

PAÍSES BAJOS

LA LEY DE MERCADO LABORAL EN EQUILIBRIO APROBADA POR AMBAS CÁMARAS

El Senado acaba de aprobar la Ley Equilibrio del Mercado Laboral (WAB). Esta ley pretende reducir los costes y riesgos entre el trabajo permanente y el trabajo flexible. La Ley ofrece una mejor perspectiva a las personas en una posición vulnerable y al mismo tiempo sigue permitiendo el trabajo flexible. "Con la adopción de la WAB en la Cámaras Alta y Baja, se ha dado un paso importante hacia un mercado laboral fuerte y dinámico", dijo el Ministro Koolmees de Asuntos Sociales y Empleo.

Los contratos fijos ofrecen a los empleados un alto nivel de protección con las normas actuales, mientras que los contratos flexibles apenas ofrecen protección. Esta diferencia en costes y riesgos conlleva a menudo que los empleadores se muestren reacios a contratar empleados permanentes. De esta forma hay grupos de trabajadores que terminan innecesariamente en trabajos flexibles que apenas cuentan con perspectiva de seguridad.

La Ley de Equilibrio del Mercado Laboral reduce las diferencias entre el empleo flexible y permanente; lo que hace que sea más atractivo para los empleadores ofrecer a los empleados un contrato con mayor seguridad más rápidamente. Al mismo tiempo el trabajo flexible sigue siendo posible cuando sea necesario. La WAB recoge un paquete coherente de medidas. La mayoría de estas medidas entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2020.

El Ministro Koolmees también continúa avanzando en la elaboración de otro reglamento relacionado con la WAB. El Ministro ha cerrado acuerdos con empleadores y empleados respecto a planes de enfermedad y discapacidad. La acumulación de riesgos a menudo disuade a los empleadores de ofrecer más seguridad a sus empleados. Los nuevos acuerdos ayudan a reducir costes y riesgos sin afectar la protección de los empleados. Los primeros acuerdos entrarán en vigor en 2020.

Además, se publicará un informe antes del verano que recogerá medidas adicionales relativas al desarrollo de la nueva legislación para trabajadores por cuenta propia. Esta legislación debe aportar más claridad sobre la posición de los autónomos y sobre los falsos trabajadores independientes. Finalmente, Koolmees ha designado un comité que investiga la estructura deseada del mercado laboral del futuro. "Porque simplemente tomar medidas para abordar los problemas urgentes de hoy no es suficiente. Debemos actuar y al mismo tiempo pensar de forma crítica sobre el futuro de nuestro mercado laboral".

Fuente: Boletín de Noticias del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo

LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES PROTEGIDOS EN CASO DE QUIEBRA

Si una empresa reinicia su actividad después de la bancarrota, los empleados que ya estaban trabajando deben ser contratados con las mismas condiciones de trabajo. El Ministro de Protección Legal Dekker ha presentado para ello a consulta un proyecto de ley.

Si ya no se puede evitar la quiebra de una empresa, el empresario puede usar el *escenario pre-pack* para solicitar al tribunal que designe a un síndico, que deberá examinar las opciones para un reinicio después de la bancarrota. La propuesta que establece este método por ley, la Ley de Continuidad de Negocios I (WCO I), está ya en el Senado. Sin embargo, su tramitación se ha detenido porque la propuesta no ofrece garantías para los empleados. Un traspaso también puede ser una forma barata de deshacerse de los empleados y esto sucede en la práctica, seguido de varias demandas judiciales, con la consecuente incertidumbre acerca de cuándo deben tenerse en cuenta los derechos de los empleados y cuándo no.

Derecho laboral

Dekker quiere eliminar esta incertidumbre con la Ley de Transición de un Negocio en Quiebra. Los trabajadores que ya estaban empleados antes de la quiebra de la empresa deben en principio, al reiniciarse la actividad, ser contratados por la persona que asume la compañía con las mismas condiciones de trabajo que tenían. El traspaso en sí mismo puede no ser una razón para desviarse de este principio. El nuevo propietario solo puede contratar menos empleados por motivos económicos de la empresa. "En ese caso, se determina de manera objetiva y transparente qué empleados se quedarán o no, escribe Dekker en la explicación. Los empleados que no son contratados no tendrán restricciones por cláusula de no competencia para trabajar en otras empresas.

Fuente: SC KENT DE WET

