



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

La política del trabajo autónomo en PPBB

Jesse Beek en Stefan Stapper



Introducción

- > Finalidad de esta presentación. Que queremos transmitir con ello:
- > - Breve resumen de las normas actuales para el trabajo por cuenta propia en PPBB (en términos de derecho laboral/derecho de la seguridad social).
- Breve resumen de los cambios iniciados y/o habidos



Normativa vigente para los autónomos

> Derecho laboral:

- Trabajador autónomo (ZZP'er) no es una elección libre. Depende de los hechos y las circunstancias.
- No hay vacaciones, permisos, protección contra el despido, etc. Hay que tenerlo en cuenta para su administración económica/tarifa.

> Condiciones de trabajo:

- Conjunto limitado de normas generales aplicables si se trabaja solo
- Todas las normas aplicables de la legislación sobre las condiciones generales si se trabaja con otras personas.

> Seguridad Social:

- No hay obligación de pago de pensión privada secundaria, ni seguro obligatorio de enfermedad, invalidez, desempleo.
- Se puede contratar un seguro voluntario y hacer una provisión adicional para la vejez, aunque no es siempre de aplicación en todos los casos.
- Vendrán más oportunidades para la acumulación de (futuras) pensiones.



Nueva línea de desarrollo: muchas nuevas normas

- > Análisis compartido de que la forma en que está regulado actualmente no contribuye al buen funcionamiento del mercado laboral.
- > Por lo tanto, el Consejo de Ministros/Gabinete se compromete a seguir tres líneas de actuación:
 1. Igualdad de condiciones entre las distintas formas de contrato
 2. Aclaración de la legislación y nueva presunción legal
 3. Reforzar la aplicación de las normas



Punto 1: Más igualdad de condiciones entre los distintos tipos de trabajadores

- Acelerar la reducción gradual de la deducción de autónomos y la reducción progresiva del beneficio fiscal para las personas mayores.
- Seguro de invalidez para los autónomos.
- Negociación colectiva para los autónomos.
- Reforzar la posición de los autónomos en el SER (**Sociaal-Economische Raad = Consejo Económico y Social**)



La negociación colectiva

- > Prohibición de los acuerdos entre empresas en principio, pero con excepciones para los autónomos en casos concretos
- > Juntos como trabajadores autónomos
 - Para conseguir el mínimo social;
 - Se encuentran con un pequeño número de autónomos o juntos tienen una pequeña cuota de mercado
- > Con un cliente
 - Trabajas principalmente para 1 cliente
 - Trabajas codo con codo con asalariados
 - Trabajas a través de plataformas de empleo online.
 - No puedes negociar lo suficiente con tu(s) cliente(s)



Seguro de incapacidad laboral/invalididad para autónomos

- > En la actualidad, sólo una cuarta parte de los autónomos están asegurados voluntariamente. En caso de incapacidad, los autónomos no asegurados tienen que recurrir a los activos/ahorros acumulados, a los ingresos del trabajo de su pareja o sus propios ingresos como asalariado y, en última instancia, a la ayuda de la asistencia social pública.
- > Por ello, se está tramitando un proyecto de ley para asegurar obligatoriamente a todos los autónomos contra el riesgo de pérdida de ingresos en caso de incapacidad.
- > Imp: Se experimentará con la aportación de pensiones (fondos), pero no está previsto ampliar más la seguridad social de los autónomos.

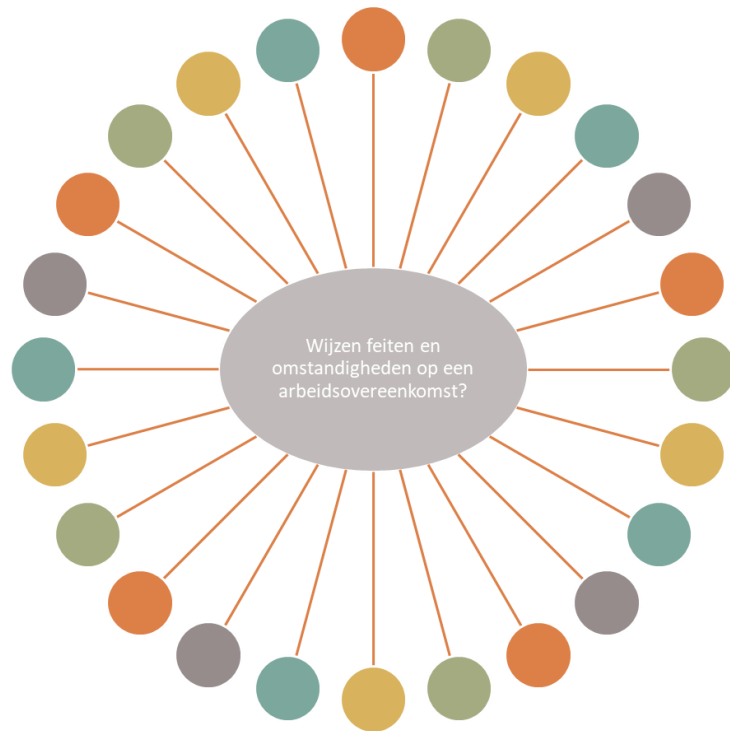


Punto 2 Aclarar la legislación y la supuesta nueva ley

- > La posibilidad de ser autónomo depende de los hechos y circunstancias de la forma de trabajar a la de "No hay libre elección".
- > Tres elementos principales que dan forma al requisito legal: "trabajar al servicio de".
 - ❑ Subordinación del contenido del trabajo (elemento principal A)
 - ❑ Integración organizativa (elemento principal B); y
 - ❑ Contraindicaciones para trabajar por cuenta ajena (asalariado) en relación con el trabajo por cuenta y riesgo propios (elemento principal C).



Schematisch



Huidig systeem



Nieuw systeem



Suposición legal

- Ya existe una presunción/normativa jurídica
 - periodo de tres meses ininterrumpidos se trabajó semanalmente, o se trabajaron 20 horas en cada mes durante estos tres meses.
- En este caso, se aplica la suposición de que existe un contrato de trabajo. El trabajador debe refutar que así sea.
- Se añade una nueva jurisprudencia en caso de tarifa inferior a 30-35 euros.



Punto 3: Reforzar y mejorar la aplicación de la ley

- > Intensificar el control de la aplicación de la normativa por parte de la Administración Tributaria neerlandesa (Belastingdienst).
- > La aplicación de medidas de moratoria expira el 1 de enero de 2025.
- > Mayor cooperación con el sector.



¿Preguntas?





Ministerium für Soziales und Arbeit

Diapositivas complementarias





Posibles criterios



Gestión del contenido de trabajo

INSTRUCCION ORGANIZATIVA

El empresario esta autorizado a dar indicaciones e instrucciones sobre como debe realizar el trabajo el trabajador y este también debe seguirlas.

El empresario controla el trabajo del controlador y está autorizado a intervenir en esa materia.

El trabajo se realiza dentro del marco organizativo de la empresa.

El trabajo forma parte de la actividad principal de la organización.

El trabajo es de naturaleza estructural.

El trabajo se realiza codo con codo con empleados que realizan un trabajo similar.



Trabajar por cuenta y riesgo propio

Los riesgos financieros y los resultados del trabajo recaen en el trabajador.

El trabajador es responsable de las herramientas, recursos y materiales.

El trabajador posee una formación específica, experiencia laboral, conocimientos o habilidades que no están presentes en la organización del empresario.

El trabajador actúa como empresario independiente mientras trabaja.

La posibilidad de sustitución es utilizada por el trabajador como modelo de ingresos



De importancia rellenar el elemento principal C

- > Principio 1: El trabajo por cuenta y riesgo propio dentro de la relación laboral pertinente son fundamentales.
 - ❑ Punto de partida del sistema Principio holandés: la relación laboral es fundamental
 - ❑ Persona del empleado menos transparente para el empresario y la aplicación de la ley
 - ❑ Derecho europeo

- > Principio 2: los hechos y circunstancias relativos a la persona del trabajador (fuera de la relación laboral pertinente) también se tienen en cuenta.
 - ❑ Relación con la jurisprudencia actual;
 - ❑ Deseado por las partes implicadas.



Tipos de criterios que tienen en cuenta a la persona

El trabajador se compromete normalmente a trabajar durante un periodo corto y/o un número limitado de horas a la semana.

El trabajador invierte tiempo y/o dinero en adquirir reputación y encontrar nuevos clientes.

El trabajador dispone de capital y/o ha realizado inversiones a largo plazo en su negocio.

El trabajador está inscrito en la Cámara de Comercio, es empresario a efectos del BTW (IVA) y/o se ha acogido a las ventajas fiscales de la iniciativa empresarial (como las desgravaciones por iniciativa empresarial).

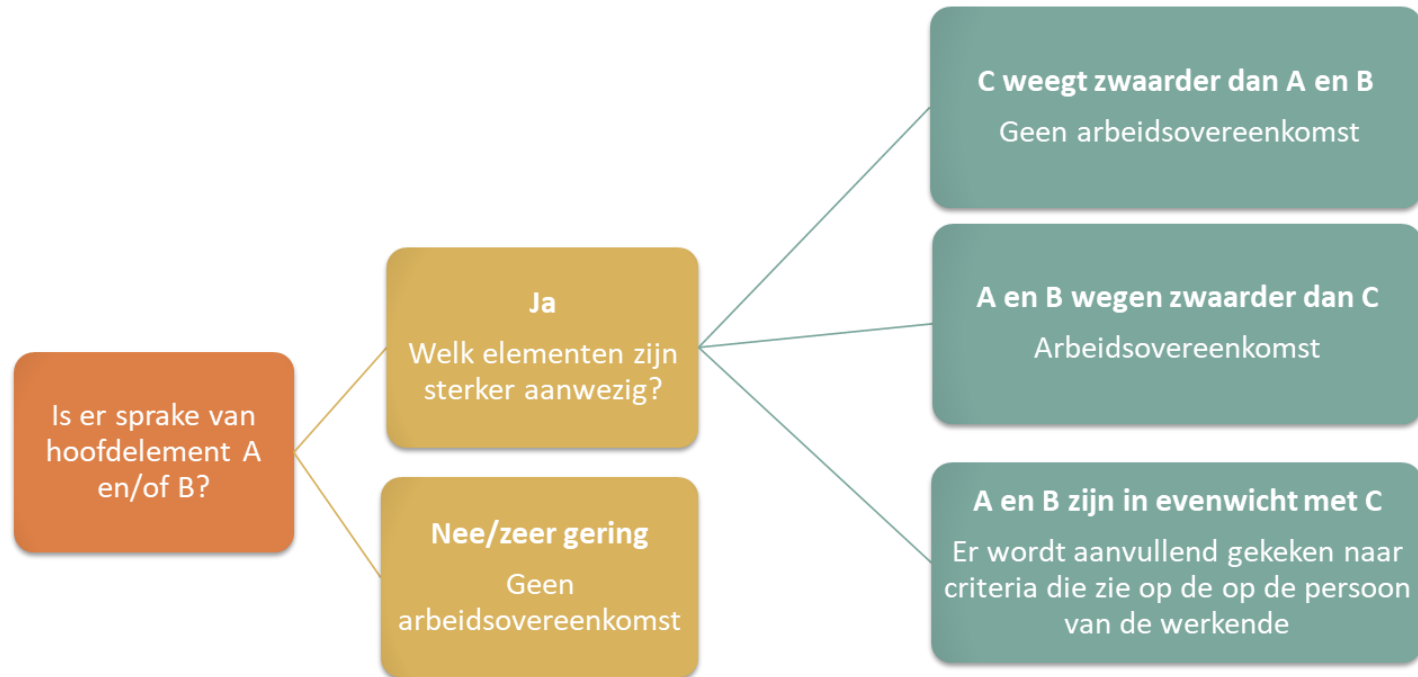
El trabajador contrata a una persona especializada para que mantenga una contabilidad centrada en la actividad empresarial.



Schematisch



Huidig systeem



Nieuw systeem



Por lo tanto...

- > Al valorar una relación laboral, los elementos principales A (autoridad relacionada con el trabajo) y B (autoridad a través de la integración en la organización) se sopesan con el elemento principal C (trabajar por cuenta propia y por cuenta y riesgo propios dentro de la relación laboral pertinente)..
- > En principio, ese es el factor decisivo. Pero en situaciones en las que los elementos que apuntan a trabajar al servicio de (A+B) y las contraindicaciones (C) están más o menos equilibrados, se tienen en cuenta criterios adicionales que miran a la persona del trabajador
- > Además de mantener ambos principios, aporta mayor claridad cuando los elementos principales están equilibrados.