

PAÍSES BAJOS

MEDIDAS ADOPTADAS EN EL ÁMBITO DE ASUNTOS SOCIALES Y EMPLEO ⁴

En el último año, el Ejecutivo holandés ha aprobado una serie importante de leyes que garantizarán que el mercado laboral holandés funcione mejor y que haya mayor cantidad de trabajo asalariado.

A continuación se muestra detalla las medidas que se harán efectivas a partir de enero de 2015.

Trabajo y seguridad

- Trabajo en ETT's: los empleados que trabajen a través de una ETT, a partir de enero 2015 tendrán la misma protección laboral que sus colegas empleados directamente por el empleador.
- Plazo de preaviso: en un contrato temporal de seis meses o más, un mes antes de que expire el contrato, el empleador deberá informar por escrito al empleado si continua o no con el contrato. De lo contrario, el empleador deberá pagar al empleado un mes extra de salario.
- Periodo de prueba: a partir del 1 de enero 2015, en un contrato temporal de seis meses o menos ya no será factible la inclusión de un periodo de prueba. Si la duración es de más de seis meses y menos de dos años, el período máximo de prueba es de un mes. Si el contrato temporal se extiende no procede incluir ningún nuevo período de prueba en el nuevo contrato.
- Cláusula de competencia: ya no se podrá incluir ninguna cláusula de competencia en un contrato temporal y sólo se podrá añadir cuando el patrono pueda demostrar que hay intereses comerciales o prestaciones de interés, para lo cual, la motivación se deberá incluir en el contrato, ya que de lo contrario no tendrá valor.
- Contrato por llamada o también denominado "de cero horas" (es una modalidad holandesa de contrato): se aplicará una obligación de pago salarial al trabajador llamado para realizar un trabajo concreto, aún cuando no se haya realizado el trabajo, por ejemplo, debido al mal tiempo. No obstante, el empleador podrá excluir esta obligación de pago salarial durante los primeros seis meses de vigencia del contrato de trabajo. A partir de ese periodo sólo se podrá excluir a través de un convenio colectivo, siempre que las funciones sean de naturaleza incidental y no tengan una dimensión fija.
- Trabajadores temporales: se sigue manteniendo el acuerdo pactado entre una ETT y un trabajador temporal que recoge que el trabajo termine inmediatamente cuando la empresa cliente no quiera utilizar ya más los servicios del trabajador temporal, la llamada "cláusula de empleo". Esto se aplica en las primeras 26 semanas de trabajo del trabajador temporal, lo que significa que, en ese período, el trabajador temporal no percibirá ningún salario por las horas no trabajadas. A partir de 1 de enero 2015, este período podrá

⁴ Fuente: Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, diciembre de 2014

ser ampliado hasta 78 semanas trabajadas a través de convenio colectivo. Anteriormente se podía acordar por tiempo ilimitado.

Trabajo y atención familiar

- Permiso parental: Los padres tendrán un derecho absoluto de disfrutar de tres días de permiso parental en torno a las fechas del nacimiento de su hijo. Con ello, los padres logran -además del actual permiso de paternidad de dos días por nacimiento de un hijo- una mayor oportunidad de pasar más tiempo junto a su hijo. El requisito es que el trabajador debe haber estado al servicio del empresario al menos durante un año antes de solicitar el permiso parental.
- Licencia de maternidad: se amplía la licencia de maternidad para las madres cuyo hijo recién nacido tenga una hospitalización prolongada. La madre tendrá oportunidad de cuidar de su hijo en su casa durante diez semanas tras el alta hospitalaria. En estos casos, no es suficiente el actual periodo de permiso de dieciséis semanas por embarazo y maternidad. A partir de la sexta semana de embarazo y hasta el parto, el permiso por embarazo podrá disfrutarse a tiempo parcial durante un período máximo de 30 semanas.
- Muerte de la madre al nacer su hijo: el permiso de maternidad que le corresponde a una madre pasa a su pareja si ésta muere en el nacimiento del niño o durante el permiso por maternidad. Con ello, se garantiza la atención al recién nacido a través del cuidado paternal.
- Permiso flexible (Ley de adaptación de las horas de laboral) bajo la nueva ley los trabajadores pueden solicitar cada año un horario laboral diferente. Hasta ahora esto sólo era posible una vez cada dos años. Con ello, también se puede tomar la licencia de forma más flexible.
- Permiso de parto y adopción: los empleados podrán acordar con su empresario una ampliación de su periodo de permiso. Hasta ahora, la ampliación era de cuatro semanas consecutivas.

Disposiciones relativas a los hijos

- Trabajar tras ser perceptor de una prestación asistencial: desde el 1 de enero 2015, los padres solteros que trabajen tras percibir una prestación asistencial percibirán un mayor subsidio por hijo. Con ello, disfrutarán de un mayor poder económico si trabajan.
- Simplificación de normativa: De las doce disposiciones originales relativas al apoyo de los ingresos familiares por hijo se mantienen cuatro en vigor: el subsidio por hijo, el presupuesto relacionado con el niño; la deducción combinada y subsidio de guardería complementario. Las otras disposiciones desaparecen. En los casos de padres que necesiten un mayor apoyo financiero se estudiarán en la medida de lo posible.

Planes sectoriales

Disposición transitoria de desempleo:

En enero de 2015 arranca un nuevo período de solicitud de planes sectoriales como una de las medidas de transición de desempleo. Esto debería garantizar que los

solicitantes de empleo puedan acceder de forma más fácil y rápida a un trabajo en los sectores con mayor escasez de mano de obra, por ejemplo, en el técnico. Si un solicitante comienza a trabajar en un sector donde hay una escasez de mano de obra, percibirá un salario por las horas de trabajo y una prestación por desempleo por las horas en las que recibe formación de adiestramiento. Esto ayuda al nuevo empleador en los costes de transición. La medida se aplica a los trabajadores amenazados de despido o las personas con prestaciones por desempleo.

Pensiones y prestación asistencial

La capacidad económica de las pensiones en el tercer pilar estará regulada por ley en 2015. En el caso de una ayuda asistencial -en determinadas condiciones y dentro de ciertos límites- puede no ser necesaria su cancelación y podría mantenerse como pensión complementaria.

Disposición transitoria AOW

Disposición Transitoria: Desde el 1 de enero de 2015, los mayores reciben un apoyo añadido a sus ingresos de jubilación, dependiendo del número de años que han vivido en los Países Bajos. Desaparece la disposición anterior relativa al poder adquisitivo de las personas mayores.

Ley de participación

- Disposición única: Desde el 1 de enero de 2015, cualquier persona que, según el municipio, pueda trabajar aunque sea con apoyo caerá bajo una normativa única. Hasta ahora estos casos caían bajo tres leyes: WWB, Ley de Trabajo y Asistencia Social, Ley Wsw Ley de provisiones sociales (empleo protegido) y Ley Wajong (jóvenes incapacitados).
- Wajong: Los actuales jóvenes incapacitados afectados por la Ley Wajong (totalmente incapacitados) serán evaluados de nuevo respecto de su capacidad laboral. Los que permanezcan en la Ley Wajong no caerán bajo el control de los municipios. La nueva evaluación tendrá efecto sobre el importe de la prestación Wajong. Las personas que actualmente ya están trabajando en un entorno protegido a través de la ley Wsw (Ley de Trabajo y Asistencia Social) mantienen sus derechos y obligaciones.
- Desglose del presupuesto asistencial: a partir de 2015 se distribuyen de otra forma los presupuestos asistenciales de los municipios. En la distribución de presupuestos se utilizará el modelo multinivel. Este modelo tiene en cuenta todas las características objetivas de las familias dentro del municipio, como la composición familiar, la edad, la educación y el tener o no miembros con discapacidad laboral en la familia. En base a estos datos el presupuesto total asciende a 5.500 millones de euros repartidos entre los municipios.

Trabajo y asistencia social

- Disposición de reparto de costes: En la prestación asistencial se introduce una “disposición de reparto de costes”, de forma que el importe de la prestación asistencial disminuye a medida que aumenta el número de personas que tienen su residencia principal en el mismo domicilio, teniendo en cuenta el número de personas que residen en la misma vivienda. El ingreso de un hijo adulto o preso afecta a la prestación asistencial de otros miembros de la familia, siempre y cuando esta persona comparta el hogar. A partir de 1 de

enero 2015, la disposición de reparto de costes afecta a nuevos beneficiarios de asistencia social y para los perceptores de asistencia social existentes antes del 1 de julio de 2015.

- Cambio en la prestación asistencial especial y en el suplemento de ingresos individuales: Desde el 1 de enero de 2015, la concesión de una ayuda asistencial individual especial se orientará hacia el trabajo a medida, de forma que esta la ayuda se concederá sólo por el importe de los costes necesarios y realmente efectuados en la ayuda especial prestada al individuo. Una excepción es la asistencia especial categórica en forma de seguro de asistencia sanitaria adicional colectiva (CAV). El suplemento a largo plazo se sustituirá por un pago sobre la renta individual.
- Contraprestación según capacidad: A través de una regulación, el municipio asigna a todo perceptor de una prestación asistencial la obligación de realizar una significativa contraprestación de acuerdo con su capacidad. Con ello, los municipios pueden ofrecer trabajo a medida. La contribución puede ser trabajo de voluntariado, una contraprestación etc. La contraprestación no puede interferir con la política de reintegración. Además, también se ha regulado la no imposición de ninguna contraprestación a los padres solteros que tienen a su cargo la atención integral de sus hijos menores de cinco años.
- Armonización de las diversas obligaciones laborales y medidas de gestión: se han armonizado una serie de obligaciones y medidas relativas a la asistencia social. Si un perceptor de asistencia social no cumple alguna de estas obligaciones, su falta podría conducir a una reducción de la prestación de hasta el 100% durante al menos un mes y hasta un máximo de tres meses. Algunos ejemplos de faltas a este respecto serían no cumplir con: la obligación de los perceptores de asistencia social a estar dispuestos a trasladarse a otro municipio si no hay otra opción de conseguir un empleo o de estar dispuestos a viajar hasta tres horas al día. También la ropa, el desaliño personal o el comportamiento de un perceptor de una prestación asistencial en la búsqueda o mantenimiento de un empleo.