

### CAMBIOS EN LOS ÁMBITOS LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL EN EL NUEVO ACUERDO DE GOBIERNO "CONFIANZA EN EL FUTURO"<sup>5</sup>

El 10 de octubre de 2017, el nuevo gobierno (Rutte III) presentó el Acuerdo Gubernamental. Este Acuerdo se ha centrado ampliamente en diversos aspectos de la legislación laboral. Con planes y nuevos reglamentos en torno al mercado laboral, Rutte III espera encontrar un nuevo equilibrio en el mercado de trabajo, creando un balance equitativo entre seguridad y oportunidades para empleador y empleado. A continuación, se expone una breve explicación de los cambios próximos que están directamente relacionados con la legislación laboral.

#### Despido legal y compensación transitoria:

1. En relación con el despido se introduce la a acumulación de fundamentos legales. En caso de combinación de varias causas legales de despido, es posible que tenga que ser el juez quien sopesa o pueda ser requerido para determinar si el trabajador puede continuar en su puesto de trabajo o si el despido está justificado en base a la combinación de circunstancias de los diferentes fundamentos legales. Aquí el trabajador tiene derecho a que el juez le conceda una compensación adicional de hasta la mitad de la indemnización de compensación temporal (además de la compensación de transición ya existente).
2. Los trabajadores tendrán derecho a la compensación de transición en caso de despido desde el inicio de su relación laboral en lugar de comenzar con este derecho dos años después, lo que debe conducir a un mayor equilibrio en caso del despido derivado de las diferentes modalidades de contrato.
3. Por cada año trabajado, la compensación de transición será de un tercio del salario mensual, también para contratos con una duración superior a los 10 años. En la actualidad, un empleado que lleva trabajando más de 10 años tiene derecho desde ese momento a una compensación equivalente a medio mes por año laboral trabajado. La disposición de la compensación de transición para mayores de 50 se mantiene sin cambios.
4. Se amplía la posibilidad de deducir tasas y costes de formación de la compensación de transición. También se podrán deducir cuando los costos incurridos en formación estén enfocados a la promoción de la empleabilidad de los trabajadores en general, fuera de la organización del empleador o dirigida a funciones diferentes de la que el trabajador en

---

<sup>5</sup> Fuentes: Publicaciones legales especializadas *Wetten.nl* y *Banning publicaties.nl*, octubre y noviembre 2017

cuestión ocupaba, actualmente sujeta a distintos requisitos legales para impedir la salida de conocimiento y las habilidades de la empresa. La norma se elimina, por lo que la capacitación dentro de la organización dirigida a otra función también se puede deducir de la compensación de transición. Para la formación enfocada a la empleabilidad dentro de la propia función que ocupaba el trabajador, nada cambia.

5. Se avanza con el proyecto de ley en relación a la compensación de transición por despido debido a incapacidad de larga duración y a razones económicas de la empresa.
6. Se amplían y simplifican los criterios del reglamento para el acceso a la compensación de transición para los pequeños empleadores. Este reglamento se aplica a los empresarios con menos de 25 empleados. También para los casos de cese o finalización de actividad por jubilación o enfermedad, el gobierno va a hacer una propuesta para compensar la asignación de transición en determinadas condiciones. Para ello, se reservarán 100 millones de euros.

### **El contrato de trabajo temporal y el contrato de trabajo indefinido:**

1. La disposición que establece el número máximo de contratos temporales que pueden celebrarse antes de que se convierta en uno fijo transcurrido un periodo de seis meses se mantiene sin cambios. Se amplían las posibilidades de hacer excepciones a esta norma por sectores y de disminuir el periodo de pausa entre los distintos contratos temporales. También los trabajadores estacionales pueden acumular ahora el trabajo temporal que puedan hacer por un período máximo de nueve meses. En este tema aún debe alcanzarse un acuerdo entre los interlocutores sociales. Si esto no se consigue, el Ministro de Asuntos Sociales y Empleo podría tomar una decisión al respecto. En la educación primaria, los contratos temporales para sustituciones por enfermedad a los maestros se excluyen de este reglamento de acumulación de contratos temporales.
2. El período durante el cual los contratos temporales sucesivos pasan a convertirse en un contrato indefinido se extenderá de dos a tres años.
3. Las posibilidades para alargar el período de prueba se amplían con el fin de hacer el contrato indefinido más atractivo para los empleadores. Si un empleador ofrece un contrato indefinido (primer contrato), el período de prueba se extenderá a cinco meses. Para contratos de más de 2 años, el período de prueba será de tres meses. Para el resto, el período de prueba permanece sin cambios.

## Contratos “payrolling” y contratos de cero horas:

Para evitar el uso del “payrolling” (externalización del empleo) como una herramienta para competir con las condiciones de trabajo, el gobierno introducirá un proyecto de ley en el que el régimen de derecho laboral flexible del contrato de trabajo temporal no sea de aplicación, los empleados deben contar al menos con las mismas condiciones de trabajo primarias y secundarias que los trabajadores fijos de la empresa. Esta propuesta estaría relacionada con las propuestas sobre el pago de salarios en caso de enfermedad, el despido y la modificación de la “Ley de Desregulación de la Evaluación de Relaciones Laborales”. Además, se revisará la definición del contrato de trabajo temporal, lo que podría suponer un cambio fundamental.

El gobierno quiere evitar la disponibilidad permanente del trabajador cuando existan contratos de cero horas en los sectores en que la naturaleza del trabajo no lo requiera. La disponibilidad innecesaria va a expensas de las oportunidades de los empleados para aceptar otros trabajos (a tiempo parcial). Por lo tanto, establece que en estas situaciones, el empleado dentro de un cierto período de tiempo no está obligado a responder una llamada, lo que tendría como único resultado la cancelación del derecho a una remuneración.

## Discapacidad y enfermedad:

1. Para los pequeños empresarios, hasta 25 empleados, se reduce el período de obligatoriedad del pago del salario durante la enfermedad de un trabajador de dos años a uno. La responsabilidad del pago del salario y de una serie de obligaciones de reintegración durante el segundo año de enfermedad se transferirán al UWV (organismo equivalente al SEPE). La protección del despido se mantiene. Los costos colectivos del segundo año están cubiertos por una prima uniforme de cobertura de riesgos, que se abona por los pequeños empleadores. Si el resultado es satisfactorio, el gobierno estaría dispuesto a reducir aún más las cargas financieras.
2. Para los empresarios se reduce de diez a cinco años el período de pago obligatorio de la cuota diferenciada para el Seguro de Incapacidad Laboral Parcial (WGA). Esto significa que para todos los grandes y medianos empleadores, el período de riesgo en el caso de que un empleado quede discapacitado y posteriormente se le declare una incapacidad parcial sujeta a prestación WGA, se reduce significativamente. Después del período de diferenciación de primas, se aplica una prima colectiva y uniforme. En caso de un resultado positivo, el gobierno estaría dispuesto a continuar reduciendo las cargas financieras.
3. El gobierno tiene previsto presentar un proyecto de ley para eliminar la posibilidad de reducción del salario en caso de aquellos empleadores que hayan elegido con carácter optativo la cobertura del seguro de parcial de un trabajador (WGA). En ese caso es el propio empresario el que valora

los esfuerzos previstos para el trabajador con objeto de que vuelva al trabajo cuanto antes.

4. Para los beneficiarios de una incapacidad (WIA) que aún tienen posibilidad de volver a trabajar, los primeros cinco años después de aceptar un trabajo para futuras prestaciones. Esto elimina la incertidumbre sobre la posible pérdida del derecho a la prestación de incapacidad en caso de nueva pérdida del trabajo.
5. En la concesión de futuras prestaciones de Incapacidad WIA se va a valorar más la posibilidad de encontrar un trabajo apropiado a la hora de determinar el grado de incapacidad para el trabajo. Se mantiene que debe haber 9 posibles opciones físicas apropiadas para trabajar, o sea accesibles para trabajador.
6. El Acuerdo de Legislatura recoge que se realizará una inversión importante para facilitar la búsqueda de empleo a las personas beneficiarias de una incapacidad. Se pondrá en marcha un proyecto con estas personas, que incluye formación, en la medida en que esta conduzca a aumentar las posibilidades de reanudación del trabajo. El UWV contará además con 30 millones de euros para prestación de servicios personales a los beneficiarios de incapacidad (WGA) y de incapacidad para jóvenes discapacitados (Wajong).
7. Se corrige la incoherencia entre los efectos fiscales (bonificaciones) de las prestaciones de enfermedad (Zw) que las tienen, y de desempleo (WW) que no las tienen. Para evitar los efectos negativos del paso de una situación a otra se suprimen las bonificaciones para los nuevos beneficiarios de incapacidad.
8. Se refuerzan los incentivos al trabajo para los nuevos casos de beneficiarios de WGA (invalidez) con grados de incapacidad (absoluta) entre el 80%-100% para los que no es atractivo trabajar. En consecuencia se les va a aplicar el mismo régimen que a las personas en el WGA con grados de incapacidad parcial o total (35%-80%). En concreto se trata que tengan derecho a una prestación complementaria del salario.

### **Trabajadores Independientes sin personal (ZZPs):**

1. Uno de los cambios más notables en el acuerdo del nuevo gobierno (Rutte III) es el establecimiento de un salario mínimo para los trabajadores autónomos ZZP's, también llamado "tarifa baja". Esta tarifa se va a fijar en el 125% del salario mínimo interprofesional, o la escala salarial más baja del convenio colectivo de trabajo en el sector correspondiente. En la práctica, esto supondrá un ingreso mínimo por hora de trabajo entre €15 y €18. Además, también se estipula que cuando una empresa contrate a un trabajador autónomo ZZP sin personal por más de 3 meses, con este salario mínimo, se entenderá que existe un contrato de trabajo y dejará

ser un trabajador independiente para pasar a ser un trabajador por cuenta ajena.

Para los trabajadores autónomos situados en la parte superior del mercado de trabajo (por ejemplo, abogados, consultores, TIC) se está aplicando una reglamentación diferente. Se les incentivará mediante deducciones y bonificaciones en determinadas cuotas de seguridad social. Esto significa que automáticamente caen bajo el mismo régimen que todos los demás ZZP, pero que tienen la posibilidad de conseguir una excepción cuando trabajen por una tarifa por hora superior a € 75 (la 'tarifa alta') y no trabajen para una empresa por más de un año.

2. La actual Ley de Desregulación de la Evaluación de Relación Laboral (DBA) será reemplazada por una "Declaración del cliente". La nueva coalición ha decidido que la Ley DBA no ha tenido el efecto deseado en los últimos años y ha causado más incertidumbre en el sector y en el mercado de trabajo. La "declaración del cliente" debe, por una parte, garantizar que el trabajador por cuenta propia y el cliente se aseguren de que no hay una relación laboral por cuenta ajena y, por otro lado, evitar las construcciones legales fraudulentas. Sin embargo, esta "Declaración del cliente" no será obligatoria para todos los ZZP. Para los trabajadores por cuenta propia con una tarifa por encima de la tasa "baja" e inferior a la "tasa alta", se introduce una "declaración de cliente" específica. Esta declaración proporcionará claridad y certeza con respecto a la contratación de ZZP. La declaración debe cumplimentarse a través de un módulo web. La Ley DBA fue muy criticada por los problemas burocráticos que originó, habrá que ver cómo será con el nuevo módulo web.

Otro punto para crear más certeza y claridad en el sector de los ZZP y otros empresarios autónomos es la intención del gobierno, en consenso con las partes interesadas y los interlocutores sociales, de ver cómo se puede recoger legalmente el espíritu empresarial independiente en el Código Civil holandés.

3. Un tema muy importante para los autónomos ZZP's en el acuerdo gubernamental es el seguro de incapacidad AOV. La obligación de un seguro para la incapacidad no se impone a los trabajadores independientes sin personal. Sin embargo, se considera importante permitir que las personas que trabajan por cuenta propia puedan tomar ellas mismas una decisión consciente sobre si se aseguran o no para el riesgo de incapacidad para el trabajo. Para promover la contratación de seguros, el gobierno consultará con las aseguradoras y las organizaciones interesadas. Todavía está por ver lo que saldrá de estas conversaciones. En resumen, se prevén cambios importantes en el próximo período que afectarán a los trabajadores independientes.

## **Pensiones:**

El nuevo gabinete quiere reformar el sistema de pensiones, y se están estudiando los contornos de un nuevo sistema de pensiones según se recoge en los informes del Consejo Económico y Social (SER) de 2015 y 2016. El SER estudia la posibilidad de una pensión personal en combinación con el mantenimiento de la cobertura colectiva de riesgo. El SER emitirá informes sobre esta cuestión a corto plazo y el Gabinete contará con los agentes sociales para el desarrollo de este tema.

## **Personal de la Administración Pública y Educación:**

1. Para un buen flujo entre empleos públicos y privados, se considera importante que los empleados de las empresas privadas y los del sector público sean tratados por igual. Por esta razón, la normalización del estatus legal de los funcionarios continúa.
2. Se liberan 270 millones de euros de manera estructural para la modernización de la educación primaria y para mejorar las condiciones de trabajo de los docentes.
3. Se han dispuesto 450 millones de euros de forma estructural para reducir la carga de trabajo en la educación primaria. La disminución de las tareas se puede hacer mediante el nombramiento de porteros y otro personal de apoyo educativo y por la reducción del número de niños por clase.
4. En la educación primaria, los contratos temporales para sustituir las bajas por enfermedad de los maestros se excluyen de la norma de acumulación de contratos temporales.

## **Licencias:**

La licencia de maternidad actual para la pareja se extenderá de dos a cinco días a partir del 1 de enero de 2019. Esta extensión reemplazará la prevista inicialmente de 3 días de licencia de maternidad adicional remunerada por el UWV.

A partir del 1 de julio de 2020, las parejas tendrán derecho a una licencia de maternidad complementaria de cinco semanas. Esta licencia debe tomarse dentro de los 6 meses siguientes al nacimiento del hijo. Durante el permiso, el empleado recibe una prestación del UWV equivalente al 70% del salario diario como máximo.

La licencia de adopción se amplía dos semanas, llegando hasta seis. Esto también se aplica a los padres adoptivos.

## **Responsabilidad de los municipios en el marco de la legislación laboral:**

Los municipios tienen la responsabilidad de crear empleos para las personas con discapacidad. Además, se les da la tarea de ayudar a las personas con la perspectiva de que vuelvan al trabajo.

## **Discriminación en el mercado laboral:**

El Plan de Acción sobre Discriminación en el Mercado Laboral se está llevando a cabo, centrándose, entre otras cosas, en combatir la discriminación en los procesos de solicitud, en el embarazo y en dar más importancia al control de la inspección SZW.

## **Finalmente:**

El acuerdo del gobierno establece de forma explícita que el gobierno Rutte III quiere implementar algunos cambios importantes en la legislación laboral. Los próximos meses serán decisivos para dar más claridad sobre cómo se configuran y desarrollan estos cambios.