

PAISES BAJOS

CONTRATO DE TRABAJO ¹²

Cada vez es menos frecuente trabajar cuarenta años al servicio del mismo empresario con contrato laboral fijo. Junto a la relación laboral fija existen diferentes formas flexibles de contratos laborales. En ocasiones, el trabajo flexible, o a tiempo parcial, puede ser muy atractivo tanto para trabajadores como para empresarios. Para los trabajadores puede constituir una ventaja trabajar durante un periodo corto de tiempo, por ejemplo, para adquirir experiencia en la realización de determinadas funciones. También puede resultar atractivo para un padre o una madre, por ejemplo, trabajar en los periodos en que sus hijos van al colegio y no hacerlo cuando están de vacaciones.

En periodos de mucha actividad también puede resultar atractivo para los empresarios poder disponer fácilmente de más personal a través de contratos laborales temporales o flexibles. Además, existe la garantía de que cuando el trabajador presta sus servicios durante periodos de tiempo largos con contrato temporal, el empresario está obligado a ofrecerle una relación laboral fija.

A continuación se exponen los derechos y las obligaciones que afectan a las relaciones laborales en los Países Bajos.

¿Qué es un contrato de trabajo?

Un contrato laboral es un acuerdo entre un trabajador y un empresario para la realización de trabajo. Se dice que hay acuerdo laboral cuando se dan las siguientes condiciones:

¹² Fuente: Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, junio de 2006

- El trabajador está al servicio del empresario. El empresario puede darle órdenes de trabajo.
- El trabajador recibe un salario por el trabajo realizado. En general, el salario lo recibe en forma dineraria, aunque también puede recibirlo (parcialmente) en especie. El salario en especie puede darse porque el empresario se encargue de pagar comidas o los costes de la vivienda o del transporte del empleado. También caen bajo el epígrafe de salario no dinerario las opciones de compra o el acceso a los beneficios.
- El trabajador tiene que realizar personalmente el trabajo; no puede ser sustituido por otra persona.

Un contrato laboral no necesita ser plasmado en papel ni firmado, surte efecto en el momento en que la oferta de una de las partes es aceptada por la otra.

Presunción legal

A veces existe confusión y el empresario o el propio trabajador no saben exactamente qué fue lo convenido. Cuando un empleado trabaja para el mismo empresario todas las semanas a lo largo de tres meses, o como mínimo veinte horas por mes, este trabajador puede decir que tiene un contrato laboral. A esto se llama presunción legal.

En caso de presunción legal, el empresario debe demostrar que un trabajador no está trabajando en base a un contrato laboral. Por ejemplo, puede demostrar que se trabaja en base a un contrato "freelance".

Contrato por escrito

Para evitar confusiones es mejor plasmar por escrito la mayoría de los compromisos acordados con el empresario, aunque no es obligatorio. Los acuerdos verbales también son válidos, pero en la práctica son más difíciles de demostrar. Lo grato del contrato de trabajo por escrito es que en el mismo se establecen los derechos y las obligaciones de empresario y trabajador.

El empresario sí está obligado a notificar al trabajador por escrito los siguientes datos:

- Nombre y domicilio del empresario y del trabajador.
- El lugar (o lugares) en donde se realiza el trabajo.
- La función del trabajador o el tipo de trabajo.
- El horario laboral habitual.
- El importe del salario y los períodos de pago del mismo.

- El momento de comienzo del servicio.
- La duración del contrato (si éste es por tiempo determinado).
- (Eventualmente) la duración del período de prueba.
- Los acuerdos sobre vacaciones.
- El plazo de preaviso.
- (Eventualmente) pensión complementaria.
- (Eventualmente) cláusula de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo.
- Aplicación de convenio colectivo

Contrato laboral fijo o temporal

Un contrato de trabajo puede concertarse por tiempo determinado o indeterminado.

A un contrato por tiempo indeterminado se le denomina también contrato fijo o relación laboral fija. Si no se especifica explícitamente su duración, el contrato laboral es fijo (por tiempo indeterminado). En ese caso sigue en vigor hasta que el trabajador o el empresario lo rescinden.

Un contrato temporal siempre se concierta por tiempo determinado. Por ejemplo, por algunos meses o incluso por algunos días. En ocasiones no se conoce exactamente el momento de su finalización, pero el contrato termina una vez finalizado un determinado proyecto o en cuanto deje de existir la necesidad de sustitución. Por ejemplo, si sustituye a un colega enfermo, cuando éste retorne a su puesto. Un contrato temporal finaliza automáticamente. Esto se denomina “con arreglo a derecho”. Ni el trabajador ni el empresario pueden finalizar anticipadamente el contrato de trabajo a menos que al respecto se hayan concertado acuerdos por escrito.

En ocasiones, en algún convenio colectivo se prevé que un contrato de trabajo temporal sólo puede ser rescindido teniendo en cuenta un plazo de preaviso.

Contrato de trabajo temporal ¿cuándo se transforma en fijo?

Un contrato de trabajo temporal se transforma automáticamente en fijo en las siguientes situaciones:

- Cuando el trabajador ha finalizado tres contratos de trabajo temporales consecutivos o con una interrupción de menos de tres meses entre los mismos. El cuarto contrato se convierte automáticamente en una relación laboral fija.

- Cuando los contratos temporales consecutivos (como mínimo dos contratos temporales) duran conjuntamente más de 36 meses. Al respecto no importa si un contrato sigue inmediatamente al otro o con interrupciones de cómo máximo tres meses. Es posible que a la mitad de duración de un nuevo contrato temporal se sobrepase el período de 36 meses. En ese momento el contrato temporal se transforma en una relación laboral fija.

Debe tenerse en cuenta que si un primer contrato temporal de 36 meses ó más es inmediatamente seguido por otro contrato temporal de cómo máximo tres meses, no se aplicará la regla de transformación en una relación laboral fija. Si el nuevo contrato sobrepasa esos tres meses, el trabajador sí tendrá derecho a una relación laboral fija.

Acuerdos de convenio colectivo

El empresario y el trabajador también pueden acordar que para que la relación laboral se convierta en fija, en lugar de los tres contratos obligatorios ello ocurra ya a la terminación de uno o dos contratos temporales, o transcurridos dos años. Sin embargo, el trabajador no puede acordar con el empresario que la relación laboral se convertirá en fija después de la finalización de esos tres contratos o de 36 meses. En el convenio colectivo sí puede preverse que una relación laboral fija sólo se producirá después de seis contratos temporales en lugar de tres. O después de 42 meses en lugar de los 36. El empresario o el sindicato podrán decirle al trabajador si en el convenio colectivo se prevén dichos acuerdos.

A continuación se exponen dos ejemplos aclaratorios:

Ejemplo 1: ¿Relación laboral fija tras tres años?

Una trabajadora tiene un primer contrato laboral temporal por cinco años. Tras tres años esta empleada quiere una relación laboral fija. El empresario lo deniega porque en este caso no existen contratos laborales sucesivos sino un único contrato. La trabajadora no tiene automáticamente derecho a una relación laboral fija.

Ejemplo 2: ¿Cuándo se accede a la relación laboral fija?

Un trabajador tiene un contrato laboral temporal por dos años. Transcurrido un mes desde la finalización del periodo le ofrecen un nuevo contrato temporal. Este trabajador puede acceder a la relación laboral fija en el momento en que esté trabajando más de 36 meses para el empresario. Para el cálculo de los 36 meses pueden tenerse en cuenta periodos intermedios. En este caso se trata de un mes.

¿Qué derechos tiene un trabajador como “empleado sujeto a convocatoria”?

Un trabajador es un “empleado sujeto a convocatoria” cuando acuerda con un empresario que va a ir a trabajar en el momento en que el empresario le convoque para ello. En ocasiones será

para algunas horas por semana, en otras para el día completo. Un empleado sujeto a convocatoria no tiene salario mensual fijo. No obstante, se han determinado en la ley los derechos de los denominados trabajadores flexibles o empleados flexibles. Estas normas están contenidas en la Ley de Flexibilidad y Seguridad (Flexwerk), en vigor desde el 1 de enero de 1999.

Las reglas aplicables a cada trabajador de este tipo en concreto dependen de la clase de contrato laboral que se haya convenido. Es importante que el acuerdo sea claro. Lo mejor es que esté por escrito y que el trabajador lea y conozca a fondo los acuerdos firmados. Tal vez tenga derecho por ley a una relación laboral fija.

Para los “empleados sujetos a convocatoria” existen las siguientes clases de contratos de trabajo:

Contrato en situación de disponibilidad con acuerdo previo

- Cuando el empresario le llama, el trabajador puede decidir por si mismo si va a trabajar.
- Para cada periodo en que se trabaja se establece un nuevo contrato laboral temporal. Tras la finalización del contrato laboral, el empresario no tiene que continuar abonando salario.
- Cuando se conciertan cuatro contratos consecutivos con el mismo empresario puede producirse una relación laboral fija, dependiendo del tiempo transcurrido entre los contratos consecutivos. En el caso de que se produzca una relación laboral fija, el empresario debe continuar pagando el salario convenido para el cuarto contrato. Esto se aplica también cuando el empresario tenga menos o ningún trabajo para el empleado. En los casos en que exista un convenio colectivo, en el mismo puede establecerse otra regla.

Contrato de trabajo sin garantía de horas (contrato de cero horas)

- El trabajador tiene que acudir al trabajo cuando le convocan.
- No tiene una relación laboral fija y no hay ningún acuerdo sobre el número de horas en las que trabaja.
- El empresario paga sólo las horas trabajadas. Este acuerdo debe constar por escrito.

- El acuerdo mencionado rige sólo para los seis primeros meses de la relación laboral. Después, el empresario debe continuar pagando el salario aunque tenga menos o ningún trabajo para el empleado. El importe salarial que recibe el trabajador depende del número de horas trabajado como media en los tres últimos meses trabajados. No obstante, en el convenio colectivo que sea de aplicación puede existir una regla por la que se amplíe el período de seis meses.

Contrato laboral con garantía de horas: contrato de mínimo-máximo

- El trabajador tiene un contrato laboral continuado
- Se acuerda un número mínimo de horas por semana, mes o año: las horas garantizadas. Además de esto, el empresario puede pactar con el trabajador el máximo número de horas en que el trabajador puede ser convocado.
- Al empleado siempre se le pagan las horas garantizadas, también aunque no haya sido convocado y consecuentemente no haya trabajado esas horas.
- El empleado está obligado a trabajar hasta el máximo de las horas de convocatoria acordadas.
- El empresario paga el salario por el número total de horas en que se trabaje.
- Si de forma continua el empleado trabaja más horas de las garantizadas, esto puede tener repercusiones en la duración laboral del contrato de convocatoria. Para ello es determinante el número de horas que ha trabajado como promedio en los últimos tres meses.

Un ejemplo:

Una trabajadora tiene un contrato en el cual el empresario le ha garantizado 20 horas por semana. En los tres últimos meses, sin embargo, esta empleada ha trabajado realmente 30 horas por semana. Ahora puede exigir que su empresario le aumente hasta 30 el número de horas garantizadas de su contrato.

Salario de un trabajador que trabaja tan sólo una o dos horas por convocatoria

La Ley establece que cada vez que el trabajador es convocado a trabajar se le pagará salario sobre tres horas como mínimo. Esta disposición se aplica cuando se satisface una de las siguientes condiciones:

- El trabajador tiene un contrato de menos de quince horas por semana y no hay ningún acuerdo sobre su horario de trabajo.

- El trabajador no tiene ningún acuerdo fijo sobre el número de horas a trabajar (por ejemplo, en caso de un contrato “de cero horas”).

El mínimo de tres horas de salario no se aplica por tanto cuando el trabajador tiene un horario de trabajo fijo o cuando se ha pactado claramente el número de horas del contrato de trabajo.

Trabajo a través de una ETT (Empresa de Trabajo Temporal)

Las disposiciones que afectan a los empleados de las empresas de trabajo temporal generalmente están recogidas en el correspondiente convenio colectivo y por tanto es de gran importancia para estos empleados solicitar estas disposiciones a su empresa de trabajo temporal.

Con fecha 1 de julio de 1998 entró en vigor la Ley de Asignación de Trabajadores Temporales a Través de Intermediarios (“Wet Allocatie Arbeidskrachten Door Intermediairs”, WAADI). Esta Ley contiene disposiciones que afectan a las empresas de trabajo temporal. A continuación se exponen alguna de ellas:

- La empresa de trabajo temporal no puede pedirle dinero al trabajador temporal (ni ningún otro tipo de contraprestación).
- La empresa de trabajo temporal de antemano informará por escrito al trabajador sobre las condiciones laborales en su puesto de trabajo.
- El trabajador es pagado de acuerdo con el convenio colectivo para las empresas de trabajo temporal o para la empresa en donde va a realizar el trabajo (cuando a la ETT no le sea de aplicación ningún convenio colectivo).
- El trabajador no puede ser enviado a empresas en las que se esté en huelga o que estén ocupadas.
- El trabajador puede presentar una reclamación ante la Inspección de Trabajo cuando considere que su empresario temporal no se atiene a la ley WAADI.

El periodo de prueba

En un contrato laboral (tanto fijo como temporal) el empresario y el trabajador pueden acordar un periodo de prueba, un tiempo para conocerse mutuamente. El empresario debe poner por escrito la duración del periodo de prueba.

Durante ese tiempo ambas partes pueden rescindir de inmediato el contrato de trabajo. La parte que lo rescinda debe explicar por escrito las razones a la otra parte, si ésta lo pide.

El periodo de prueba puede durar un máximo de un mes en los siguientes casos:

- En caso de un contrato de trabajo temporal cuya duración es menor de dos años.
- En caso de un contrato laboral temporal en el cual no se ha acordado la fecha de finalización

Se debe tener en cuenta que el convenio colectivo puede establecerse un tiempo de prueba distinto y más amplio que el período legal. No obstante, el período de prueba no será nunca superior a dos meses.

El tiempo de prueba podrá ser de un máximo de dos meses:

- En caso de una relación laboral fija.
- En caso de un contrato temporal para dos años o más.

Horas extras con regularidad

La jornada laboral se acuerda en el contrato de trabajo. Si se constata que se trabajan muchas horas extra, el contrato de trabajo puede adaptarse. Para ello se analiza el número de horas mensual que el trabajador haya realizado como media en los últimos tres meses.

Cuando, por ejemplo, hay confusión respecto a la duración de la jornada laboral porque no se haya plasmado por escrito ningún acuerdo al respecto, la presunción legal puede aportar la solución. Dicha presunción legal puede ser contrarrestada por el empresario con pruebas.

Enfermedad del trabajador

Los derechos que asisten a un trabajador en caso de enfermedad dependen de la situación de su contrato laboral. A continuación se describen los diferentes contextos:

Caso de un trabajador con contrato laboral fijo o temporal

Mientras está al servicio del empresario, con un contrato laboral fijo o temporal, éste paga durante dos años un mínimo del 70% del último salario percibido por el trabajador. Durante el primer año de enfermedad el empresario está obligado a pagarle al menos el salario mínimo interprofesional. Esta obligación no se prolonga al segundo año de enfermedad. Sobre los dos años de enfermedad el empresario puede pagar como máximo, incluyendo los complementos, el 170% del último salario percibido. La forma en que a menudo se lleva a cabo está determinada en un convenio colectivo. Al empresario se le considera responsable, hasta el final

de la relación laboral, de la tutoría del trabajador enfermo durante la baja y de la reintegración laboral del mismo.

Caso de un trabajador con contrato temporal que finaliza durante la baja por enfermedad

El trabajador recibe entonces la paga de enfermedad durante un periodo máximo de dos años del Instituto de Gestión de los Seguros Sociales, UWV. En este caso es el UWV el responsable de la tutoría del trabajador enfermo y de su reintegración laboral.

Caso de un trabajador que ya no trabaja para ningún empresario

Las personas sin empresario, tales como trabajadores flexibles y temporales, pueden percibir prestaciones por enfermedad. La ley del Seguro de Enfermedad "ZW" prevé estos casos. El trabajador puede solicitar una prestación por enfermedad ante el Instituto de Gestión de los Seguros Sociales, UWV. También una trabajadora puede percibir una prestación por enfermedad si está de baja por enfermedad como consecuencia de embarazo y alumbramiento. La prestación asciende como mínimo al 70% (calculada sobre la media de 13 semanas) del salario (ligado a un máximo). La prestación dura dos años como máximo. El UWV es el responsable de la tutoría del/de la trabajador/a enfermo/a y de su reintegración laboral,

Trabajador con contrato sujeto a convocatoria y enfermo

Un trabajador en estas circunstancias mantiene en determinadas ocasiones el derecho a continuar recibiendo el salario y en otras ocasiones percibe una prestación según la ley del Seguro de Enfermedad "ZW", dependiendo del tipo de contrato por convocatoria que tenga.

Contrato por convocatoria con preacuerdo

- Enfermo durante una convocatoria
El empresario debe pagarle como mínimo el 70% de su salario (y por lo menos el salario mínimo interprofesional que sea de aplicación) durante el periodo que iba a durar la convocatoria.
- Tras finalizar el periodo de la convocatoria el trabajador sigue enfermo
Cuando la convocatoria ha finalizado también ha terminado el contrato laboral temporal. El empresario deja de estar obligado a seguirle pagando salario. El trabajador seguramente entrará en consideración para recibir una prestación en virtud de la Ley del Seguro de Enfermedad "ZW". La misma ha de ser solicitada ante el órgano gestor "UWV".

- El trabajador cae enfermo fuera de un periodo de convocatoria.
En el momento en que el trabajador cae enfermo no tiene ningún contrato de trabajo y por tanto no percibe ningún salario. En principio el trabajador tampoco entra en consideración para percibir la prestación por enfermedad. No obstante, en los casos que se mencionan a continuación puede tener derecho a ella:
 - Ha trabajado durante dos meses (casi) continuamente y cae enfermo dentro del mes siguiente al último día de trabajo.
 - Ha trabajado al menos 16 días en dos meses consecutivos y cae enfermo dentro de los 8 días siguientes al último día de trabajo.
 - El trabajador tiene una prestación por desempleo

Contrato “de cero horas”

- Cae enfermo durante una convocatoria.
En este caso recibe como mínimo el 70% de su salario, y al menos el salario mínimo legal que rija para el trabajador, durante el periodo en que aún dure la convocatoria
- Cae enfermo tras una convocatoria
El trabajador tiene un contrato laboral continuo pero sólo percibe salario por las horas trabajadas. Tras finalizar la convocatoria deja de percibir salario, incluso si continúa estando enfermo. Mientras dura el contrato tampoco tiene derecho a la prestación por enfermedad. Sólo cuando finaliza el contrato de trabajo es cuando el trabajador accede a una prestación por enfermedad. La misma se solicita ante el órgano gestor “UWV”.
- Cae enfermo fuera de un periodo de convocatoria
Cuando el trabajador no es convocado al trabajo, no tiene ningún derecho a salario. Tampoco tiene derecho a salario si cae enfermo. En tanto dura el contrato de trabajo tampoco se tiene derecho a la prestación por enfermedad. Sólo cuando finaliza el contrato se entra en consideración para una prestación por enfermedad. Ha de solicitarse ante el órgano gestor “UWV”.

Contrato de mínimo-máximo

En todos los casos, cuando el trabajador cae enfermo, recibe al menos el 70% del salario, y como mínimo el salario mínimo legal que le sea de aplicación, sobre las horas garantizadas. Tras la finalización del contrato laboral se entra en consideración para percibir la prestación por enfermedad. Ha de solicitarse ante el órgano gestor “UWV”.

Una prestación por enfermedad tiene una duración máxima de dos años. En este periodo es el “UWV” el responsable de la tutoría del trabajador enfermo y de su reintegración laboral.

¿Cómo finaliza una relación laboral?

Una relación laboral por tiempo indeterminado no se puede finalizar sin más. Tanto el empresario como el trabajador deben atenerse a los plazos de preaviso legales. Además, el empresario debe solicitar un permiso de despido al Centro de Trabajo e Ingresos “CWI” o solicitar la rescisión al Juez de Distrito.

Nota.- El tema del despido en los Países Bajos fue extensamente tratado en el Informe Mensual correspondiente al mes de febrero de 2006, bajo el título “Despido”.

Igualdad de Trato

La Ley de Igualdad de Trato de trabajadores fijos y temporales prohíbe hacer distinciones en las condiciones laborales de trabajadores con relación laboral fija y con temporal. Un empresario sólo puede hacer distinciones en este sentido cuando existen razones de peso para ello.

La mencionada Ley obliga a los empresarios a informar a los trabajadores temporales, de forma clara y con la debida antelación, de las vacantes para una relación laboral fija. Esta obligación rige también para los trabajadores por convocatoria, los estacionales, los vacacionales, los trabajadores en su propio domicilio y los que trabajan en prácticas. Esta regla no es aplicable a los empleados de las empresas de trabajo temporal.

Nota.- El tema de la igualdad de trato fue extensamente tratado en el Informe Mensual del mes marzo de los Países Bajos, bajo en título “Igualdad de Trato en el Mundo Laboral”.