

LITUANIA

INICIATIVA PARA UN NUEVO “MODELO SOCIAL”³

Desde hace más de un año se ha estado informando de la nueva legislación que el Gobierno lituano está impulsando con el fin de conseguir un nuevo “modelo social”. Esta iniciativa supondrá, en caso de ser aprobada, la modificación de un importante número de normas, entre ellas, el Código de Trabajo de Lituania.

Aunque algunos de los indicadores de la economía del país han mejorado en los últimos años, tanto en cifras como en confianza en la economía, libertad de mercado y facilidad para hacer negocios, todavía hay instituciones internacionales que aconsejan que Lituania actualice su mercado laboral necesariamente para consolidar su crecimiento⁴

Las últimas noticias señalan que hay avances importantes en las negociaciones parlamentarias, pero la proximidad de las elecciones generales, a más tardar, en octubre de este año, puede hacer que el actual Parlamento decida dejar que pase el tiempo y que sea el nuevo quien retome el tema, en caso de que el nuevo Gobierno quiera seguir impulsando la reforma.

A continuación, se resumen diez cuestiones que pueden servir para entender en qué consiste la reforma.

1.- Creación de 85000 nuevos puestos de trabajo y tasa de desempleo al 7%

6 de cada 10 empresas estarían dispuestas a contratar a más personas si los procedimientos de despido de personas no aptas o incompetentes no fueran tan estrictos (según la investigación realizada por "Invest Lituania" en 2014). Hoy, en base a la flexibilidad de sus normas laborales, Lituania ocupa el número 106 en el mundo, mientras que Estonia ocupa el puesto 12 y Letonia el 55 (Informe de Competitividad Global del Foro Económico Mundial).

Si las garantías estuvieran equilibradas, los empleadores estarían dispuestos a contratar más trabajadores de grupos protegidos - padres de niños pequeños, las personas con discapacidad, jóvenes, etc. El número de puestos de trabajo creados sería igual a la mitad de los actualmente en paro (160 000).

2.- 60 nuevos derechos para los empleados

Posibilidad de tener un horario de trabajo flexible, derecho a un aprendizaje permanente, 5 días adicionales de vacaciones pagadas al año y hasta un 20 con media paga, la posibilidad de trabajar a tiempo parcial y de forma remota, nuevas garantías para los que trabajan en contratos a término (por ejemplo, paga por despido al final del contrato), resolución de conflictos menos complicada sin coste, posibilidad de compartir un lugar de trabajo (por ejemplo, para los estudiantes o los padres). Derecho a recibir información sobre el salario medio y otros asuntos importantes de la empresa, derecho de tomar un año sabático (para el trabajo creativo o artístico o científico) y otros derechos. Deber para el empleador de garantizar un buen clima psicológico. Todos estos cambios son una mejora importante,

³ **Fuentes:** Investor's Forum y noticias de prensa

⁴ El 15 de marzo se presentó el informe de la OCDE sobre Lituania, que es candidato a unirse a esta organización

3-. Facilidad para la creación de empresas, especialmente para la creación Start-ups y pymes

Reducir la carga administrativa, más amplia variedad de contratos de trabajo (trabajos a término y temporales, lugar de trabajo, intercambio de múltiples empleadores, contratos de aprendizaje) alentaría la creación de nuevos puestos de trabajo.

4-. Salarios más altos y reducción de la pobreza

6 de cada 10 prefieren un salario más alto en lugar de más garantías (según la investigación de "Invest Lituania" 2014). Hacer frente a menos costes permitirá a las empresas aumentar los salarios. Más oportunidades de empleo surgirían para los padres con niños pequeños y otros grupos protegidos. El salario mínimo se pagaría sólo para el trabajo no calificado.

5. Solución eficaz de diferencias, sin coste alguno para aquellos insatisfechos con sus empleadores

Los conflictos de trabajo (impago de salarios o la alteración de los contratos) serán tramitados de manera más eficaz y de forma gratuita en las comisiones de conflictos laborales. Hasta un 70% de los conflictos se resuelven con éxito y sólo un 2% es recurrido, lo que demuestra la eficiencia y eficacia del proceso. Por otra parte, incluso si el empleado no está prueba adecuadamente su petición, los costes de tramitación recaen en el empleador.

6-. Para los padres: más oportunidades para combinar la vida profesional y familiar

El nuevo modelo social también ofrece un sistema de horario de trabajo más flexible, que abre el camino a una vida profesional, académica y personal más equilibrada. El horario se adapta según las necesidades del empleado: posibilidad de trabajar desde casa, a tiempo parcial, elegir días compensaciones que no sean el fin de semana, recibir tiempo libre sin pago que permitirá un mejor equilibrio entre la vida profesional y la de padres.

7-. Para aquellos que han perdido su puesto de trabajo, una mejor protección y una mayor prestación

Las garantías declarativas del actual Código del Trabajo, que no trabajan en la práctica, serían sustituidas por otras más pequeñas, pero efectivas. Por ejemplo, la indemnización por despido la recibe solamente un 1% de los empleados mientras que el 90% supuestamente renuncia "voluntariamente".

Se requerirá una razón real del despido y acompañada de una indemnización por despido. Las prestaciones de desempleo aumentarán y serán pagadas durante un período más largo. También será posible proporcionar servicios basados en cobros por anticipado (cuando una parte de los servicios están cubiertos por el Estado).

8-. Crecimiento constante de las pensiones

Se sugiere la indexación de las pensiones, pues se conectan a las capacidades reales de la economía. La indexación permitirá un aumento constante de las pensiones y mantener el presupuesto de la seguridad social en equilibrio. Las pensiones se incrementarían acuerdo con el calendario establecido en la ley y el proceso sería transparente, claro y despolitizado.

9. Más oportunidades para que los jóvenes combinen el trabajo y los estudios

Unas regulaciones laborales más flexibles podrían reducir el paro juvenil, que actualmente es del 17%. Además, las nuevas modalidades de contrato y el horario flexible permitirían a los jóvenes combinar el trabajo a tiempo parcial con sus estudios

10- El modelo social es una necesidad

El modelo social se enfrenta a cuestiones de importancia estratégica: el desempleo, los bajos salarios, el empleo ilegal y la ineficacia de las garantías actuales. La situación actual no cumple con las necesidades de los empleados, ni de los empleadores. El compromiso debe alcanzarse en los detalles, pero, en general, la reforma del código trabajo es una necesidad absoluta para que éste satisfaga las modernas necesidades de los participantes del mercado laboral.

Además, deben ser encontradas formas de representar a todos los empleados, ya que los sindicatos representan sólo a un 8% de los trabajadores, en su mayoría del sector público. Los temas de este área deben ser resueltos, pero no a expensas de la flexibilidad de la regulación laboral.