

PAÍSES BAJOS

CONTRATOS TEMPORALES

Un contrato de trabajo es un pacto entre un empresario y un trabajador, por el cual, ambas partes pactan acuerdos sobre diversos aspectos, como el importe salarial y la duración del contrato.

Los empresarios necesitan flexibilidad en la mano de obra. Por el contrario, los trabajadores quieren seguridad. La Administración trata de mantener un equilibrio entre ambos intereses, facilitando mayores posibilidades para que los empresarios ofrezcan contratos temporales y cuidando de que los trabajadores pasen a ser fijos tras un periodo de contrato temporal.

Contrato temporal

Un empleado que entra al servicio de un empleador obtiene un contrato por un determinado periodo (contrato temporal) o por un periodo indefinido (contrato fijo). Empresario y trabajador acuerdan antes el periodo de vigor del contrato.

En los Países Bajos, hay dos situaciones en las que un contrato temporal pasa automáticamente a ser fijo.

- Tras tres contratos temporales consecutivos, firmados dentro del plazo de 3 meses desde la finalización de los contratos, el cuarto contrato automáticamente es un contrato fijo.
- Si durante el segundo contrato o los siguientes se rebasa la duración de 36 meses de un contrato temporal, en ese momento el contrato temporal pasa a ser fijo. Los contratos temporales deben ser firmados dentro del plazo de 3 meses desde la finalización del anterior.

Dentro de un convenio colectivo se pueden alcanzar acuerdos que modifiquen estas condiciones. Por ejemplo que el trabajador pase a ser fijo tras la firma de dos contratos temporales. Los acuerdos de convenio colectivo son en su gran mayoría más favorables para el trabajador de lo que estipula la ley

En principio un contrato temporal puede ser rescindido antes de finalizar el periodo de prueba. Cuando finaliza el periodo de prueba, el empleado debe permanecer en servicio durante todo el periodo acordado.

Periodo de prueba en contratos temporales

En un contrato temporal, el periodo de prueba puede ser de 1 o de 2 meses. El empresario debe poner por escrito la duración del periodo de prueba.

El periodo de prueba podrá ser de un mes en casos de: un contrato temporal cuya duración sea menor de dos años y en contratos temporales en los cuales no se haya acordado ninguna fecha de finalización

Pago salarial a trabajadores temporales enfermos

Cuando enferma un empleado con contrato temporal, el empresario paga durante un máximo de dos años el 70% del salario del empleado. Cuando el contrato temporal expira durante el periodo de continuación de pago salarial, el Instituto de Gestión de los Seguros

Sociales, UWV, se hace cargo de esos pagos a partir del momento de la finalización de la fecha de finalización del contrato hasta llegar a los dos años desde la fecha de enfermedad del trabajador. En ese periodo el UWV es responsable de la baja y de la reintegración del trabajador.

Contrato de trabajo de empresas de trabajo temporal

En el trabajo a través de empresas de trabajo temporal siempre hay tres partes implicadas: el trabajador temporal de agencia de trabajo temporal, la propia agencia de trabajo temporal y la empresa o institución en donde se va a desarrollar el trabajo temporal. El empleado de empresa de trabajo temporal tiene un contrato con la agencia de trabajo temporal y de hecho ese es su verdadero empresario.

Las agencias de trabajo temporal deben seguir ciertas reglas, como por ejemplo no puede cobrar por el envío de un trabajador y tampoco puede enviar a un trabajador a una empresa en huelga.

En muchos casos, la agencia de trabajo temporal es quien paga el salario de los trabajadores temporales enfermos. Estas normas están contenidas en el convenio colectivo de los trabajadores de agencias de trabajo temporal.

Un empleado de agencia de trabajo temporal debe informar de su enfermedad a la agencia de trabajo temporal y a la empresa en donde está desempeñando sus servicios. Si un trabajador de empresa de trabajo temporal no tiene contrato con la agencia de trabajo, tiene derecho al subsidio de enfermedad, que asciende al 70% del último salario percibido.

Los derechos y las obligaciones de los trabajadores de empresas de trabajo temporal están contenidos en el convenio colectivo de las empresas de trabajo temporal.

Condiciones laborales de trabajadores de convocatoria

Un trabajador de convocatoria es un trabajador que sólo va a trabajar cuando le convoca el empresario. Este tipo de trabajadores no tienen ningún salario mensual fijo.

Hay tres tipos de contrato de convocatoria:

- Convocatoria. Tras la llamada el trabajador puede decidir si va a trabajar.
- Contrato de cero horas. El trabajador debe ir a trabajar si es llamado para ello.
- Contrato de mínimo-máximo. El trabajador puede trabajar al menos determinadas horas por semana, mes o año.

Cada vez que se convoca a un trabajador tiene derecho a un pago mínimo de 3 horas de salario. Para ello, se tiene que cumplir al menos una de las siguientes tres condiciones:

- El empleado tiene un contrato de al menos 15 horas por semana. Empleador y el empleado no se han acordado el horario de trabajo.
- El empresario y el empleado no se han acordado el número de horas que trabaja. Ejemplo, un contrato de hora cero.

Pago de salario a un trabajador de convocatoria enfermo.

Un trabajador de convocatoria enfermo en ocasiones tiene derecho a continuar recibiendo salario. En ocasiones percibe una prestación por enfermedad de la UWV. Depende del tipo de contrato de convocatoria.

Aumento de horas de garantía del contrato de convocatoria

En un contrato de mínimo-máximo, el empleador garantiza al empleado determinadas horas por semana, mes o año de trabajo. Además, el empleado puede acordar durante cuantas horas (como máximo) puede ser convocado. Si el trabajador ha trabajado mayor número de horas de las garantizadas, esto puede tener consecuencias en el contrato de convocatoria. Es decisivo para ello el promedio de número de horas que el trabajador ha trabajado en los últimos 3 meses. Si de forma estructural, en los últimos tres meses ha trabajado más horas, puede exigir al empresario el aumento de número de horas garantizadas. El empresario sólo puede negarse a ello si demuestra que sólo esporádicamente el trabajo más horas de las previstas

De contrato de convocatoria a contrato fijo

Un contrato de convocatoria puede convertirse en fijo cuando existe un patrón fijo de trabajo. Un trabajador con contrato de convocatoria que a lo largo de tres meses trabaja para un empresario todas las semanas o como mínimo 20 horas al mes puede forzar una relación laboral fija. El empresario sólo podrá rechazarla si demuestra que el trabajo es temporal.

PLANES PARA PROLONGAR LA DURACIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES

El Ministro de Asuntos Sociales y Empleo, Sr. Kamp, presentará próximamente al Congreso una propuesta dirigida a introducir contratos temporales de mayor tiempo de duración. Al ministro le gustaría que los contratos temporales estuvieran en vigor por un periodo de entre 7 y 10 años, según una carta enviada por este ministro al Congreso. Anteriormente, el Ministro de Asuntos Económicos, Agricultura e Innovación, Sr. Verhagen, ya había planteado la posibilidad de contratos flexibles de mayor duración.

El Sr. Kamp sostiene que la implantación de esta opción facilitaría la utilización de los contratos temporales de mayor duración. Actualmente, sólo existe la posibilidad de firmar tres contratos anuales antes de que el empresario tenga la obligación de ofrecer un contrato permanente al trabajador. Se prevé que en 2012 que el desempleo juvenil se elevará a más del 10% de la población activa, el doble de la cifra media de desempleo. El desempleo entre los jóvenes extranjeros es del 25%.

Ambos ministros defienden que los empresarios están más dispuestos a invertir en formación de trabajadores temporales ya en servicio y añaden que “con contratos temporales de una mayor duración se recupera más el tiempo invertido en formación y educación de los trabajadores que con contratos temporales de menor duración”.

Reacciones a la propuesta

Los planes del Ministro de Asuntos Sociales y Empleo para flexibilizar aún más los contratos de trabajo han sido recibidos con mucha crítica. En los medios de comunicación se considera que si sigue adelante, ahora más que nunca los trabajadores tendrán contratos temporales con mayor frecuencia y por mayor duración de tiempo. Se cree que los empresarios serán menos propensos a ofrecer un contrato fijo a los empleados novatos. La

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 154

central sindical mayoritaria, FNV, dice que estos contratos temporales a largo plazo podrían causar una erosión en la mano de obra.

Actualmente, tras tres contratos consecutivos el trabajador consigue automáticamente el contrato por tiempo indefinido. El plan pretende que este contrato por tiempo indefinido sea automático tras entre siete y diez contratos temporales consecutivos. Con ello, el ministro aplicaría sus planes de flexibilización del mercado laboral sin modificar el despido.

La central sindical mayoritaria FNV está en contra de esta propuesta, considera que supone un profundo retroceso en el derecho del trabajo y del despido. Sus representantes dicen textualmente “Esta clase de ajustes de la Ley de Flexibilidad es innecesaria e indeseable y supone un retroceso en el derecho de trabajo y de despido”.

El catedrático de Derecho de Trabajo de la Universidad de Amsterdam, Evert Verhulp, en el periódico “Het Financieele Dagblad”, calificó la visión del ministro Kamp de “basura” comentando: “No veo ningún beneficio para los trabajadores, tan sólo dejarles en la inseguridad durante más tiempo”. Según Verhulp esta política puede conducir a que los trabajadores que se vayan a la calle tras muchos años en una empresa, se lleven consigo a sus clientes y lo que en sus palabras “tampoco es bueno para la empresa”.

El economista Ton Wilthagen dice, también en el periódico “Het Financieele Dagblad”, que una mayor duración de los contratos flexibles, sin perspectivas inmediatas de un trabajo permanente, conducirá sobre todo a una menor lealtad por parte de los trabajadores hacia la empresa y añade “también la OCDE avisa de ello, vista la disminución de la productividad laboral y de la fuerza innovadora del país”.

La Central Sindical mayoritaria FNV defiende que para luchar contra el paro entre los jóvenes se introduzca un nuevo plan de acción contra el desempleo juvenil. Actualmente hay desempleados 100.000 jóvenes de hasta 25 años de edad. El gobierno anterior dedicó 250 millones de euros a un plan de acción contra el desempleo juvenil. El plan finalizó. Los sindicatos piden ahora una revitalización del plan.