

## LITUANIA

### PROPUESTA DEL GOBIERNO DE NUEVO MODELO SOCIAL<sup>2</sup>

Con el fin de aumentar el empleo, mejorar las relaciones laborales, mejorar la seguridad social y luchar contra la pobreza, un modelo social de mayor sostenibilidad está siendo desarrollado por el Ministerio de Seguridad Social y Trabajo y un grupo de científicos.

Ahora, estas propuestas están bajo consideración del Gobierno. Después, el documento incorporará las propuestas de diversas instituciones, aunque las características principales deberían seguir siendo las mismas.

Se espera que haya una decisión gubernamental a finales de mayo.

El modelo se apoya sobre cuatro pilares:

- Las relaciones laborales
- Empleo
- Seguro Social
- Lucha contra la pobreza

### Relaciones laborales - nuevo Código del Trabajo

#### Relaciones laborales flexibles:

Diversidad de tipos de contratos y de sus peculiaridades para satisfacer las necesidades de los empleados y los empleadores y teniendo en cuenta las peculiaridades de empleo aplicadas a las distintas categorías de empleados:

El nuevo Código de Trabajo propone ampliar la diversidad de los contratos de trabajo (contratos de duración determinada, contratos de trabajo temporales, contratos de trabajo de proyectos, contratos de formación de empleo, contratos de aprendizaje, contratos de trabajo de volumen extraordinario, contratos de trabajo compartido, contrato de trabajo para varios empleadores).

En cuanto a la regulación de los contratos de duración determinada, la innovación esencial se establece con la posibilidad de celebrar contratos de duración determinada en ausencia del criterio objetivo de la temporalidad. Se propone utilizar esta disposición de la siguiente manera las relaciones de empleo derivadas de un contrato de duración determinada, en ausencia de limitación del número de renovaciones, no podrán durar más de dos años. Por primera vez, la ley lituana prevé una indemnización por despido en caso de contrato a plazo fijo que haya durado más de un año y haya finalizado debido a la expiración de su plazo – a ese empleado se pagará una indemnización por despido en la cantidad de un salario mensual.

Regulación flexible del tiempo de trabajo: En el Código del Trabajo, se introduce un concepto de tasa de tiempo de trabajo que es distinto del concepto de régimen de tiempo de trabajo. Se propone rechazar la regulación estricta de período de trabajo diario e introducir tasa de tiempo de trabajo ordinario - 40 horas por semana. También se propone introducir el tiempo promedio de trabajo del empleado, lo que, incluidas las horas extraordinarias, durante el período de siete días no puede ser superior a 48 horas.

<sup>2</sup> **Fuentes:** Ministerio de Empleo y Seguridad Social

- Adecuación de la regulación de despido a las condiciones del mercado (plazo de aviso, pago despido, garantías en caso de despido);
- Eliminar las restricciones de despido y garantías del Código del Trabajo y llevarlas a los convenios colectivos;
- Acortar el plazo de preaviso de despido hasta 2 semanas o 1 mes (si la relación laboral dura más de 12 meses);
- Reducir el tamaño de la indemnización por despido hasta 1 mes (si la relación laboral dura más de 12 meses).

#### Fortalecimiento de la participación de los trabajadores y los convenios colectivos:

- La separación de competencias entre los sindicatos y comités de empresa

De acuerdo con el hecho de que en Lituania hay un sistema de representación de los trabajadores dualista, se sugiere que los sindicatos tengan los derechos exclusivos para negociar colectivamente y celebrar convenios colectivos, así como el derecho a las acciones colectivas. Sin embargo, los consejos elegidos por todos los empleados de una empresa estarán organizados a nivel de empresa (se deben establecer obligatoriamente en empresas donde el número medio de empleados es de 50 o más), así como representar a todos los empleados de una empresa, pero sólo para información, consulta y otros procedimientos de participación.

- Los convenios colectivos serán aplicables sólo a los miembros de los sindicatos

#### Exenciones para micro y pequeñas empresas (entre 10 y 50 empleados):

- Menos obligaciones relativas a la presentación de la información
- Mayor período de prueba y más corto plazo de preaviso
- No aplicación de prioridad conservar el trabajo
- Terminación más fácil de las relaciones laborales

#### Reducción de la carga administrativa para los empleadores:

- Formas estandarizadas de los contratos de trabajo
- Posibilidad de utilizar TIC
- Más fácil la comunicación del historial del tiempo de trabajo
- Soluciones a conflictos laborales más claras y cortas

#### Equilibrio trabajo- vida familiar:

El principio del respeto de los compromisos de la familia del empleado (conciliación de la vida laboral) toma un nuevo significado en las normas legales que obligan al empleador a tomar medidas para ayudar a los empleados a conciliar, a excepción de los casos en que es imposible debido a las características específicas de la función de trabajo o de las actividades del empleador o debido a gastos excesivos por parte del empleador. El empleador debe considerar y dar una respuesta razonable a las peticiones de los empleados. Las acciones de los empleados en el trabajo se deben considerar con el fin de aplicar plena y eficazmente el principio de equilibrio entre trabajo y vida familiar.

- Trabajo a tiempo parcial y el desarrollo del teletrabajo
- Régimen de trabajo flexible y individual
- Garantías adicionales para padres, educación de los hijos

### Aprendizaje permanente:

Los empleados cuya relación laboral con el empleador ha durado más de un año deberán tener los salarios de licencia de estudios de hasta cinco días hábiles al año, y la mitad de los salarios para una licencia de estudios que dure un máximo de veinte días hábiles al año, a menos que las normas de derecho laboral o contrato de trabajo disponga otra cosa.

### Igualdad y no discriminación:

- Sistema de pago transparente
- Prevención del acoso laboral y la obligación de crear un entorno no discriminatorio

### Medidas del modelo social que buscan incrementar las cifras de empleo

1. Una nueva medida se aplicará para desempleados: vales por adelantado de servicios de pago por servicios tales como alojamiento de compensación, los trabajos de economía hogar, reparación, jardín o supervisión medioambiental, la preparación de alimentos, los niños, servicios de atención de discapacitados. Esta medida ayudará a ampliar las posibilidades de empleo para los que encuentran dificultades para establecerse en el mercado de trabajo y disminuirá el riesgo de trabajo no declarado, ya que las actividades de economía del hogar son tradicionalmente la principal actividad de empleo no declarado.

2. Los adultos (a partir de 18 años), que estudian y buscan la educación básica o secundaria, tendrán derecho a obtener la condición de desempleado. Esta condición ayudará a evitar un posible abuso del uso del servicio de bolsa de trabajo y motivará para la búsqueda activa de empleo.

3. Nueva medida: empleo de acuerdo con el contacto empleo-aprendizaje, cuando se organice la formación práctica que comprenda entrenamiento de lugar de trabajo y teoría en una institución de formación profesional.

Otra medida de apoyo a la formación: empleo según contrato de capacitación para el trabajo. Esta medida es un eslabón intermedio entre la prolongación de la formación profesional y el ajuste de conocimiento concreto ganado en una práctica de trabajo. Esta medida será efectiva, cuando el empleado, previamente en paro no tiene las habilidades necesarias previas o está tratando de ganar otra experiencia laboral al tiempo que logra la condición de empleado y consigue retribuciones.

4. Las prácticas de 6 meses podrían organizarse para desempleados como un período de prácticas de trabajo no compensado mejorando habilidades de trabajo, cualificación profesional o el pago de una beca para desempleados. Mientras se implementa esta medida las personas que estaban trabajando, pero no según la cualificación obtenida en no menos de 6 meses, se integrarán en el mercado laboral.

5. Cuando el desempleado está siendo empleado o empleado de acuerdo de acuerdo con el contacto empleo-aprendizaje o un contrato de capacitación laboral o está participando en el empleo con apoyo, una parte del aumento de los gastos de viaje y alojamiento podría ser compensado. Esta medida ayudará a resolver problemas cuando los desempleados no pueden aceptar la oferta de trabajo debido a las dificultades financieras, en relación con el aumento de los gastos de viaje o alojamiento.

6. Uso de medidas complejas de política activa del mercado laboral (práctica). La formación profesional se organizará y combinará con empleo subsidiado. Dicho método ayudará a resolver la prevención del desempleo de larga duración.

7. Los municipios serán responsables de organizar y financiar trabajos públicos. Esto tendrá una influencia positiva para el sistema de apoyo social, solucionando los problemas de empleo de los beneficiarios de prestaciones sociales.

8. Las medidas activas de política de mercado de trabajo que no son eficaces (subsidio para la licencia comercial, la rotación de puestos) no se ofrecerán.

Sin perjuicio de otras medidas, a nivel de pensiones se está elaborando también una reforma. Se pretende que esté lista para entrar en vigor en julio de este año. Con ella, se incrementaría la pensión media de jubilación en un 2% y la pensión no contributiva se incrementaría en un 2'9%.