

# Derechos laborales en los Países Bajos



# Contents

<b>Prólogo</b>	<b>3</b>
<b>Organizar y luchar de nuevo</b>	<b>3</b>
Asesoramiento general	3
Cuando algo sale mal	4
¿Qué esperar?	4
Asistencia jurídica	5
<b>Información</b>	<b>5</b>
Contratos	5
Información básica	5
Personas indocumentadas	6
Contratos de cero horas (nullurencontract)	6
Autoempleo (ZZP)	6
Terminación del contrato	7
Indemnización	8
Período de notificación	8
Protección de desempleo	8
Temporabilidad en el trabajo	9
Horas de trabajo	9
Pausas	9
Horas extra	9
Salud y seguridad	9
Información básica	9
Seguro médico	10
Vacaciones	10
Vacaciones pagadas	10
Vacaciones no remuneradas	10
Baja por maternidad/paternidad	10
Baja por enfermedad	11
Otras bajas	12
Economía	12
Pagos	12
Impuestos y recortes salariales	12
Salario mínimo	12
Vakantiegeld (bonus por vacaciones)	12
Subsidio de transición (transitievergoeding)	13
Interino·as (uitzendkracht)	13
<b>Epilogo</b>	<b>15</b>

# Prólogo

Nuestros lugares de trabajo están diseñados para maximizar el rendimiento de nuestro trabajo. Nuestro·a·s jefe·a·s intentan pagarnos menos, nos hacen trabajar más duro y se sientan sobre nuestros derechos, lo que puede llevar a salarios robados, acoso o condiciones de trabajo inseguras. Estamos íntimamente familiarizado·a·s con esta explotación; es la realidad a la que nos enfrentamos diariamente. Los derechos laborales existen sobre el papel, pero el sistema legal a menudo nos falla y no está de nuestro lado. Es lento, costoso y complejo, dejando a mucho·a·s sin ayudas. Confiar en las instituciones para resolver estos problemas es ignorar nuestro verdadero poder: nuestra solidaridad. Por eso la autodefensa obrera es esencial, no sólo para proteger a los individuos, sino también para reconstruir nuestra fuerza colectiva. Cuando nos organizamos, transformamos el aislamiento en solidaridad. Este panfleto es nuestra pequeña contribución para ayudar a combatir las injusticias en el trabajo. Como anarquistas, no esperamos que otros resuelvan nuestros problemas y creemos en el uso de la acción directa y de la solidaridad. La primera sección del panfleto dará consejos generales para protegerse en el trabajo, así como algunos pasos que puedes tomar por tu cuenta o con amigo·a·s. En caso de que quieras trabajar con nosotros·a·s para luchar contra tu jefe·a, siempre puedes contactarnos a [aga@agamsterdam.org](mailto:aga@agamsterdam.org) o visitando nuestra biblioteca los sábados de 2 a

6 de la tarde, en Eerste Schinkelstraat 14-16, Amsterdam.

La segunda parte del folleto dará un resumen de la legislación laboral holandesa. Este es un tema complicado, ya que hay muchas excepciones y diferencias según el tipo de contrato y el sector. Pero aquí puedes encontrar información básica sobre cuáles son tus derechos. En nuestra web (<https://labourrights.agamsterdam.org/>), encontrarás este folleto en diferentes idiomas. Si tienes una traducción que añadir, por favor envíanosla.

Publicado en 2014. Última modificación en junio 2025.

## Organizar y luchar de nuevo

### Asesoramiento general

Para protegerse de las condiciones de trabajo, mantente alerta. Documenta los intercambios con tu jefe·a —pide confirmaciones escritas, y si quieres, intenta invitar a un·a testigo·a a las discusiones. Haz el seguimiento de tus horas meticulosamente, ya que el robo de salarios es común. Nunca firmes nada sin entenderlo completamente. Tienes el derecho de obtener los documentos en tu idioma nativo, y tienes el derecho de tomarte tu tiempo antes de firmar cualquier cosa. El aislamiento es el arma del jefe·a, por lo que habla abiertamente (pero no cuando el jefe·a, lo·a·s gerentes, o lo·a·s soplone·a·s están alrededor) o reúnete en un bar o restaurante para hablar honestamente sobre los proble-

mas en el trabajo. Intercambia contactos con tus compañero·a·s de trabajo, como números de teléfono, correo electrónico o redes sociales. Cuando sea necesario, organizad un chat de grupo rápidamente. El conocimiento es poder: si es posible, investiga el historial de tu jefe·a —pasadas violaciones, prácticas sombrías o disputas obreras— para anticipar tus tácticas y saber con quién estás luchando. La dirección del jefe·a, u otras empresas del mismo·a jefe·a, u otro·a·s asociado·a·s podrían ser un futuro objetivo para hacer que las peticiones sean más fuertes.

## **Cuando algo sale mal**

Comienza por definir peticiones claras. ¿Qué necesitas para resolver el problema? Mientras que las leyes laborales pueden guiar lo realista, tu no tienes porque limitarte a los mínimos legales. Puedes luchar por lo que mereces, asique conocer el fondo legal te ayudará. Una vez listo·a, entrega las peticiones escritas a tu jefe·a, idealmente con compañero·a·s de trabajo o aliado·a·s presentes para demostrar una fuerza colectiva. Esto·a·s aliado·a·s pueden ser cualquiera, tus amigo·a·s, tu pareja, un familiar: no es necesario que sea un sindicato o tus compañero·a·s de trabajo. Pero recomendamos encarecidamente no hacer esto solo·a; con múltiples personas, da una señal directa de que tienes apoyo a tu alrededor, lo que hace que sea más fácil presionar. Si este primer paso no tiene éxito, puedes presionar más a través diversas acciones: exponer tu explotación

con flyers en el lugar de trabajo, organizar piquetes, dejar comentarios públicos, o interrumpir el buen transcurso de los negocios.

Ten en cuenta que al realizar esta cadena de acciones, no debes emprenderlas todas a la vez. La primera acción debe ser pequeña, como entregar flyers juntos a 3 personas a lo·a·s transeúntes. Una semana después, haces lo mismo junto a 6 personas con una pancarta de fondo. Otra semana después, ya sois 10 y un megáfono e incluso algunas antorchas para ser más molestos, bloqueando la puerta con un bloqueo "blando". Las opciones son infinitas. Cuando estás más o menos solo·a, puedes pegar carteles alrededor del negocio por la tarde/noche o en la calle donde vive tu jefe·a. Ser un troll en línea dando malas críticas todo el tiempo también ayuda (no uses tu cuenta real!)

Puedes perder esta pelea, pero los que no luchan ya han perdido de antemano. Grandes cambios sociales en beneficio de la gente trabajadora nunca vinieron de político·a·s o jefe·a·s, pero gracias a los miles y miles de trabajadore·a·s que empujan hacia atrás la codicia de sus jefe·a·s. Ten esto en cuenta cuando piensas que estás en un callejón sin salida. Si fuese fácil, no lo llamaríamos lucha.

## **¿Qué esperar?**

Los resultados varían y dependen de cada caso. Mucho·a·s ganan victorias parciales o completas, especialmente cuando se aprovecha la presión pública. El éxito suele depender de cuánto estás dispuesto·a a escalar,

la mayoría de los casos que hemos apoyado involucran a trabajadore·a·s que ya han dejado el trabajo y que tienen poco que perder. Pero recuerda: esta no es una batalla individual. Luchamos junto·a·s. Si te unes a la lucha, espera colaborar, compartir tu historia, ayudar a otro·a·s en sus luchas, fortaleciendo el colectivo. La solidaridad no es sólo una herramienta; es como construimos un mundo donde lo·a·s patrones nos temen, no al revés.

## Asistencia jurídica

Creemos que el sistema legal protege el capital en lugar de a lo·a·s trabajadore·a·s, y el coste, tiempo y dificultad de luchar contra su jefe·a en la corte no nos es accesible. Hay algunos casos en los que podrías considerar seguir el camino legal; puedes tratar de conseguir un·a abogado·a del Juridisch locket. La primera consulta es siempre gratuita y sin obligaciones, y puede ayudarte a solicitar soporte legal. Para ser elegible para este apoyo, no puedes tener un alto ingreso o ahorro. Con un ingreso superior a 33.200€ (individuales) o 46.900€ (parejas), o más de 33.748€ en ahorro (2025, sujeto a cambio), no consigues ningún apoyo. Menos ingresos y ahorros = más subsidio.

Los sindicatos también pueden ayudarte con conflictos laborales, pero sólo ayudarán a sus miembro·a·s después de un plazo mínimo, por lo que necesitas pagar las tasas sindicales, y el conflicto tiene que comenzar después de que te unas a ello·a·s. El sindicato más grande de Holanda es

el FNV.

## Información

### Contratos

#### Información básica

En principio, un contrato no tiene que ser escrito: un acuerdo oral es tan válido como el escrito. Sin embargo, es difícil demostrar los detalles del acuerdo cuando no hay evidencia física. En caso de faltar una copia de tu contrato, pídelo por correo electrónico. Si no consigues un contrato, escribe tu propio contrato, incluyendo todo lo que has acordado con tu empleador·a, luego envíaselos y pídele que te dé una copia firmada. No tiene que ser complicado o perfecto. Si todavía se niega a darte un contrato firmado, el contrato que escribiste es legalmente válido. Díselo a tu empleador·a. Si tu empleador·a no se adhiere a este contrato, vete a un·a abogado·a y demandale·a.

Nunca firmes ningún documento sin comprender plenamente su significado. Siempre puedes pedir una copia en un idioma que entiendas y decidir si deseas consejos (legales) sobre él. En caso de un problema, recuerda que lo que cuenta no es sólo lo que está en el contrato, sino también la comunicación escrita con tu empleador·a, que puede ser escrito o por correo electrónico.

Ten en cuenta que el contrato de trabajo es sólo parte de lo que tú y/o tu empleador·a puede/no puede hacer. Para muchos sectores (horeca, construcción, educación...), el·la em-

pleador·a debe seguir un convenio colectivo de trabajo (Collectieve Arbeidsovereenkomst o CAO). Esto regula cuáles son tus funciones, especificidades relativas a las vacaciones, etc. Tu contrato de trabajo debe mencionar si está sujeto a un CAO, y si sí, cuál específicamente.

## **Personas indocumentadas**

Las personas sin permiso de residencia (verblijfsvergunning) tienen derecho por ley a sus salarios, y a los mismos estándares de salud y de seguridad mientras trabajan. Sin embargo, un·a jefe·a no puede contratar a personas sin permiso de residencia. En otras palabras, todo el mundo que trabaja en los Países Bajos cae bajo la legislación laboral holandesa, incluso si su empleador·a/contrato dice diferente.

Si eres contratado·a mientras no estás documentado·a, el·la empleador·a es quien está violando la ley, y el·la único·a que puede ser multado·a. Si tus derechos laborales han sido violados como persona indocumentada, tienes la posibilidad de iniciar un procedimiento legal para reclamar un salario no pagado. En la práctica, esto puede resultar difícil, ya que lo·a·s empleadore·a·s pueden amenazar con el despido y podría haber un riesgo de deportación. Por lo tanto, es aconsejable solicitar la asistencia de un· abogado·a (pro deo advocaat).

## **Contratos de cero horas (nullurencontract)**

En los Países Bajos, los contratos pueden hacerse por cero horas. Desafortunadamente, con la mayoría de contratos de cero horas, estás obligado·a a venir a trabajar cuando el·la jefe·a te avisa por lo menos con 4 días de antelación. Es bueno saber que te pagarán al menos tres horas por cada sesión, incluso si has trabajado menos horas. Cuando deseas renunciar, debes dar un aviso de 4 días, o menos si se especifica en tu acuerdo laboral.

En teoría, estos contratos sólo se permiten en las primeras 26 semanas (6 meses) del contrato de empleo, pero esto depende del CAO. Por ejemplo, el contrato de cero horas de Horeca puede ser indefinido.

En el momento en el que escribimos esto, habrá cambios importantes en relación con los contratos de 0 horas. Para la mayoría de los sectores estarán prohibidos, pero de nuevo, hay excepciones: en Horeca, o para personas menores de edad y estudiantes. De lo contrario, esto significa que tu empleador·a tendrá que ofrecerte un contrato permanente flexible. En este caso, tendrás un número mínimo de horas, y podrás trabajar un 30% más que esa cifra. Así que si tienes un contrato de 20 horas, tu jefe·a puede hacer que trabajes hasta 26 horas.

## **Autoempleo (ZZP)**

Autoempleo o ZZP — (zelfstandige zonder personeel) es común en el mercado laboral holandés. Lo·a·s empleado·a·s ZZP se registran normal-

mente como independientes y trabajan en un proyecto o trabajos para múltiples clientes. A diferencia de lo-a-s empleado-a-s tradicionales, se enfrentan a riesgos como la falta de baja por enfermedad o de pensiones. Desafortunadamente, las empresas explotan a menudo este modelo a través del falso autoempleo, tratando a lo-a-s trabajadore-a-s como contratistas independientes mientras niegan sus beneficios adecuados.

A partir del 1 de enero de 2025, el gobierno holandés introdujo cambios que deberían garantizar que sólo verdadero-a-s profesionales independientes sean clasificado-a-s como ZZP. Según las nuevas reglas, los freelancers deben trabajar en proyectos claramente definidos y a corto plazo para una variedad de clientes y asumir riesgos financieros reales. Si un acuerdo de trabajo se asemeja demasiado al empleo tradicional, puede ser reevaluado y reclasificado. Al mismo tiempo, algunos beneficios fiscales, como los zelfstandigenaftrek, se han reducido para reflejar mejor estos criterios más estrictos.

## **Terminación del contrato**

La cancelación de un contrato de empleo, por el-la empleador-a o el-la empleado-a, puede hacerse oralmente, por carta, por escrito o por correo electrónico. Por supuesto, el problema de poner fin a un contrato verbalmente es que será difícil demostrarlo. Por lo tanto, se recomienda hacer esto por escrito si tu eres el-la empleado-a, y solicitar una confirmación por parte de tu empleador-a, para tener la razón

por escrito.

Normalmente, el-la empleador-a necesita un 'permiso de despido' (ontslagvergunning) de la UWV para despedirte (por ejemplo, por razones económicas o una incapacidad a largo plazo para trabajar langdurige arbeidsongeschiktheid). Tu empleador-a, sin embargo, nunca puede despedirte por que estás (temporalmente) enfermo o incapaz de trabajar o cuando estás embarazada, independientemente del hecho de que el-la empleador-a obtuvo un "permiso de despido" del UWV. Otra forma de poner fin al contrato es disolverlo por el-la juez-a (kantonrechter).

Tu empleador-a también puede despedirte inmediatamente (op staande voet) por las siguientes razones urgentes: robo, abuso, fraude, agresión o negación de trabajar.

Por regla general el-la empleador-a necesita indicar la razón del despido inmediato cuando la razón urgente aparece. Como empleado-a, puedes luchar contra este despido inmediato por razones urgentes ante el tribunal civil (kantongerecht)

También es posible que te hayas puesto de acuerdo con tu empleador-a para terminar prematuramente tu contrato de trabajo, y por alguna razón, te arrepientes de tu decisión. La terminación se hace normalmente mediante un acuerdo por escrito (vaststellingsovereenkomst). Pero siempre tienes dos semanas desde el momento en que tu y tu empleador-a habeis firmado este acuerdo para volver a tomar tu decisión. Si tu empleador-a no te notificó de estas dos semanas, tendrás tres semanas. No

tienes necesidad de indicar ninguna razón por la volviste a retomar tu decisión, pero tienes que notificar a tu empleador-a por escrito (para revocar o disolver el acuerdo). Tu contrato de trabajo seguirá siendo el antes.

Con acuerdos laborales por un período determinado de tiempo (bepaalde tijd) de 6 meses o más, el-la empleador-a necesita notificarte si desea prolongar tu contrato (y si es así, por cuánto tiempo) como muy tarde un mes antes de la terminación del contrato actual. Si él-ella no lo hace, necesitará pagarte una multa, que es el equivalente al salario de un mes. Si no lo hace a tiempo, la multa será prorrateada.

Si, después de la fecha final de tu contrato, sigues trabajando, tu contrato se renueva automáticamente por uno nuevo con la misma duración. Por último, si tienes más de 3 contratos temporales o has trabajado más de 3 años en la misma empresa, tu contrato se convierte automáticamente en un contrato permanente.

## **Indemnización**

Al dejar un trabajo, no hay compensación. Sin embargo, siempre debes obtener tu subsidio de vacaciones (alrededor del 8% de tu salario bruto) y horas de vacaciones pagadas restantes. Esto tiene que hacerse a no más tardar un mes después del final de tu contrato. De lo contrario, puedes cobrar intereses por esta cantidad. En algunos casos, también se puede obtener algún subsidio de transición; consulta la sección económica para aprender sobre ello.

Dejar tu trabajo o ser despedido no cambia cuando se trata de recuperar esta cantidad de dinero debido. Revisa tu contrato y/o convenio colectivo de trabajo; puede haber disposiciones adicionales.

## **Período de notificación**

Tu contrato debe tener una cláusula sobre el período de notificación. Cuando no existe una cláusula al respecto, por ley, existe un mínimo de un mes de notificación. Esto implica que puedes renunciar de un día para otro pero no sin consecuencias: no se te permitirán los beneficios sociales o una cuota de transición, y en caso de tenerla, perderás el 30%.

Debes tener en cuenta que cuando el período de notificación es de un mes o más, probablemente será un mes completo del calendario. Esto significa que no importa qué día del mes informes a la empresa de que estás renunciando, todavía tendrías que trabajar al menos todo el próximo mes. En cualquier caso, tu contrato debe ser explícito sobre esto, siendo un mes del calendario o 30 días.

## **Protección de desempleo**

Aunque por ley siempre estás cubierto por una situación de desempleo, hay varios escenarios a considerar para beneficiarse de ella:

En caso de dimitir, es muy probable que no tengas derecho a recibir beneficios sociales, hay excepciones en casos extremos como enfermedades, acoso, etc.

Cuando te despiden por una falta grave, no tienes derecho a la protección de desempleo. En caso de que te despidieran con una falsa excusa (ilegal), considera pelear.

Cuando una empresa argumenta que te están despidiendo no por tu propia culpa (por ejemplo, por razones de terceros como la situación económica) o que el contrato se termina, entonces tienes derecho a la protección del desempleo si te ajustas a ciertas condiciones. Esas condiciones son: necesitas ser capaz de trabajar, y has trabajado al menos 26 de las últimas 36 semanas.

Puedes conseguir hasta 3 meses en caso de trabajar un mínimo de 26 semanas de las últimas 36 semanas. En caso de trabajar al menos 4 años de los últimos 5 años, se obtiene al menos un año de cobertura social.

## **Temporabilidad en el trabajo**

### **Horas de trabajo**

Un turno de trabajo no puede exceder las 12 horas, y en una semana, no puedes trabajar más de 60 horas. Durante 4 semanas, no puedes trabajar más de 55 horas de promedio. Después de 16 semanas, esta cifra se convierte en un promedio de 48 horas. También hay reglas sobre cuánto descanso se te permite tener entre los días laborables. Deberías tener al menos 11 horas de descanso entre cada turno. Si es necesario, esto puede reducirse a 8 horas una vez a la semana.

También hay un descanso semanal al que tienes derecho; es un poco complicado, pero en resumen, cada sem-

ana deberías tener al menos 32 horas de reposo consecutivas.

### **Pausas**

Por lo general, tienes derecho a un descanso obligatorio de 15 minutos por cada 5h30 que trabajas. (Tienes que tomarte este descanso!) Si trabajas durante más de 10 horas, esto se convierte en 45 minutos. Las interrupciones se pueden dividir en períodos de 15 minutos y no se pagan. Todos estos detalles dependen de tu sector, por lo que es mejor comprobar tu CAO y tu contrato.

### **Horas extra**

Cuando se trata de horas extra, tienes que referirte a tu CAO, tu contrato o a las reglas de la compañía. Aparte de eso, no se puede obligar a trabajar horas extras. Sólo debes trabajar cuando y por cuánto dinero y/o días libres que desees. También hay otra regulación muy importante: cuando un-a empleado-a trabaja más que sus horas contratadas durante tres meses consecutivos, el contrato cambia a ese nuevo promedio de horas!

## **Salud y seguridad**

### **Información básica**

Un-a jefe-a es responsable de la salud y seguridad de sus trabajador-e-s. Esto significa proporcionar un entorno de trabajo seguro, herramientas y vehículos seguros, instrucciones adecuadas sobre el funcionamiento seguro de esas herramientas y vehículos, y precauciones

adecuadas para trabajar con sustancias (potencialmente) peligrosas.

## **Seguro médico**

Todo el mundo que vive en los Países Bajos debe tener un seguro de salud privado. Debes elegir y firmar un contrato con una compañía de seguros de tu elección.

La mayoría de los trabajadores tienen derecho al zorgtoeslag (subsidio de atención médica) del gobierno. Esta asignación mensual podría ahorrarte hasta la mitad de la cuota de seguro médico o incluso más. Puedes solicitar esto a través de: <http://www.toeslagen.nl>.

## **Vacaciones**

### **Vacaciones pagadas**

En los Países Bajos, tienes 4 semanas de vacaciones al año, así que si por ejemplo, trabajas 32 horas a la semana, esto es 128 horas de vacaciones al año. Si trabajas menos de un año, las horas de vacaciones que recibes son proporcionales: para un contrato de 6 meses, obtienes 2 semanas de vacaciones pagadas. En algunos casos, tu empleador puede obligarte a tomarte las vacaciones porque tu lugar de trabajo tiene vacaciones colectivas y cierra durante algún tiempo; pueden hacerlo, pero tienen que advertirte lo antes posible.

Si tienes un contrato de 0 horas, también te pagan vacaciones. Por cada hora trabajada, acumulas un porcentaje en horas de vacaciones. Este porcentaje depende de tu CAO. (El pago no es el mismo que las

horas de vacaciones - ambas se ganan por cada hora de trabajo. El pago se puede pagar mensualmente o una vez al año, dependiendo de lo que se indique en tu contrato. Se pueden proporcionar horas de vacaciones como compensación por horas extra, y también se calculan sobre la base del número de horas trabajadas.)

### **Vacaciones no remuneradas**

La ley holandesa no cubre las vacaciones no pagadas, sin embargo, algunas CAO tienen cláusulas para estos casos. Si estás bajo una CAO será mejor que lo revises. En cualquier caso, aunque no es frecuente, en algunas empresas es posible organizar un acuerdo para obtener unas vacaciones no pagada. Hay dos casos cubiertos por la ley holandesa: la baja parental y el cuidado de una persona enferma. Estos casos son bastante complejos, y es mejor pedir asesoramiento jurídico profesional.

### **Baja por maternidad/paternidad**

Las empleadas embarazadas tienen derecho a una baja por maternidad de por lo menos 16 semanas. Puedes tomarte la baja a partir de las seis semanas antes de la fecha en la que se espera al bebé, pero debe comenzar cuanto más tarde, cuatro semanas antes del supuesto parto. Después de dar a luz, siempre tienes derecho a por lo menos diez semanas de baja por maternidad, incluso si el bebé nace más tarde de lo que debía. Durante su baja, recibirás un subsidio que coincide con tu salario hasta una cantidad

máxima. Después de que tu pareja haya dado a luz, tienes derecho a entre 1 y 5 semanas de baja por paternidad pagadas. Para obtener las 5 semanas, necesitas solicitarlo por carta o email al menos con 4 semanas de antelación.

Baja parental: tienes derecho a la baja parental cuando estás cuidando de un-a niño-a (biológico-a, adoptado-a, adoptivo-a o hijastro-a) de menos de 8 años y que vive contigo. Obtienes 26 veces el número de horas que trabajas por semana, por niño. La baja parental no está pagada; sin embargo, durante las primeras 9 semanas puedes obtener beneficios de licencia parental de UWV si las tomas en el primer año después del nacimiento.

## **Baja por enfermedad**

Cuando eres física o mentalmente (incluyendo el estrés o el miedo) incapaz de hacer tu trabajo, tienes, en la mayoría de los casos, derecho a la baja por enfermedad. Dependiendo del tipo de contrato, la cantidad de baja por enfermedad puede diferir. Ten en cuenta que muchos contratos dicen que no te pagarán los primeros dos días; estos días se llaman *wachtdagen*.

Cuando te enfermas, no se le permite al/la jefe-a preguntar al/la trabajador-a cuál es la causa de su enfermedad. Eres libre de decirselo si lo deseas, pero no pueden presionarte. Recomendamos no entrar en una discusión y dejar que tu jefe-a siga las reglas legales.

Sin embargo, muchas empresas tienen contratos con empresas ter-

ceras, llamadas *Bedrijfsartsen* (doctores corporativos) que pueden pedirte que demuestres que estás enfermo-a. Tales empresas no pueden compartir con tu empresa tu enfermedad: sólo responderán si estás enfermo-a o no.

Cuando te enfrentas a una enfermedad, la ley holandesa establece que durante las primeras 104 semanas (2 años) de enfermedad/discapacidad para trabajar, el/la empleado-a debe ser pagado-a al menos el 70% de su salario, o el salario mínimo legal si este es mayor. Comprueba siempre con tu CAO, ya que a veces podría darte una paga/período más alta.

Tu empresa puede comenzar un plan de reintegración para que vuelvas a trabajar. Esto incluye reuniones cada 6 semanas para discutir cuántas horas puedes trabajar y qué tareas puedes hacer. Pero en ningún caso tu empleador-a puede obligarte a volver a trabajar.

Sólo en circunstancias extremadamente raras o después de 2 años de enfermedad puedes ser despedido mientras estás de baja por enfermedad. En general, en virtud de la legislación holandesa sobre el empleo, se prohíbe la terminación del empleo durante la enfermedad de un empleado (en holandés: *opzegverbod tijdens ziekte*). Esta es una norma muy estricta en los Países Bajos, y es casi imposible romperla.

Puedes, sin embargo, ser despedido mientras está enfermo-a si tu empleador-a utiliza otras razones. Sin embargo, esto implicaría pedir a un-a juez-a que disuelva el contrato, que

suele ser poco probable, ya que considerarán el hecho de que usted está enfermo·a.

## Otras bajas

Hay otros tipos de bajas reguladas. Por ejemplo, hay bajas de emergencia en caso de la muerte de un familiar, donde se te paga tu salario completo. También hay bajas para cuidar a tus familiares enfermo·as, donde se pueden obtener 2 o 6 semanas por año de baja por cuidado, y donde se te paga el 70% de tu salario.

## Economía

### Pagos

Después de que tu contrato haya terminado, asegúrate de obtener toda tu paga de espalda, incluyendo los días de vacaciones no utilizados. Ten en cuenta que tu último salario debe ser pagado dentro del plazo normal (máximo de un mes). Si hay otros costos (eindafrekening), tienen que ser abonados en el mes que sigue el final del contrato. Si no te pagan a tiempo, puedes pedirle a tu empleador un interés por lo que te deben. En el caso del pago de las vacaciones (vakantie geld), también es posible pedir un aumento de hasta un 50%. Hay una diferencia entre la multa estatutaria, que se paga una vez y el interés estatutario que se calcula por día y cambios de moneda.

### Impuestos y recortes salariales

Asegúrate de obtener de la parte de tu jefe·a el jaaropgaafde, que es la

declaración de lo que ganaste el año pasado, para que puedas rellenar tu declaración de impuestos. Es muy probable que te devuelvan algo de dinero. La mayoría de las veces, el formulario de impuestos en línea estará ya relleno, y no tendrás que hacer nada.

Si tienes una discapacidad parcial, tus impuestos se verán afectados, y puedes deducir algunos costos de atención médica. Es mejor consultar la federación de personas con tu discapacidad particular para asesorarte. Busca: patientenvereniging belangenvereniging + el nombre holandés de tu discapacidad. En general, para personas con enfermedades crónicas o discapacidad es <https://iederin.nl/>

### Salario mínimo

A partir de junio de 2025, el salario mínimo legal es 14.4€ bruto la hora, basado en una semana laboral de 40 horas para cualquier persona mayor de 21 años. Este es 115,5€ por un día de 8 horas, 576€ por semana y 2496€ en bruto por mes. Si no se te paga un salario por hora, pero en lugar recibes un "salario individual", debes ser capaz de ganar al menos el salario mínimo mientras haces tu trabajo a un ritmo "normal".

### Vakantiegeld (bonus por vacaciones)

La prima por vacaciones es la parte de tu salario que obtienes como un bono en algún momento del año. Su cantidad es del 8% de tu salario bruto, in-

cluyendo horas extra. Esta cantidad se acumula y a menudo se paga en mayo/junio, a veces una parte de ella es pagada en diciembre.

Ten en cuenta que esto es dinero que tu empleador te debe, y no por horas de vacaciones. Puedes ser pagado/a por horas de vacaciones que no tomas, pero el vakantiegeld se suma a esto.

### **Subsidio de transición (transitievergoeding)**

Si eres despedido/a o si tu contrato no es renovado, tienes derecho a una asignación de transición (transitievergoeding). Sin embargo, si renuncias a tu trabajo, no consigues este dinero. Por cada año trabajado, obtienes 1/3 de tu sueldo mensual bruto. Si tienes un contrato de cero horas, tu sueldo mensual bruto se calcula en el último año.

### **Interino-as (uitzendkracht)**

Los Países Bajos tienen una ley específica para lo-as trabajadores interino-as (uitzendkracht), que significa trabajadore-as contratado-as por una agencia de empleo (uitzendbureau) pero que trabajan en una empresa diferente. Si eres contratado/a por una empresa, pero en la práctica haces tu trabajo en otra empresa, entonces eres un· trabajador-a interino-a. Hay algunas diferencias entre un contrato con agencias temporales y un contrato con una empresa.

Hay diferentes fases de empleo con agencias temporales, y dependiendo de qué CAO tu compañía sigue, tienen un nombre diferente. Las CAO ABU

tiene fases A, B y C, mientras que las CAO NBBU las llaman fases 1, 2, 3, y 4.

**Fase A/1-2:** Esto dura 1 año como máximo, y puedes trabajar en una o varias empresas. En esta fase sólo te pagan si trabajas, excepto si tu contrato dice lo contrario. La mayoría de los contratos tienen una cláusula de agencia, o uitzendbeding: esto significa que tu empleador/a puede detener tu contrato cuando no hay más trabajo para tí en la empresa. En los primeros 6 meses de trabajo (26 semanas), tu empleador/a sólo tiene que advertirte un día antes de despedirte. Pasado ese tiempo, tu jefe/a tiene que advertirte 10 días antes de que tu contrato se termine. Si está escrito en tu contrato que no hay cláusula de agencia, entonces tu jefe/a no puede despedirte como quiera.

**Fase B/3:** Esta fase dura 3 años, o un máximo de 6 contratos. Es un contrato temporal regular, y no hay cláusula de agencia. Te pagan aunque tu empresa no tenga trabajo para ti, hasta que tu empleador te encuentre una nueva tarea.

**Fase C/4:** Si estás en esta fase, consigues un contrato permanente con tu empleador.

Tus contratos no pueden estar espaciados de más de 6 meses para contar como progreso en el sistema de fases; las bajas por enfermedad y las vacaciones pagadas cuentan como semanas trabajadas. Fuera de la cláusula salarial/institucional, tienes los mismos derechos de vacaciones, baja por enfermedad que lo-as demás trabajadore-as. Tu empleador/a no puede despedirte por estar enfermo/a.

Si fueses reclutado-a en el extranjero y trasladado a los Países Bajos para un contrato temporal, puedes obtener una garantía de ingresos, que significa que los primeros 2 meses completos de trabajo, deben pagarte el salario mínimo, no importa cuántas horas trabajaste.

Tu agencia de empleo podría proporcionarte una vivienda con tu trabajo, cosa práctica, pero a menudo lo utilizan para presionarte y robarte dinero.

Debes tener 2 contratos diferentes, uno para el trabajo y uno para la vivienda. Tu empleador-a puede ducirte el alquiler de su salario, pero no debe exceder el 25% del salario mínimo por mes. Si ganas más de 1,4 veces del salario mínimo, entonces no hay límite, y el alquiler puede ser más alto. Cuando tu contrato de trabajo se detiene, tienes 4 semanas para dejar tu alojamiento.

# Epilogo

Este panfleto fue escrito en septiembre de 2014 y actualizado en marzo de 2025. Para cuando lo leas, alguna información podría estar obsoleta. Por lo tanto, comprueba siempre más fuentes de información actualizadas.

Se puede encontrar más información en el siguiente sitio web: <https://labourrights.agamsterdam.org/>. No somos una ONG, ayuda o organización benéfica, somos anarquistas y trabajamos bajo la autogestión y los fundamentos de apoyo mutuo. Si estás enfrentandote a problemas en tu lugar de trabajo, no dudes en contactarnos; junto·as, podemos luchar. Si no tienes problemas en el trabajo, pero discrepas con esta sociedad capitalista donde vales lo que posees, ven también a conocernos, pues unido·as somos más fuertes, y podemos luchar mejor contra lo·as que nos explotan.

## **AGA (Anarchistische Groep Amsterdam)**

Email: [aga@agamsterdam.org](mailto:aga@agamsterdam.org)

Website: <http://agamsterdam.org>

Biblioteca: Puedes pasar por nuestra biblioteca los sábados de 2 a 6 de la tarde: Eerste Schinkelstraat 14-16, Amsterdam

**Vrije Bond** Vrije Bond es una federación anarquista, donde hay muchos grupos y personas involucrado·as en los Países Bajos y en otras partes de Bélgica. El Vrije Bond no es un grupo sindical o laboral, pero puede dirigirte a personas que te pueden ayudar. Consulta la página web para obtener más información de contacto: <http://www.vrijebond.org/groepen/> O escribir a la secretaría para ponerse en contacto con los miembros de su zona: [secretariaat@vrijebond.nl](mailto:secretariaat@vrijebond.nl)

**Horeca United** Horeca United una red solidaria popular centrada en las personas que trabajan en el sector horeca (hoteles, restaurantes y cafés).

Website: <https://horeca-united.nl/>

Email: [horeca-united@riseup.net](mailto:horeca-united@riseup.net)

Versión en línea y traducción:

