

La incapacidad laboral temporal en los Países Bajos

INTRODUCCIÓN

En 1996 se privatizó el sistema de gestión y pago de la prestación por incapacidad laboral temporal en Países Bajos. Hasta ese momento esta prestación había formado parte de los denominados 'seguros de los trabajadores' del sistema general de seguridad social.

En el sistema holandés no se hace diferencia entre el origen común o profesional de la enfermedad o incapacidad. La privatización consistió en traspasar al empresario la responsabilidad, la gestión y la obligación del pago de la incapacidad temporal. El empresario puede optar por hacerse cargo él mismo de toda la gestión o puede contratar un seguro para cubrir el riesgo y la gestión de la incapacidad temporal de sus trabajadores.

En general se puede decir que en Países Bajos, para la gran mayoría de los trabajadores por cuenta ajena con contrato fijo, rige el sistema privado.

EVOLUCIÓN

Desde 1996, se han ido incorporando nuevos matices en el sistema. Así en 2004, el plazo durante el cual corre a cargo del empresario esta 'prestación' se amplió de 52 semanas a 104. Quizá sea inapropiado hablar de una prestación, ya que la norma establece la obligación para el empresario de seguir pagando el 'salario' al trabajador de baja.

REGULACIÓN

La ley establece algunos mínimos al respecto: solo permite los primeros dos días de baja por enfermedad sin retribución y fija la obligación de pagar durante la baja por enfermedad el 70% del salario diario, siempre que no resulte inferior al salario mínimo legal vigente. Por convenio colectivo se suelen regular disposiciones más favorables.

La normativa que regula el tema es diversa y compleja, nos limitamos en este marco a señalar de manera escueta la más general y relevante. Por una parte, las obligaciones y responsabilidades del empresario se recogen en el Código Civil, artículo 7: 658a, y otras disposiciones con respecto al trámite y gestión, que se recogen, entre otras, en las regulaciones en el marco de la Seguridad y Salud en el lugar de trabajo (la Ley Arbo, el Decreto Arbo y la regulación Arbo).

La ley Arbo recoge disposiciones sobre los denominados servicios Arbo (mutuas de salud laboral) que se ocupan de este tema (gestión, seguimiento, trámite en caso de bajas por enfermedad), y la normativa Wet Verbetering Poortwachter, que recoge el procedimiento en caso de baja por enfermedad.

Las obligaciones del trabajador están recogidas en el Código Civil, artículo 7:660a. Como se ha indicado, un empresario tiene la opción de contratar un seguro con una empresa privada (puede ser un servicio Arbo) para que le gestione y cubra el riesgo

(financiero) que corre con respecto a la obligación de pago esta 'prestación' u optar por encargarse de la cobertura. Naturalmente, hay normas que rigen con carácter general y que los empresarios tienen que cumplir con respecto a la gestión, pago y control de esta 'prestación'.

Hay que tener en cuenta que los cambios se inspiraban en conseguir una reducción de las tasas de absentismo (muy altas en este país) y una gestión más oportuna y con mayor implicación y sobre todo responsabilidad de las partes, para favorecer la reinserción del trabajador lo más rápido posible. El sistema se enfoca en lograr la reintegración al trabajo. En este sentido el empresario está obligado a informar al UWV (Organismo de gestión de los seguros de los trabajadores- desempleo e incapacidad temporal-) sobre todos los esfuerzos realizados para conseguir la reinserción del trabajador al puesto de trabajo.

ALTAS Y BAJAS

La competencia de dar las altas y bajas por enfermedad, dado que el sistema es privado, es bastante complejo en Holanda. Mucho depende de cómo el empresario lo establezca respetando la normativa vigente.

En principio, el empresario es el responsable de la gestión, pago, trámite y seguimiento de la incapacidad temporal. Naturalmente el empresario tendrá que contratar expertos para realizar las tareas pertinentes. El médico de empresa, especializado en medicina del trabajo, establecerá la evaluación del caso en el marco de la rehabilitación / reinserción, siempre respetando las normas mínimas y básicas establecidas con carácter general.

No existe pues el parte de baja y alta como tal, como se conoce en España. En el ámbito privado son por tanto los médicos especializados y contratados por el empresario o los de la mutua / compañía privada a la que el empresario le haya encomendado la gestión los que podrán determinar si un trabajador por razones médicas está o no capacitado para realizar el trabajo. Hablamos de incapacidad temporal cuando el trabajador como consecuencia de enfermedad o accidente no se encuentra en situación de realizar su trabajo.

En 2011 se hizo una evaluación del sistema en la se menciona la dificultad de obtener información detallada por parte del empresario del estado médico del trabajador (en virtud de la privacidad) ya que los médicos de empresa y otros expertos tienen solo la obligación de dar información detallada relativa a la reinserción del trabajador. En principio el médico del trabajador será el que le examine y le aconseje, más tarde será también el médico de empresa.

EL SISTEMA DE CONTROL Y SEGUIMIENTO

El sistema de control se articula de acuerdo o respetando lo establecido en la normativa. Entre otras, la Ley Wet Verbetering Poortwachte del UWV del 24 de marzo de 2017, que establece las normas para la gestión de los periodos de baja por enfermedad.

- En la primera fase de la baja (primer día hasta 6 semanas) el empresario puede establecer sus mecanismos de notificación de la baja etc. A partir de las 6 semanas y de seguir existiendo la baja, se tiene la obligación de contactar a un médico del trabajo especializado, o médico de un servicio de salud laboral ARBO (mutua de trabajo).
- La segunda fase tras la baja, a las 6-8 semanas, el médico de empresa o el de la mutua de salud laboral tiene que establecer conjuntamente con el trabajador y el empresario un plan de reinserción y vuelta al trabajo.

- Al cabo de las 42 semanas de baja el empresario tiene que contactar con el ente UWV, ya que este tiene que evaluar si puede producirse una incapacidad de larga duración. Transcurrido un año de baja, se hace una evaluación de la evolución del trabajador y de la reinserción.
- Entre la semana 87 y 93 de baja, el empleador debe presentar un informe sobre la posible reinserción del trabajador y hacer una solicitud de prestación por incapacidad laboral de larga duración (Ley WIA), que es competencia y responsabilidad UWV.
- En la semana 104 (tras dos años de baja), el empresario se libera de la obligación del pago del salario al trabajador. El UWV realizará una evaluación de la trayectoria de la enfermedad y la reintegración y el trabajador pasará a una situación de invalidez (WIA).

La Ley de trabajo e ingresos, según el grado de invalidez laboral (WIA) de 29 de diciembre de 2005 es la sustituta de la Ley de Invalidez laboral. La WIA regula los ingresos del trabajador transcurridas las primeras 104 semanas de baja.

La WIA prevé distintas situaciones y prestaciones sustitutivas de los ingresos del trabajador: por una invalidez laboral total y definitiva (grado 80-100%); revisión laboral para una invalidez parcial (grado 35-80% y / o grado 80-100% no definitivo) y por último, invalidez laboral inferior al 35%, que puede causar derecho a prestación por desempleo.