

PAÍSES BAJOS

LA OBLIGACIÓN DEL PAGO DE SALARIOS EN CASO DE ENFERMEDAD DEL TRABAJADOR SE HACE MÁS BARATA

Los pequeños empleadores tienen dificultades para cumplir con la obligación de continuar pagando los salarios durante dos años a los empleados que están enfermos. Además, debido a esta obligación, los pequeños empresarios dudan a la hora de ofrecer a los trabajadores un contrato fijo. Para mejorar esta situación se ponen en marcha una serie de medidas que hacen más fácil, más claro y más económico para los pequeños empleadores, el pago de salarios en caso de enfermedad de un trabajador. El Ministro Koolmees de Asuntos Sociales y Empleo (SZW) y las organizaciones de empleadores han llegado a acuerdos al respecto y han firmado un convenio con la Asociación Holandesa de Aseguradoras.

En los primeros dos años de enfermedad de un trabajador, los empleadores están obligados a pagar la mayor parte del salario. Al mismo tiempo durante este periodo, el empresario, junto con el empleado enfermo, debe intentar por todos los medios que este regrese rápidamente al trabajo. Este reglamento garantiza que muchas personas vuelvan al proceso de trabajo y no acaben incapacitadas para trabajar. Pero los pequeños empleadores encuentran desproporcionadas las obligaciones relacionadas con el pago de salarios. Actualmente la gran mayoría de los empleadores está asegurada contra este riesgo financiero (el nivel de cobertura del seguro para las empresas con menos de 7 empleados es del 75% y para las empresas de entre 7 y 15 empleados es del 85%), pero surgen muchas dudas sobre si todo está bien organizado cuando un empleado lleva un largo periodo de baja. Muchos empleadores pequeños no tienen experiencia suficiente con la ausencia prolongada por enfermedad de los trabajadores y no saben qué se espera que hagan en esta situación. No tienen, como muchas empresas grandes, un departamento de políticas de personal o recursos humanos que busque oportunidades de trabajo junto con el empleado enfermo. Como resultado, los pequeños empleadores sienten esta obligación de pago y reintegración del trabajador al proceso laboral como un obstáculo importante a la hora de ofrecer a las personas un contrato permanente.

El Gobierno reconoce las preocupaciones de los pequeños empresarios y quiere hacer más atractivo para ellos la contratación fija. Así, diferentes organizaciones patronales de la pequeña y mediana empresa: MKB-Nederland, VNO-NCW, LTO Nederland, la Asociación Holandesa de Aseguradores y el Ministro Koolmees han llegado a los siguientes acuerdos.

- Habrá una póliza de seguro de absentismo para PYME's a partir del 1 de enero de 2020, lo que significa que los pequeños empleadores se descargarán de manera óptima. Este seguro cubrirá el riesgo financiero y ayudará con las obligaciones y tareas relacionadas con el pago de salarios en caso de enfermedad.
- Habrá una compensación de los costes del pago continuado de los salarios de un total de 450 millones de euros, que beneficiará en particular a los pequeños empleadores.
- A partir del 1 de enero de 2021, el consejo del médico de empresa será el que prevalezca en el control de los esfuerzos de reintegración. Sobre la base de este consejo, el empleador y el empleado establecerán el plan de reintegración. Para estimular que el consejo del médico de empresa y la opinión del médico de la aseguradora se basen en puntos de partida iguales, el gobierno invertirá diez millones de euros en la mejora de la calidad.
- La transparencia en torno al pago de salarios mejorará. El Ministro quiere que sea más claro para los pequeños empleadores en qué los evalúa el UWV (órgano gestor de los seguros sociales) en todo lo relativo a la reintegración de los empleados enfermos (prueba RIV). El empresario mantendrá para ello contactos con el UWV.
- Los empleadores tendrán un mejor control sobre la llamada 'segunda pista' (cuando el trabajador se reintegra al trabajo en otra empresa). En este caso, los empleados enfermos no regresan al antiguo lugar de trabajo sino a otro empleador. Como resultado de las medidas anteriores, los empleadores obtienen más certeza sobre el uso de esta "segunda vía" y podrán hacer un plan de reintegración junto con el empleado; donde este tendrá un papel más importante que ahora. El Ministro también ofrecerá espacio para experimentos en esta "segunda vía" que puedan conducir a una reintegración más fácil con otro empleador.
- El Ministro Koolmees también señala que él ve margen para que los empleadores y los empleados restrinjan en la medida de lo posible la obligación legal de pago de los salarios prácticamente en su totalidad establecida en los convenios colectivos.

El Ministro Koolmees está satisfecho con los acuerdos alcanzados: "Estamos dando un gran paso juntos para abordar un problema ya prolongado. Al mismo tiempo que todos los derechos de los empleados enfermos siguen siendo los mismos".

<https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid/nieuws/2018/12/20/loondoorbetalingsverplichting-zieke-werknemers-voor-kleine-ondernemers-makkelijker-en-goedkoper>

MEDIDAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRUPOS DE DIFÍCIL INTEGRACIÓN

Durante el pasado año, el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo ha mantenido contactos con personas discapacitadas, empleadores, municipios, proveedores de atención médica, grupos de interés y otras organizaciones implicadas en el mercado de trabajo para averiguar qué barreras y temores hay para trabajar y qué se puede hacer para eliminar estos impedimentos. Las acciones derivadas de estos contactos se recogen en un documento que la Secretaria de Estado Tamara van Ark ha enviado al Parlamento.

Estas acciones deben garantizar que las personas;

- Puedan pasar más fácilmente al trabajo cuando están cobrando una prestación y puedan volver a percibir la prestación si el trabajo no es factible o no funciona.
- Tengan una mejor visión y comprensión de las consecuencias financieras cuando se trabaja.
- Participen en la sociedad desde un puesto de trabajo apropiado;
- Consigan una continuidad en la orientación laboral y el apoyo que más les convenga.

La elaboración práctica y el plan de implementación también están recogidos en el informe enviado al Parlamento. A continuación se enumera una selección de las acciones y medidas más importantes:

Trabajo

En la primera mitad de 2019, la Secretaria de Estado enviará una propuesta de ley a la Cámara en la que se habrán desarrollado las medidas para garantizar que el trabajo sea más rentable, que los jóvenes discapacitados (Wajongers) siempre puedan recurrir a sus prestaciones Wajongs; y que estos jóvenes Wajongers conserven sus beneficios si siguen una formación-educación.

Junto con la Asociación de municipios Divosa y los propios ayuntamientos, Van Ark está discutiendo cómo puede asegurarse que las personas que comienzan a trabajar desde la asistencia social también puedan recurrir más fácilmente a sus beneficios sociales si el trabajo se detiene y desde la prestación volver a buscar otro lugar en el mercado laboral.

Cuando alguien con una prestación por enfermedad WIA vuelva a trabajar, no será reevaluado durante cinco años. Esto hace que sea más atractivo para las personas regresar al puesto de trabajo.

Dinero

El Gobierno está examinando cómo se pueden organizar mejor los subsidios para que las personas tengan menos problemas con las posibles devoluciones. El Ministerio también está trabajando una herramienta de cálculo que ayude a las personas a comprender mejor lo que significa financieramente comenzar a trabajar. Con Divosa y los municipios, también se está trabajando en la forma en que las personas sufran lo menos posible con las liquidaciones a posteriori de la prestación.

Puesto

El Ministerio está investigando cómo puede facilitarse la conexión entre las actividades laborales y el trabajo protegido. Se compartirán ejemplos de buenas prácticas. La conexión entre el empleo protegido y las cuotas de trabajo para discapacitados y otros grupos de difícil inserción laboral también mejorará.

Apoyo

El objetivo es dar a las personas que lo necesiten la orientación más adecuada. No solo se enfoca esta ayuda en el trabajo, sino también en el cuidado, la vivienda y otras áreas donde el apoyo sea necesario. Un aspecto importante aquí es que hay continuidad, incluso si las personas comienzan a trabajar en una ubicación diferente o con un contrato diferente o si algo cambia en la situación personal.

<https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid/nieuws/2018/12/27/minder-drempels-om-aan-het-werk-te-gaan>