo con el procedimiento establecido en este Código.

Por su parte, la consultora Deloitte²⁴ hace el siguiente análisis del nuevo texto

1-. Terminación del empleo

1.1. Terminación por iniciativa de un empleador sin la culpa de un empleado

A partir del 1 de julio de 2017, los empleadores podrán rescindir el contrato de trabajo sin la culpa de los empleados debido a las siguientes razones:

1. porque la función de trabajo del empleado ya no es necesaria;
2. porque el empleado no alcanza los resultados de trabajo acordados;
3. porque el empleado no acepta cambiar los términos de su contrato de trabajo, lugar de trabajo o régimen de trabajo;
4. porque el empleado no acepta continuar el empleo después de la transferencia de negocios o una parte de la misma;
5. porque el empleador cesa su actividad.

²⁴ <https://www2.deloitte.com/lt/en/pages/legal/articles/new-labour-code-in-lithuania.html>

En caso de terminación del empleo por iniciativa de un empleador sin la culpa de un empleado, el aviso estándar es de 1 mes. Cuando ha permanecido en el empleo menos de 1 año, se requiere un aviso de 2 semanas.

Los plazos de preaviso arriba mencionados se incrementan tres veces para:

1. los empleados que críen a un menor (también adoptado) menor de 14 años;
2. los empleados que crían a un niño minusválido menor de 18 años de edad;
3. empleados discapacitados;
4. empleados que tendrán derecho a la pensión de jubilación en 2 años.

Los períodos de notificación se duplican para los empleados que tendrán derecho a la pensión de jubilación en los 5 años siguientes.

Al empleado despedido tiene que serle pagada una indemnización por despido de 2 salarios mensuales medios. Si la relación de empleo duró menos de un año, tiene que ser pagado 0,5 de su salario mensual promedio.

Además, el empleado despedido recibe una indemnización por despido de un fondo estatal especial, cuya cantidad depende de la duración continua del empleo.

1.2. Terminación basada en la voluntad del empleador

Si el empleador tiene la intención de rescindir el contrato de trabajo debido a otros motivos, no enumerados en el apartado 1.1., el empleado puede recibir una notificación por escrito de 3 días hábiles previos y el pago de una indemnización por despido de al menos 6 salarios mensuales promedio. Sin embargo, las mujeres embarazadas, los empleados que están en licencia de maternidad, paternidad o cuidado de niños no pueden ser despedidos sobre esta base legal.

2. Tiempo de trabajo, horas extraordinarias y vacaciones anuales

2.1. Tiempo de trabajo

El tiempo medio de trabajo, incluyendo las horas extraordinarias, pero excluyendo el acuerdo sobre trabajo adicional, no puede exceder 48 horas dentro de cada período de 7 días consecutivos.

El tiempo máximo de trabajo, incluyendo las horas extras y el trabajo adicional, no puede exceder 12 horas por día y 60 horas dentro de cada período de 7 días consecutivos.

Cuando el trabajador trabaje bajo el régimen acumulativo del tiempo de trabajo, el tiempo máximo de trabajo dentro de cada período de siete días consecutivos no podrá exceder de 52 horas. Este límite no se aplica a los trabajos que se realizan en virtud del acuerdo sobre trabajos adicionales o para el servicio de reserva.

Si el empleado trabaja por la noche, el tiempo de trabajo promedio en un turno nocturno no puede exceder de 8 horas por día de trabajo (turno) durante un período de 3 meses.

2.2. Horas extra

El trabajo extraordinario del empleado no debe exceder las 8 horas en 7 días civiles consecutivos, a menos que el empleado dé su consentimiento por escrito para trabajar hasta 12 horas extras por semana.

Las horas extraordinarias máximas no pueden exceder las 180 horas por año, a menos que se establezca un plazo más largo según el convenio colectivo.

2.3. Vacaciones anuales

Los empleados tienen derecho a vacaciones anuales de no menos de 20 días hábiles (o no menos de 24 días hábiles, si un empleado trabaja 6 días a la semana).

Una cuota de vacaciones anuales no puede ser: menos de 10 días hábiles o menos de 12 días hábiles (si un empleado trabaja 6 días a la semana).

3. Nuevos tipos de contratos de trabajo

3.1. Contrato de trabajo basado en proyectos

Es un contrato a plazo fijo por el que un empleado se compromete a llevar a cabo sus funciones de trabajo para el proyecto en particular. Para lograr el resultado antes mencionado un empleado puede determinar el régimen de tiempo de trabajo por sí mismo y trabajar en o fuera del lugar de trabajo. La duración máxima del contrato es de dos años (para los nuevos empleados o cuando las partes acuerden un trabajo basado en proyectos además del contrato de trabajo existente de otro tipo) o 5 años (cuando se sustituye el contrato de trabajo existente).

3.2. Contrato de trabajo compartido

En virtud del cual, dos empleados acuerdan con un empleador compartir un puesto de trabajo. Los contratos de trabajo compartido pueden contener detalles sobre el tipo de contrato, la identidad del otro empleado, el número de horas de trabajo por semana, etc.

3.3. Contrato de trabajo para varios empleadores

En virtud del cual, un empleado puede trabajar para dos o más empleadores mediante la realización de la misma función de trabajo. Cuando este tipo de contrato contiene una disposición de que el tiempo de trabajo de un empleado no se divide entre los empleadores, la información sobre la remuneración por el tiempo de trabajo por cada empleador tiene que ser determinado.

3.4. Contrato de trabajo de aprendiz

Es un contrato a plazo fijo, que se celebra cuando una persona está empleada con el fin de adquirir cualificación y habilidades o adquirir las competencias necesarias para la profesión. La duración máxima de este contrato es de 6 meses con algunas excepciones aplicables.

4. Otras modificaciones

4.1. Contrato de trabajo a plazo fijo

A partir del 1 de julio de 2017 podrán celebrarse contratos de trabajo a plazo fijo para un trabajo de carácter permanente. Los contratos de trabajo a plazo fijo no podrán superar el 20% del número total de contratos de trabajo celebrados en la empresa.

A partir del 1 de julio de 2018, los servicios de empleo temporal (alquiler de empleados) sólo pueden ser prestados por empresas que cumplan los requisitos de la ley especial.

4.2. Obligación de constituir un comité de empresa

Cuando el número medio de empleados es de 20 o más, el lugar de trabajo debe tener un comité de empresa, a menos que el lugar de trabajo tenga un sindicato que funcione al nivel del empleador y al menos 1/3 de todos los empleados pertenezcan al sindicato. En este último caso, el sindicato tendrá todos los poderes del comité de empresa y desempeñará todas las funciones que le sean asignadas. Los empleadores están obligados a formar un comité de comités de empresa a más tardar el 1 de enero de 2018.

En las empresas más pequeñas, los empleados pueden estar representados por un fiduciario empleado elegido por los empleados.

4.3. Obligación de aprobar sistemas de remuneración

Las modalidades de remuneración, los salarios, los motivos y los procedimientos de pago adicional, los acuerdos de indexación de los salarios tendrán que figurar en el sistema de remuneración de acuerdo con la categoría de puestos y calificaciones de los empleados.

El sistema de remuneración debe determinarse en el convenio colectivo. Cuando no se concluye un convenio colectivo y el número medio de empleados es de veinte o más, el sistema de remuneración tiene que ser aprobado por el empleador y puesto a disposición de todos los empleados.

4.4. Garantizar la igualdad de oportunidades de los trabajadores y la protección de los datos personales

El empleador con una media de más de 50 empleados tiene que aprobar una política para la protección de los datos personales de los empleados, así como medidas para implementar la política de igualdad de derechos de los empleados y sus principales supervisores. Las políticas y medidas deben publicarse de la manera que normalmente se utiliza para publicar en el lugar de trabajo.

4.5. Salario mínimo

Según el nuevo Código, el salario mínimo sólo puede pagarse por trabajo no cualificado, que se define como un trabajo que no requiere ninguna habilidad especial o profesional.