

## PAISES BAJOS

### **ENCONTRAR TRABAJO EN LOS PAÍSES BAJOS**

---

Para conseguir un puesto de trabajo en los Países Bajos, el primer punto al que se debe acudir es el Centro de Trabajo e Ingresos. Es el lugar de encuentro entre la gente que busca empleo y los empresarios. Los empresarios pueden pedir a este organismo su intermediación para encontrar al personal que necesitan y los demandantes de empleo pueden encontrarlo allí. A este organismo también se puede acudir para solicitar autorización para despido y para demandar las prestaciones de desempleo. En casi todos los municipios del país hay un Centro de Trabajo e Ingresos.

A todas las personas que trabajan en los Países Bajos como asalariadas se les aplica las condiciones holandesas de empleo. Esto significa, por ejemplo, que deben percibir al menos el salario mínimo legal. El empresario es quien deduce (y después ingresa) los impuestos sobre salario y otros ingresos del trabajador y las aportaciones del mismo en las cuotas de los seguros sociales. El trabajador está cubierto contra el desempleo, la enfermedad y la incapacidad laboral. Como empleado asalariado, el trabajador de origen extranjero tiene la misma posición que como empleado de nacionalidad holandesa.

#### **Empleados de otros países de la Unión Europea.**

En principio, el área económica europea permite la libre circulación de dinero, bienes, servicios y personas, lo que significa que sus gentes pueden vivir y trabajar en otros estados miembros

Cuando se trabaja a través de las agencias de trabajo temporal, se aplican las siguientes disposiciones:

- Las agencias de trabajo temporal no pueden pedirle dinero al trabajador (o algo a cambio) por proporcionarle trabajo.
- Las empresas de trabajo temporal deben informar de antemano y por escrito al trabajador sobre las condiciones laborales y el lugar de trabajo.
- El trabajador debe recibir el salario de acuerdo con los convenios colectivos de las empresas de trabajo temporal o de la empresa en donde desempeñe el trabajo (si la agencia de trabajo temporal no tiene convenio colectivo).
- A la agencia de trabajo temporal no se le permite colocar a un trabajador en empresas (o negocios) donde hayan empleados en huelga o afectados por disputas empresariales.

A los trabajadores que trabajan en Holanda a través de trabajo temporal, destacados en otras empresas, les son de aplicación las normas contenidas en la segunda directiva (directriz sobre destacamentos). El destacamento de trabajadores se puede dar de tres formas diferentes:

- El trabajador es empleado por una empresa en su propio país. Esta empresa lo alquila a una empresa subsidiaria holandesa o a otra empresa que pertenece al mismo grupo de empresas.
- El trabajador está empleado o alquilado en los Países Bajos a través de una empresa de trabajo temporal.
- El trabajador está empleado en una empresa de su propio país. Esta empresa realiza un trabajo en los Países Bajos con sus propios empleados que normalmente no trabajan en los Países Bajos y el trabajador en cuestión es uno de ellos.

En estos casos la regla básica es que el empleado está trabajando de acuerdo con las condiciones de empleo aplicables en su propio país. Sin embargo, respecto a determinados temas de importancia tiene derecho a las condiciones de empleo aplicables en los Países Bajos. Éstos son:

- Horas de trabajo y de descanso.
- Días de vacaciones.
- Salario, incluidas las horas extraordinarias.
- Términos y condiciones de trabajo de la empresa de trabajo temporal.
- Sanidad, seguridad e higiene en el trabajo.
- Medidas de protección para jóvenes y para mujeres embarazadas o para aquéllas que recientemente hayan dado a luz o que tengan hijos.
- Igualdad de trato.

Respecto de estos siete apartados estará sometido a por lo menos las disposiciones legales aplicables a los Países Bajos. Si hay un convenio colectivo (declarado de aplicación general para el sector) aplicable a la empresa o sector para el que el trabajador en cuestión desarrolle sus tareas, las condiciones recogidas en ese convenio colectivo serán de aplicación con respecto a los temas indicados. Obviamente, si las condiciones del país propio del trabajador son mejores que las aplicadas en los Países Bajos, serán las que se aplicarán respecto a dichos temas.

Los trabajadores que vengán a trabajar a los Países Bajos y puedan demostrar que permanecen asegurados en su propio país no tienen que pagar las cuotas de seguridad social holandesa. Para ello es conveniente presentar el formulario E 101. Para obtener este formulario, el trabajador o su empresario pueden solicitarlo al organismo pertinente de gestión de la seguridad social de su propio país. No es obligatorio solicitar un formulario E 101. Obviamente, el trabajador no adquiere ningún

derecho sobre la seguridad social holandesa si no paga las cuotas en los Países Bajos. Respecto a las pensiones, no tiene que pagar ninguna contribución a los fondos de jubilación obligatorios en los Países Bajos si sigue asegurado en su propio país.

Cuando el trabajador comienza a trabajar como autónomo es libre de fijar sus propias condiciones de empleo. Además, debe resolver lo relativo a su seguridad social, por ejemplo, contra la enfermedad, el desempleo o la incapacidad laboral. También tiene que encargarse de pagar sus impuestos. En los Países Bajos son de aplicación unos requisitos muy rigurosos para determinar si una persona puede acceder al estatus de autónomo. Cuando alguien quiere trabajar en los Países Bajos como tal necesita una declaración. Hay dos vías para obtener la misma:

Cuando el trabajador es autónomo en su propio país puede solicitar una declaración de su propia autoridad local en la que se indique que está trabajando como persona independiente. Con esta declaración puede comenzar a trabajar en los Países Bajos como autónomo.

(Nota: esto se aplica solamente si trabaja en los Países Bajos para varias empresas. Si trabaja solamente para una, la legislación holandesa lo considerará como empleado asalariado).

El trabajador también puede recurrir a la autoridad fiscal y aduanera para solicitar una declaración de contratista independiente (“Verklaring arbeidsrelatie”, VAR). Esta declaración se puede solicitar, por ejemplo, para trabajos de carpintería o para desarrollar software. No se puede solicitar para actividades comerciales tales como compra y venta de productos. Si la persona en cuestión realiza diversos tipos de trabajo (por ejemplo, como traductor o consejero de comunicación) tiene que solicitar una declaración para cada uno de los tipos de actividad.

Fuente: Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, junio 2008.