

PAISES BAJOS

MEDIDAS DEL GOBIERNO PARA ABORDAR EL PROBLEMA DE LOS ABUSOS A LOS TRABAJADORES MIGRANTES

Los trabajadores migrantes que trabajan en Países Bajos (alrededor de unos 400.000) se enfrentan a veces con abusos en las condiciones de trabajo y en las condiciones de trabajo y vivienda cuando ambas van unidas. El Gobierno está preocupado por estos abusos: "Son inaceptables y perjudiciales para la reputación de los Países Bajos como un país civilizado. Holanda necesita trabajadores migrantes, si Países Bajos desea mantener su prosperidad y crecimiento económico actuales, debe hacer atractivo para que los trabajadores migrantes puedan vivir y trabajar en Holanda con unas buenas condiciones.

En un futuro próximo, el Gobierno, en estrecha cooperación con los municipios, los interlocutores sociales y las instancias implicadas en materia de cumplimiento y control de la ley, tomará medidas para hacer frente a estos abusos. Con este plan integral, el Gabinete pretende mejorar la situación actual de los trabajadores migrantes, como se indica en el informe de los Ministros de Asuntos Sociales y Empleo, Asuntos Internos y Relaciones del Reino y Asuntos Económicos y Clima.

Este plan se enfoca desde los siguientes puntos:

Información

Si los trabajadores migrantes saben qué pueden esperar en Países Bajos, es más probable que tengan una estancia exitosa; es por eso que el Gobierno está empeñado en proporcionar información sobre la vivienda, la ley de arrendamiento y la enfermedad en relación con el contrato y los tipos de contrato. Por ejemplo, el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo apoya una campaña de información en el sector de la horticultura de invernadero, destinada a crear conciencia sobre los convenios colectivos. En colaboración con el municipio de Westland, también se está examinando cómo los migrantes laborales pueden estar mejor informados y actuar de manera activa para salvaguardar sus derechos en el ámbito del trabajo justo, saludable y seguro.

Control por parte de la Inspección de Trabajo del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo SZW

En parte gracias a la ampliación de la capacidad de trabajo de la Inspección de Asuntos Sociales y Empleo SZW, se mejorará el plan de detección y actuación ante los abusos. La Inspección de Asuntos Sociales y Empleo ya controla a los empresarios en casos de infracciones en los pagos del salario mínimo legal (wml). Así, se pueden imponer multas si se

ha retenido más del 25% del salario mínimo para costos de vivienda o si falta la certificación de calidad del alojamiento.

Señales e indicios de abusos

Los trabajadores migrantes no se muestran muy proclives a denunciar los abusos que puedan estar sufriendo. A menudo temen la pérdida del trabajo y la vivienda. El gobierno hace un llamamiento a los empleadores y a las agencias de empleo para que denuncien los abusos y, en el contexto de ser un buen empleador con buenas prácticas, analicen las circunstancias en las que viven y trabajan sus trabajadores migrantes. A través del proyecto “denunciar sin riesgo” de FairWork, apoyado por el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, se están realizando investigaciones sobre los obstáculos que impiden a los trabajadores migrantes denunciar los abusos.

Registro

Muchos trabajadores migrantes no tienen una dirección registrada en Holanda ya que son inscritos en el registro de personas no residentes (RNI). Esto conlleva una serie de consecuencias negativas para el trabajador migrante ya que no tiene acceso a la cobertura social que tienen los ciudadanos del país. El Gobierno es consciente de este problema y está analizando las posibilidades de mejorar el registro de los trabajadores migrantes en el registro de residentes en Países Bajos. Para ello el Gabinete va a mantener contacto con los empresarios sobre el papel que estos tienen en el registro de sus trabajadores migrantes.

Integración

La mayoría de los trabajadores migrantes no habla holandés, esto perjudica el trabajo y la integración en la sociedad. Por medio del programa de acción municipal “participa con el idioma”, los trabajadores migrantes pueden mejorar sus competencias lingüísticas. Los empresarios pueden solicitar un subsidio para los cursos de holandés de sus empleados.

Escasez de vivienda

En la zona sur de la conurbación urbana del Randstad (Amsterdam, Utrecht, La Haya y Rotterdam) se ha acordado poner a disposición € 400.000 para realizar un programa en torno a las viviendas para trabajadores migrantes. Además, el “Plan incentivar la vivienda flexible” del Ministro del Interior y Relaciones del Reino se ha centrado en la creación acelerada de alojamientos flexibles.

Calidad de la vivienda

La Fundación “Normalización de la Vivienda” Flexible (Stichting Normering Flexwonen, SNF) establece requisitos en cuanto a la calidad y seguridad de los hogares. El 1 de junio de 2019, un total de 613 empresas con un total de casi 11.500 ubicaciones obtuvieron el certificado de calidad.

Sin embargo, la Inspección de Asuntos Sociales y Empleo todavía detecta situaciones en las que hay viviendas deficientes. Esto afecta

principalmente a los empresarios que no están en posesión del certificado de calidad de la SNF. En cinco municipios se han puesto en marcha proyectos piloto, todos ellos dirigidos a detectar y combatir arrendadores y propietarios fraudulentos. Cada municipio participante ha recibido un presupuesto de € 500.000 para llevar a cabo este proyecto.

Relación de dependencia

Si trabajo y alojamiento (y en muchos casos seguro de enfermedad y transporte) se ofrecen como un paquete total al trabajador migrante, se puede llegar a la situación de que cuando falta el trabajo, el derecho al alojamiento también finaliza. El Gobierno considera esta situación indeseable para el trabajador migrante que sufre una total desprotección y dependencia del empresario. Por ello, ha iniciado la formación de un grupo de trabajo compuesto de ministerios, ayuntamientos, agentes sociales y otras partes interesadas, con el fin de analizar y estudiar cómo limitar esta relación de dependencia.

A finales de este año los ministros implicados en el este plan integral contra los abusos de los trabajadores migrantes informarán el Parlamento de los resultados obtenidos.

Fuente: Informe conjunto de los ministerios de Asuntos sociales y Empleo, Asuntos Internos y Relaciones del Reino y Asuntos Económicos al Parlamento

IGUAL REMUNERACIÓN POR IGUAL TRABAJO EN TODA LA UNIÓN EUROPEA

La revisada Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores aporta un nuevo y mejor equilibrio entre la libre prestación de servicios dentro de la UE y la protección de los derechos de los trabajadores desplazados. Se centra principalmente en la protección de las condiciones de trabajo y en la situación y circunstancias de estos empleados. La igualdad de remuneración por el mismo trabajo en el mismo puesto es un punto de partida importante. Todo esto recoge un proyecto de ley que el Consejo de Ministros acaba de aprobar a propuesta del Ministro Koolmees de Asuntos Sociales y Empleo.

Para proteger mejor a los trabajadores desplazados, la directiva existente de 1996 se ampliará para incluir las condiciones de vivienda y algunos recargos y subsidios. Además, después de un período de desplazamiento de 12 meses (con posibilidad de prórroga a dieciocho meses), el empleador extranjero está obligado a garantizar todos los términos y condiciones de empleo del estado miembro donde tiene lugar la prestación del servicio (con la excepción de la ley de despido y los planes de pensión ocupacional complementaria). La directiva también aclara que las agencias de empleo temporal siguen siendo responsables del pago

correcto del empleado desplazado, incluso si el empleado es "enviado" a realizar otro servicio o tarea diferente. Los derechos de los trabajadores temporales en comisión de servicio están prácticamente equiparados con los de los trabajadores temporales nacionales.

La Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores se centra en la libre circulación de servicios. Sobre la base de la libre circulación de servicios, las empresas tienen el derecho de ofrecer servicios en otro estado miembro y de contratar trabajadores temporalmente para que presten esos servicios. De conformidad con la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores, los empleados que son enviados en comisión de servicio de otro estado miembro del EER (países de la UE, Islandia, Liechtenstein y Noruega) o Suiza tienen derecho al denominado "núcleo duro" de las condiciones de empleo holandesas en los Países Bajos, establecido en la legislación y en los convenios colectivos vinculantes.

El Consejo de Ministros ha acordado enviar el proyecto de ley al Consejo de Estado para asesoramiento. El texto del proyecto de ley y el asesoramiento definitivo del Consejo de Estado se harán públicos una vez que se presenten a la Cámara de Representantes.

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