

## PAISES BAJOS

### **MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO<sup>18</sup>**

---

El Gobierno holandés ha pedido a los empresarios y a los sindicatos que respondan a una consulta que se llevará a cabo a primeros de septiembre relativa a la puesta en marcha de un proyecto gubernamental sobre los contratos de trabajo. El proyecto forma parte de un plan de amplio rango dirigido a incrementar la participación laboral. El ministro de Asuntos Sociales y Empleo, Sr. Donner, ha enviado este documento de consulta, junto con una segunda valoración de la Ley de Flexibilidad y Seguridad, a la Fundación de Trabajo, al Foro de consulta de los agentes sociales, y al Congreso.

En el documento, el Gobierno propone cambios en el contrato de trabajo, especialmente en lo relativo a la finalización de la relación laboral. El ejecutivo ha llegado a la conclusión de que son necesarias algunas modificaciones en los acuerdos de contrato de trabajo para que aumente la participación laboral. Los cambios forman parte de un conjunto más amplio de medidas que incluyen la obligación mutua de adiestramiento, una flexibilización de las disposiciones de despido, la maximización de la indemnización por despido, y una mejor protección de los empleados con contratos de trabajo temporales.

El Ejecutivo quiere legislar sobre este tema, pero antes es necesario consultar a los agentes sociales a fin de llegar a un consenso. Alcanzar el consenso es vital en las decisiones políticas holandesas.

En relación con la finalización del contrato de trabajo, los puntos clave se concretan en lo siguiente:

En el sistema actual, el despido sólo se hace efectivo a través de los juzgados o del Centro de Trabajo e Ingresos (CWI). El Gobierno quiere que los empresarios lo puedan obtener sin tener que ir a los tribunales, siempre que haya una buena razón para ello. Sin embargo, tendrán que pagar una compensación al empleado. En caso de despido por razones económicas de la empresa, el empresario no está obligado por ley a pagar la indemnización, si el despido está previamente controlado por el Centro de Trabajo e Ingreso. Esta disposición no impide que, especialmente en despidos colectivos, se acuerde un plan social que incluya una indemnización por despido.

También quiere fijar la compensación por despido legal en un mes de salario por cada año de servicio. Para los trabajadores mayores esta indemnización será mayor. Para su cálculo, los años de servicio en las edades comprendidas entre los 40 y 50 años contarán como una vez y media y desde los 50 en adelante, contarán el doble. La compensación máxima por despido es un año de ingresos, salvo que los ingresos anuales sean inferiores a 75.000 euros, en cuyo caso, el máximo se fija en esa cantidad. En los casos de trabajadores mayores, el máximo se sitúa en 100.000 euros.

---

<sup>18</sup> Fuente: Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, julio 2007.

Además, se establecerá una obligación mutua de formación. Los empresarios estarán obligados a ofrecer cursos de adiestramiento a sus empleados y los empleados estarán obligados a seguirlos con aprovechamiento. En la indemnización por despido, los empresarios podrán deducir los costes de esta formación hasta un cuarto de salario mensual por año de servicio.

En relación con este conjunto de medidas, el Ejecutivo quiere fortalecer la posición legal de los trabajadores con contrato de trabajo temporal. La segunda evaluación de la Ley de Flexibilidad y Seguridad, Flexwet, lo posibilita. Se limita la posibilidad legal de despido aplicable a los trabajadores con contrato temporal. Esto significa que tras tres años, o tras el cuarto contrato, aparece siempre de forma automática el contrato laboral fijo.

En los acuerdos colectivos, los agentes sociales pueden acordar un periodo mayor de tres años, pero sólo cuando la duración de los contratos es mayor de un año. El Gobierno considera deseable que si un trabajador está en servicio más de tres años con contrato temporal, cuando finalice la relación laboral, el empresario debe pagar una indemnización por los años transcurridos tras el tercer año de servicio. Con ello, se reducen las diferencias entre contrato laboral fijo y temporal.