

PAÍSES BAJOS

APLICAR CON MAYOR EFICACIA LA LEY DE SALARIO MÍNIMO Y EL COMPLEMENTO MÍNIMO DE VACACIONES

El Ministro de Asuntos Sociales y Empleo recientemente ha adoptado medidas para que los miembros de la Inspección de Trabajo apliquen con mayor eficacia la ley de salario mínimo y complemento mínimo de vacaciones (Wet minimun loon, Wml).

En resumen, los dos cambios que pretender introducir son:

- En la aplicación de la Ley Wml, en todos los casos, se contabilizará como duración normal del trabajo 40 horas por semana (o 160 horas en un periodo de cuatro semanas, o 173,33 horas por mes).
- En los controles de la Wml, la Inspección de Trabajo investigará también la liquidación de los costes. El empresario no podrá exceder del 20% del salario mínimo Wml a tiempo completo o del salario juvenil mínimo Wml a tiempo completo en la contabilización de gastos por vivienda (alquiler, agua y energía) y del 10% del salario mínimo total en las cuotas de los seguros por enfermedad.

Salario mínimo contabilizado en base a una duración de 40 horas por semana

Para favorecer la eficiencia de los controles de la Inspección se ha decidido que la aplicación de la Ley de salario mínimo se lleve a cabo de una forma mucho más sencilla, que se logrará si en todos los casos se incluye el control del salario mínimo regulado por la Wml partiendo de un salario mínimo basado en el trabajo de 40 horas por semana. Con ello, el organismo de control dispondrá de una norma clara, sin ambigüedades y comprobable. Desde el punto de vista de los objetivos de la Wml se considera inadmisibles que se produzca el pago incompleto.

Si los agentes sociales quieren negociar una duración de trabajo de menos de 40 horas por semana y alcanzar con ello dentro de su sector un mayor salario bruto por hora, tienen libertad para llegar a acuerdos en esta materia, pero en ese caso, el empresario también deberá remunerar los acuerdos alcanzados en los convenios colectivos.

La Inspección de Trabajo sólo adoptará medidas cuando haya menor remuneración que la correspondiente al salario bruto por hora calculado en base a 40 horas por semana. Este organismo garantizará este límite inferior para todos los trabajadores en el marco de los controles que realiza respecto de la Ley de Salario mínimo, Wml. Cuando no se cumpla, los empresarios estarán obligados a realizar un pago posterior, a través de una imposición denominada "obligación bajo multa"

Liquidación del salario mínimo legal

Los trabajadores tienen derecho a un salario mínimo. Sin embargo, en la práctica, los empresarios pueden pagar sumas importantes dentro del salario por otros conceptos, con lo cual pagan menos del salario mínimo legal. No hay ninguna objeción a que se liquiden los costes demostrables por vivienda o por primas de seguros de gastos por enfermedad, si estos son correctos. Es aceptable que el empresario tenga en cuenta estos gastos en el cálculo del salario bajo su perspectiva de propia eficiencia y seguridad. Estos costes son ineludibles para cada empleado. Sin embargo, las deducciones en gran masa no están contempladas en la Ley de salario mínimo, como por ejemplo las resultantes de los trabajadores temporales procedentes de la Europa central y del este.

Como norma, sólo se compensará el reembolso de costes de la empresa por vivienda hasta un máximo del 20% del salario mínimo legal a tiempo completo o del salario mínimo juvenil a tiempo completo. Además, se liquidarán los costes permitidos del empleador por gastos del seguro de enfermedad hasta un máximo del 10% del salario mínimo legal a tiempo completo. En ambos casos, el empresario deberá demostrar que los costes son reales y que los pagos por el empleado son totalmente correctos.