

PAÍSES BAJOS

PROYECTO DE MODIFICACION DE LA LEY DEL DESPIDO²⁶

La legislación sobre el despido cambiará radicalmente, y tanto los empleadores como los empleados lo notarán. Con las medidas que pretende introducir el Gobierno será más fácil despedir a un trabajador. En lugar de que un empleador tenga que probar que hay una razón clara suficiente para el despido, podrá demostrar que hay varias razones "más pequeñas" para querer deshacerse de un trabajador. Por otro lado, el empleado tendrá derecho a una indemnización mayor por despido en tales casos.

Todo indica que a partir de 2020 los empresarios podrán ofertar de nuevo contratos flexibles durante tres años consecutivos. Ahora un trabajador puede trabajar un máximo de hasta dos años sin un contrato permanente. Además, el período de prueba se amplía: los empleadores podrán imponer un período de prueba de hasta cinco meses a los trabajadores. Para obtener un contrato temporal con el mismo empleador, deberá estar fuera de servicio durante al menos tres meses. Ahora este periodo es de seis meses. Como trabajador flexible, también se acumulará una indemnización por despido desde el primer día de trabajo. Si está contratado a través de una empresa de trabajo temporal, deberá estar equiparado con los empleados "ordinarios" de la empresa usuaria.

Como hemos dicho anteriormente, si el trabajador tiene un contrato permanente tendrá un período de prueba de cinco meses en lugar de dos. También podrá ser despedido más fácilmente. En lugar de una razón "completa" para el despido (por ejemplo, el 100 por cien no funciona), el empleador también puede presentar varias razones "menores" (por ejemplo, el 80 por ciento no funciona y algunas veces se niega a trabajar). En ese caso, el trabajador recibirá una indemnización por despido más alta. Si se ha estado empleado durante mucho tiempo, esta compensación será baja.

Si el trabajador tiene un contrato de puesta a disposición, el empresario deberá comunicarle al menos con cuatro días de anticipación cuando debe estar disponible. Por eso no podrá ser requerido 24 horas al día, los siete días de la semana.

²⁶ Fuente: <https://nos.nl/artikel/2257571-ontslagrecht-ingrijpend-veranderd-gevolgen-voor-werkgevers-en-werknemers.html>

Como contraprestación a que el empresario pueda despedir a los trabajadores por varias razones menores, los empleados tendrán derecho a una indemnización por despido desde su primer día hábil, en lugar de transcurridos dos años. Solo en casos de jubilación, enfermedad o quiebra, el empresario no estará obligado a pagar la indemnización por despido. Los empleadores también tendrán que pagar más primas de desempleo para trabajadores flexibles y otros empleados con contratos temporales.

Estos planes deben ayudar a que más personas consigan un trabajo fijo haciendo la contratación fija más atractiva para los empresarios. Según el Gobierno, en Países Bajos hay demasiadas personas trabajando con un contrato temporal de corta duración; esto es un problema porque estos trabajadores no tienen una seguridad en sus ingresos y, por ejemplo, no cotizan a planes de pensiones.

Con estas medidas se facilita el despido de empleados fijos, al tiempo que se encarece tener personas que trabajen con un contrato flexible ya que los empresarios tendrán que pagar mayores cuotas de desempleo para estos empleados.

Todos los trabajadores, permanentes y flexibles, tendrán derecho a una indemnización por despido desde el primer día, incluso si hay un período de prueba. Por cada año trabajado, se acumulará una indemnización equivalente a un tercio del salario mensual.

Anteriormente, tanto organizaciones de empleadores como sindicatos se mostraban críticos sobre varios aspectos de esta ley. Sin embargo, los sindicatos dicen ahora que no se trata de una solución para debilitar la posición de los empleados.

ESTUDIO SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO DEL FUTURO²⁷

“No podemos predecir exactamente cómo será el mercado de trabajo en el futuro, pero debemos estar preparados para los nuevos retos que se acercan” dice el Ministro de Asuntos Sociales y Empleo Koolmees. Tener ideas muy concretas y tener expectativas sobre los desarrollos tecnológicos y de otros tipos que influirán en el trabajo: por ejemplo, no solo sobre la automatización, la robotización y la digitalización, sino también sobre el aumento de la flexibilización del mercado laboral. Estos acontecimientos conducirán, entre otras cosas, a un trabajo más basado en proyectos y siempre con una tendencia a menos empleos permanentes; y a una sociedad más individualista, más exigente, de una

²⁷ Fuente: Diálogo social sobre el trabajo del futuro, 100 años de existencia del Ministerio. Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, octubre 2018

edad media mayor que se volverá más solitaria. También a que la red de cobertura y protección social en los Países Bajos no sea buena y no se conecte suficientemente bien con la gran cantidad de trabajadores independientes y trabajadores flexibles que se esperan. Los futuros empleados probablemente cambien de empleador más a menudo que los de ahora o quizás ya no trabajen en un empleo por cuenta ajena.

Nadie, de puestos de trabajo de bajo o alto nivel, escapará a los cambios. Todo el mundo tendrá dificultades de alguna manera; incluso para las personas con mayores ingresos, sus trabajos no serán seguros en el futuro.

Con el fin de retener el talento y atraer buenos profesionales, las buenas prácticas de empleo siguen y seguirán siendo más importantes de lo que ya eran. Las personas trabajadoras y no trabajadoras deberán trabajar simultáneamente en su propia "empleabilidad" para seguir siendo atractivas en un mercado laboral cada vez más exigente. Las organizaciones y el Gobierno tendrán que apoyarlos activamente en todo esto.

El futuro ofrece muchas oportunidades para los trabajadores. De esa manera vienen más opciones para el propio desarrollo personal. El trabajo pesado se vuelve más ligero porque los robots se harán cargo de él en gran medida. Además, parece que por fin llegará el anhelado equilibrio entre trabajo y vida privada; Mucho se hablará de la semana laboral de 30 horas para las dos personas de una pareja. Pero también, al otro lado de la balanza, se verán amenazas: las desigualdades en la sociedad están aumentando y los ancianos están cada vez más aislados.

Cuando uno se pregunta cómo es la sociedad ideal, parece que esta es diferente para cada persona; y la respuesta no siempre está en sintonía con las expectativas de lo que uno piensa que va a ocurrir en la sociedad del futuro. Estas diferencias están principalmente en el deseo, las expectativas y la esperanza para una inclusión social con igualdad de oportunidades para todos y sin diferencias entre hombre y mujer, ascendencia, diversidad y personas con discapacidad (física, mental / psicológica).

El cuidado y la atención social se deben ofrecer principalmente a los que no los tienen. Pero sobre todo, las personas demandan espacio y libertad para prepararse bien de cara al futuro, con el gobierno en un papel facilitador de esta tarea.

Además, el gobierno confía en que los ciudadanos se hagan más conscientes de la necesidad de un plan B que fomente el aprendizaje y el desarrollo a lo largo de toda la vida. Esto no se considera solo como una

responsabilidad del gobierno, sino también de los interlocutores sociales y de los empresarios individualmente. Los propios empleados también deben estar comprometidos con esto. Una pregunta importante en esta cuestión es cómo convencer a los empleadores de la urgencia de la formación, especialmente cuando se trata de la que va más allá de la que puede ofrecer la propia empresa, o cuando se trata de la formación de trabajadores flexibles.

En cuanto a la robotización, también requiere cierta orientación gubernamental. No solo en relación a la posible dicotomía en la sociedad (¿quién habla de los robots?), sino también en la prevención de situaciones perjudiciales que puedan tener consecuencias negativas, como violaciones a la privacidad o un control no deseado sobre los robots.

El riesgo de una división cada vez mayor en el mercado de trabajo es una gran preocupación sobre el futuro. Porque, ¿cómo sobrevivir en el mercado laboral futuro si no se invierte en el propio desarrollo? ¿Cuáles son las opciones de ayuda para un trabajador independiente por cuenta propia o sin un trabajo fijo? ¿Nos sacarán pronto los robots del mercado laboral?

Ante este tipo de preguntas, se preparan soluciones. Guiar y proteger a las personas que se quedan atrás en el mercado de trabajo cobra cada vez mayor relevancia, además de mantener una buena red de seguridad social y algunas medidas de protección para trabajadores flexibles y autónomos.

También se menciona la idea de un ingreso básico para el futuro. Se discute la necesidad de una exploración de políticas sobre cómo lograr un mejor equilibrio entre trabajo, tareas de cuidado familiares y tiempo libre. Puede que una semana laboral de 30 horas juegue un papel en esto. Contribuir a la sociedad no tiene que pasar necesariamente por tener un trabajo remunerado, esta contribución puede hacerse también a través de alcanzar objetivos sociales, porque todos somos valiosos, solo hay que demostrarlo de la manera que cada uno considere correcta.

Para terminar, las soluciones se espera que vengan regularmente de la Administración Pública. Los ciudadanos esperan del Gobierno una orientación no solo individual, sino también para los negocios. 'Desarrollos conjuntos en consulta y consenso con todas las partes de la sociedad involucradas en una visión sobre el futuro del trabajo', es el mensaje.