

RELACIONES LABORALES

PAISES BAJOS

NUEVA LEY DE HORARIO DE TRABAJO⁷

Trabajar supone un gasto de energía, tanto física como mental y es por ello que no se puede estar trabajando constantemente durante un tiempo demasiado largo. La ley de Horario de Trabajo regula cuanto tiempo se puede trabajar por día y por semana y cuando un trabajador tiene derecho a una pausa o un descanso. Se trata de cuidar la salud, seguridad y bienestar del trabajador y también de velar para que pueda combinar el trabajo, la vida privada y la atención familiar.

El próximo 1 de abril entrará en vigor en los Países Bajos la nueva Ley de Horario Laboral. Las modificaciones que esta ley introduce simplifican la ley anterior cediendo mucho más protagonismo a los empresarios y a los trabajadores. La nueva ley contiene menos requisitos en relación con el número máximo de horas de trabajo y al trabajo nocturno. Se limita al máximo a las disposiciones necesarias para proteger la seguridad, salud y bienestar del trabajador.

Con la simplificación de disposiciones, la nueva ley de Horario de Trabajo pretende que el trabajador y el empresario tengan una mayor libertad para ponerse de acuerdo sobre el tiempo de trabajo y de descanso por día y por semana.

Cambios a partir de 1 de abril

La nueva ley recoge tan sólo cuatro cláusulas en relación con el tiempo máximo de trabajo, frente a las 12 que recoge la ley aún en vigor, que son:

- 12 horas por turno
- 60 horas por semana
- En un periodo de cuatro semanas, el empleado puede trabajar una media de 55 horas por semana.
- Y en un periodo de 16 semanas 48 horas por semana de media.

Un turno nocturno no puede tener una duración mayor de 10 horas. Para empleados que regularmente hacen servicios nocturnos, en un periodo de 16 semanas, el trabajo semanal no puede ascender a más de 40 horas en media. Tras uno o más turnos nocturnos rige siempre un periodo de descanso.

⁷ Fuente: Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, marzo de 2007

La cantidad de turnos nocturnos que podrá llevar a cabo un empleado queda limitado a un máximo de 36 servicios nocturnos durante 16 semanas, lo que supone 117 servicios nocturnos por año. Esta cantidad sólo puede aumentarse a 140 servicios nocturnos por año a través de una disposición colectiva.

Algunas limitaciones (relativas a la duración de la pausa, cantidad de domingos libres y media semanal de horario laboral durante cuatro semanas) se pueden aplicar excluyendo las disposiciones colectivas.

¿Cuanto tiempo se puede trabajar?

Desde el 1 de abril de 2007, el trabajador puede trabajar un máximo de 12 horas por turno. Por semana, 60 horas. Sin embargo, el empleado no puede trabajar la cantidad máxima de horas todas las semanas, sino que:

- En un periodo de cuatro semanas, puede trabajar una media de 55 horas por semana, lo que supone un máximo de 220 horas.
- Y 48 horas de media en un periodo de 16 semanas, lo que supone un máximo de 768 horas.

Los menores de 16 años y los jóvenes de 16 a 17 años tienen sus propias reglas. También existen disposiciones especiales para mujeres embarazadas.

Tras una jornada laboral, el trabajador no puede trabajar durante 11 horas ininterrumpidas. Desde el 1 de abril, una vez cada siete días podrá acortar este descanso a 8 horas, si así lo precisa el carácter del trabajo o las circunstancias de la empresa.

Tras una semana de trabajo, el empleado no puede trabajar durante 36 horas ininterrumpidas. Si por ejemplo termina de trabajar el sábado a las 16.00h, puede comenzar a trabajar de nuevo el lunes a la 04.00h.

Por otra parte, tras un periodo de 14 días no trabajará durante un mínimo de 72 horas. Este periodo también se puede dividir en dos periodos ininterrumpidos de un mínimo de 32 horas.

¿Cuándo se tiene derecho a descanso?

Desde el 1 de abril se aplica lo siguiente a este respecto:

- Tras trabajar cinco horas y media, se tiene derecho a treinta minutos de descanso. La pausa se puede dividir en dos descansos de un cuarto de hora cada uno.
- Cuando se trabaja más de diez horas, se tiene derecho a una pausa mínima de 45 minutos que a su vez se puede dividir en varios descansos de un mínimo de 15 minutos cada uno.

Con respecto al número de pausas y su duración se pueden alcanzar acuerdos entre empresario y trabajador. A través de regulaciones colectivas se puede acordar el disfrute de un menor número de descansos o incluso de pausas de menor duración. No obstante, en cualquier caso, cuando se trabaja más de cinco horas y media, se tiene derecho a una pausa de 15 minutos.

¿Hay obligación de trabajar en domingo?

Como punto de partida, los domingos no se trabaja, a menos que el trabajador lo haya acordado con el empresario.

Hay determinados trabajos que conllevan la necesidad de trabajar en domingo. Como por ejemplo: trabajos en sanidad, hostelería, policía y bomberos. La industria también tiene determinados procesos que no pueden parar.

Circunstancias empresariales también pueden hacer necesario el trabajo en domingos. En estos casos, el empresario debe alcanzar acuerdos con el Comité de Empresa y también el propio trabajador debe estar de acuerdo con ello.

Un empleado tiene como mínimo 13 domingos libres al año. No obstante, por concertación colectiva se puede alcanzar acuerdos para tener menos de 13 domingos libres al año, pero para ello también debe de estar de acuerdo el propio trabajador.

¿Cuántos servicios nocturnos se pueden realizar?

Se considera turno nocturno cuando un trabajador trabaja más de una hora entre las 00.00h y las 06.00h. Para el servicio nocturno se aplican unas normas más estrictas que para el diurno. Desde el 1 de abril de 2007 entran en vigor las siguientes reglas para el turno nocturno:

- Un empleado puede realizar hasta un máximo de 36 servicios nocturnos en 16 semanas.
- No puede realizar más de 7 turnos continuados si uno de ellos es nocturno. Cuando el tipo de trabajo o las condiciones de la empresa lo requieran, y así esté recogido por acuerdo colectivo, podrá realizar 8 servicios continuados.

Aumento en la cantidad de turnos nocturnos

Si el tipo de trabajo o las condiciones de la empresa así lo requieren y además está acordado por negociación colectiva, la cantidad de servicios nocturnos se podrá aumentar de 117 a 140 por año.

En caso de que el trabajador trabaje sólo un par de horas entre las 00.00h y las 06.00h, por ejemplo comienza el trabajo a las 04.00h, podrá realizar más de 140 servicios nocturnos al año. Como se ha explicado ya anteriormente, se considera un turno nocturno cuando se trabaja más de una hora entre

00.00h y 06.00h. En este caso, se aplica la regla de que el trabajador no puede trabajar más de 38 horas cada dos semanas entre las 00.00h y las 06.00h.

¿Cuántas horas se pueden trabajar en un turno nocturno?

- En cada servicio nocturno no se puede trabajar más de 10 horas. En un máximo de 5 veces cada dos semanas y 22 veces al año, el trabajador puede trabajar 12 horas en un servicio nocturno.
- Si el trabajador sólo realiza turnos nocturnos de vez en cuando (menos de 16 veces cada 16 semanas) se aplican las reglas del turno diurno: 48 horas de media de trabajo por semana.
- En el caso de que el trabajador realice servicios nocturnos con regularidad (16 veces o más cada 16 semanas), no puede trabajar más de una media de 40 horas semanales en el periodo de 16 semanas.

Descanso tras un servicio nocturno

Cuando un turno nocturno finaliza antes de las 02.00h se aplican las reglas del turno diurno y el trabajador no puede trabajar en las 11 horas ininterrumpidas siguientes a la finalización del turno.

Cuando un turno nocturno finaliza después de las 02.00h, el trabajador no puede trabajar durante un mínimo de 14 horas. Una vez por semana como máximo, el empleado puede acortar este descanso a 8 horas, pero sólo si así lo requiere el tipo de trabajo o las condiciones de la empresa.

Tras un servicio nocturno de 12 horas, el trabajador no puede trabajar durante un mínimo de 12 horas.

Tras una serie de tres o más turnos nocturnos que terminen después de las 02.00h, el trabajador puede no trabajar durante un mínimo 46 horas. Así, por ejemplo, cuando termina su último turno después de las 06.00h del martes, puede reincorporarse al trabajo desde el jueves a las 04.00h.

Si el trabajador no está presente en su puesto de trabajo, el empresario también puede llamarle a trabajar en situaciones imprevisibles. En la Ley de Horario de Trabajo se denomina a esto "consignación".

¿Cuándo se considera tiempo trabajado?

El tiempo en el que el trabajador puede ser convocado a trabajar no se considera como tiempo trabajado. Cuando ha sido convocado al trabajo, el tiempo en que el trabajador realmente realiza el trabajo cuenta como tiempo de trabajo. Por cada convocatoria se contabiliza un mínimo de media hora trabajada, incluso cuando trabaja tan sólo un cuarto de hora. Cuando dentro del plazo de media hora después de haber trabajado se le convoca de nuevo para realizar trabajo, el tiempo transcurrido entre la finalización del trabajo y la nueva convocatoria se considera también como tiempo trabajado.

En resumen, desde 1 de abril las reglas son las siguientes:

- El trabajador no puede trabajar más de 13 horas cada 24 horas, incluido el tiempo de la convocatoria.
- Cada cuatro semanas, el trabajador podrá ser convocado hasta un máximo de 14 días.
- Cada cuatro semanas, durante un mínimo de dos días ininterrumpidos el trabajador puede no trabajar y también puede no ser convocado.
- Antes o después de un servicio nocturno, el empleado no puede ser directamente convocado a trabajar. Esto sólo podrá darse 11 horas antes del servicio nocturno o 14 horas después de ese servicio.
- Cuando en 16 semanas, el trabajador es convocado a trabajar entre 00.00 y 06.00 horas no puede trabajar más de una media de 40 horas por semana en las mencionadas 16 semanas.
- Excepciones: El empleado puede trabajar en esas 16 semanas una media de 45 horas por semana bajo las siguientes condiciones:
 - Que haya descansado 8 horas tras la última convocatoria nocturna y no sea convocado.
 - Si esto no se da, que en todo caso descanse 8 horas dentro de un plazo de 18 horas (contabilizado desde las 06.00)

Se debe tener en cuenta que:

- Cuando el trabajador es convocado, esto no se aplica si hay una ruptura en el descanso diario o semanal.
- Cuando el trabajador es convocado por la noche, esto no cuenta como servicio nocturno.

Servicios de accesibilidad y presencia

Junto a la consignación, en la Ley de Horario de Trabajo hay aún dos formas más reguladas de “estar disponible”, que son: los servicios de accesibilidad y de presencia.

En el caso del servicio de accesibilidad, al igual que en el caso de la consignación, el trabajador no necesita estar presente en el puesto de trabajo. Este tipo de servicios sólo se aplica a empleados del sector de sanidad. El empleado es convocado en determinadas situaciones.

En el caso del servicio de presencia, el empleado debe estar presente en su puesto de trabajo. Para este tipo de servicio se aplican unas disposiciones especiales.

Trabajadores en prácticas y autónomos

La ley de Horario de Trabajo, en principio, se aplica a toda persona que trabaja para un empresario y por tanto a todos los empleados inclusive: los que están haciendo prácticas, los empleados de empresas de trabajo temporal y los empleados destacados en otras empresas. En determinados

casos esta ley también se aplica a los autónomos, por ejemplo, en situaciones en las cuales afecte a la seguridad de terceras personas, como por ejemplo en el sector del transporte.

¿Qué ocurre cuando el empresario no se atiene a lo dispuesto en la ley?

En primer lugar, el propio empleado debe prestar atención de que se cumplan las disposiciones de horario de trabajo, descanso, pausa y servicios nocturnos. El empresario no puede exigir a nadie que trabaje fuera de las normas. Si el empleado cree que el empresario no cumple las normas, debe plantearse a su propio empresario.

El Comité de Empresa también tiene entre sus tareas la de vigilar que se cumplan estas normas. Por tanto, el empleado también puede informar a este Comité de las razones por las que considera que no se está cumpliendo la ley.

Además, la Inspección de Trabajo –y la Inspección de Tráfico y Curso de las Aguas, en el sector del transporte- realizarán con regularidad controles de comprobación. Cuando el empleado considere que las normas no se cumplen, y el empresario no quiera reconocerlo, el empleado podrá dirigirse (de forma anónima) a la Inspección para denunciar la situación.

La Inspección, en su función de control, tiene la tarea de abordar los abusos y de reunir información. Este organismo actúa con firmeza en casos de abusos. Lleva a cabo una denominada “replica” por la cual se impone una multa a la empresa que ha trasgredido las normas. Si el empresario es reincidente en la trasgresión o si afecta a la salud de los niños o a la seguridad del tráfico se abre un proceso verbal.

En asuntos graves se lleva el caso a la justicia.

Convenios colectivos que recogen otras disposiciones

La nueva ley de Horario de Trabajo entrará en vigor el próximo 1 de abril de 2007. Para los sectores que hayan firmado convenios colectivos que no se adaptan a lo dispuesto en la ley, hay unas disposiciones transitorias. En estos sectores se aplica la ley anterior hasta el momento en que finaliza el periodo en el que está en vigor el convenio colectivo, pero nunca durante un año más de la fecha en la que entra en vigor la nueva ley. Por tanto, a partir del 1 de abril de 2008, la nueva ley se aplica a todos los sectores.