

Guía práctica para determinar la situación laboral

Julio de 2021



Índice

1. Introducción

2. Cómo determinar la situación laboral

3. Características de un trabajador por cuenta ajena

4. Características de un trabajador autónomo

5. La importancia de la situación laboral

6. Quién decide sobre la situación laboral

7. Cuáles son los factores clave a la hora de tomar una decisión sobre la situación laboral

8. Descripción de los factores clave

9. Circunstancias especiales y evolución del mercado laboral

9.1 Dueños de empresas o personas que administran empresas

9.2 Trabajadores contratados por medio de una agencia

9.2.1 ¿Quién es el empleador de un trabajador contratado por medio de una agencia?

9.3 Acuerdos de intermediación

9.3.1 Empresas de Servicios Personales (PSC)

9.3.2 Empresas de Servicios Gestionados (MSC)

9.3.3 Cómo identificar al empleador

9.4 Los trabajadores en la economía digital/bajo demanda

10. Consecuencias asociadas a determinar de la situación laboral

11. Falsos autónomos

11.1 Atrasos en el PSRI¹

12. Asistencia e información de contacto

Apéndice 1: Definiciones jurídicas de "trabajador por cuenta ajena" y "trabajador autónomo"

Apéndice 2: Pruebas jurídicas utilizadas para determinar la condición de trabajador por cuenta ajena

Apéndice 3: Aplicación de las pruebas jurídicas en un contexto de continuidad

Apéndice 4: Algunos casos de jurisprudencia relevantes

¹PSRI: Pay Related Social Insurance [pago del seguro social que deriva del salario]



1. Introducción

Esta guía práctica fue creada por primera vez en 2001 por el Grupo encargado de la Situación Laboral, en el marco del Programa para la Prosperidad y Equidad. El Grupo se creó debido a la creciente preocupación por el aumento de trabajadores considerados «autónomos», cuando el término «trabajador por cuenta ajena» hubiera sido más apropiado. En 2007, fue actualizada por el Grupo de Seguimiento de la Economía Oculta, en el marco del Acuerdo de Asociación Social Towards 2016.

Debido a las continuas preocupaciones de índole similar, en particular en relación con las nuevas formas de trabajo, en 2021 un grupo de trabajo interdepartamental, compuesto por el Departamento de Protección Social [Department of Social Protection], la Oficina de los Comisionados de Ingresos [Office of the Revenue Commissioners] y la Comisión de Relaciones Laborales [Workplace Relations Commission], actualizó la Guía nuevamente. La idea es que esta Guía sea un «documento activo» que siga actualizándose para reflejar los futuros cambios relevantes en el mercado laboral, la legislación y la jurisprudencia pertinentes.

Además, tiene como objetivo brindar herramientas útiles a empresarios, trabajadores, contratistas independientes y profesionales jurídicos, financieros y de recursos humanos. También está destinada a los investigadores, a los responsables de la toma de decisiones y a los adjudicadores del Departamento de Protección Social, de la Oficina de Comisionados de Ingresos, de la Comisión de Relaciones Laborales, de sus respectivos órganos de apelación y de los tribunales.

También tiene como fin brindar información clara de la situación laboral, teniendo en cuenta las prácticas actuales del mercado laboral y la evolución de la legislación y la jurisprudencia.

En Irlanda, existe una amplia gama de formas de trabajar y de gestionar una empresa. Las disposiciones legislativas específicas para los trabajadores se ajustan a los distintos tipos de trabajos, incluido el trabajo por cuenta propia, el trabajo a tiempo completo, a tiempo parcial, el trabajo temporal a través de agencias y los contratos de duración determinada.

Es importante asegurarse de que los trabajadores estén correctamente clasificados de forma que se ajuste a la realidad de la relación entre el trabajador y la empresa. La elección del modelo de empresa no debe ser motivo para excluir a ningún trabajador de los derechos que le corresponden..

La clasificación errónea de un trabajador como «autónomo» cuando sus condiciones significan que, en realidad, es un trabajador «por cuenta ajena», es una cuestión preocupante. Clasificar erróneamente a los trabajadores supone una reducción de las cotizaciones al Fondo de la Seguridad Social y excluye a los trabajadores del PRSI y de la protección de los derechos laborales.

Del mismo modo, esta Guía reconoce la existencia y el valor significativo para la economía del verdadero trabajador autónomo. No tiene por objeto incluir a los contratistas independientes en la categoría de trabajadores por cuenta ajena..

También es importante señalar que la Ley irlandesa de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, de 2005, se aplica a todos los trabajadores de un local, independientemente de su situación laboral. Tanto los empleadores como los empleados tienen obligaciones en virtud de la ley. La Autoridad de Salud y Seguridad de Irlanda, (HSA, por sus siglas en inglés) es el organismo legal encargado de velar por el cumplimiento de la ley en este ámbito.



2. Cómo determinar la situación laboral

En la mayoría de los casos, estará claro si un empleado es un trabajador por cuenta ajena o un autónomo. Sin embargo, puede ser que, a veces, esta distinción no sea lo suficientemente clara, y esto puede dar lugar a confusión respecto a la situación laboral.

No existe una definición legal única y clara de los términos «trabajador por cuenta ajena» o «trabajador autónomo» en la legislación irlandesa o de la UE. Para determinar la situación laboral de una persona, hay que tener en cuenta tanto el contrato escrito o verbal como la realidad que hay detrás del contrato. Aunque la intención de las partes y cualquier acuerdo escrito se tienen debidamente en cuenta, no determinan por sí solos la situación laboral.

Si bien los términos de un contrato pueden ser bastante claros al decir que una persona está contratada como trabajador autónomo, los tribunales y los organismos legales pueden llegar a la conclusión de que se trata, de hecho, de un trabajador por cuenta ajena.

Los inspectores y los mediadores tendrán en cuenta los contratos formales, pero también estudiarán cómo se realiza realmente el trabajo y evaluarán la relación entre el trabajador que presta el servicio y la empresa que lo remunera. Considerarán si el trabajador o el empleador no tenía otra opción que aceptar las condiciones dictadas por la otra parte. A menudo, el verdadero acuerdo solo se entenderá analizando en conjunto todas las circunstancias y hechos del caso.





3. Características de un trabajador por cuenta ajena

Aunque no todos los factores que a continuación se detallan se apliquen a todos los casos, en general, se considera que un trabajador trabaja por cuenta ajena si:

- Sigue órdenes de otra persona en cuanto a cómo, cuándo y dónde debe realizar el trabajo
- Solo realiza mano de obra
- Recibe un salario fijo por hora/semana/mes
- No puede subcontratar el trabajo
- No proporciona los materiales para el trabajo
- No pone equipamiento más que las pequeñas herramientas necesarias para realizar el trabajo
- No se expone a un riesgo financiero personal en la realización del trabajo
- No asume ninguna responsabilidad de inversión y gestión en el negocio
- No puede sacar provecho de una buena gestión en la planificación de los encargos o en la realización de las tareas derivadas de estos
- Trabaja un turno fijo o un número determinado de horas a la semana o al mes
- Trabaja para una persona o para una empresa
- Recibe una paga para cubrir los gastos de viáticos
- Tiene derecho a una paga por enfermedad o a una paga adicional por horas extras
- Está obligado a realizar un trabajo de forma regular que el empleador está obligado a ofrecerle (lo que se conoce como «mutualidad de obligaciones»),
- Se le descuentan los impuestos de su salario a través del sistema PAYE.

Advertencias importantes:

- Si la persona que subcontrata el trabajo también remunera el trabajo, es probable que la relación empleador/empleado se transfiera sin mayores problemas.
- Es posible que el hecho de que el trabajador utilice sus herramientas o equipos para trabajar no influya significativamente a la hora de determinar la situación laboral, siempre que se tengan en cuenta todas las circunstancias de un caso en particular.
- Un trabajador puede desempeñar su trabajo con libertad e independencia y aún así seguir siendo un trabajador por cuenta ajena
- Es factible que un trabajador por cuenta ajena que tenga conocimientos específicos en ciertas áreas no reciba instrucciones sobre cómo realizar el trabajo
- Un trabajador que trabaja por comisión, por acciones o a destajo, o de alguna otra forma atípica, aún puede ser considerado trabajador por cuenta ajena.
- Algunos trabajadores por cuenta ajena trabajan para más de un empleador al mismo tiempo.
- Algunos trabajadores por cuenta ajena también pueden ser autónomos para otros trabajos que realicen.
- Si los impuestos que se derivan del sueldo no se deducen a través del sistema PAYE, esto no significa que sea un autónomo, siempre que un trabajador que reúna las demás características de trabajador por cuenta ajena.
- Algunos trabajadores por cuenta ajena pueden trabajar a distancia o no encontrarse en las instalaciones de su empleador.
- Aunque las cláusulas en los contratos escritos relacionadas con el hecho de que un trabajador no trabaja por cuenta ajena pueden establecer la opinión o preferencia de las partes contratantes, los tribunales han considerado que tienen un valor mínimo para llegar a una conclusión sobre la situación laboral real del trabajador en cuestión y pueden anularse.
- Los trabajadores por cuenta ajena pueden trabajar de distintas maneras, entre ellas, a tiempo parcial, de manera temporal, por temporadas u ocasionalmente.
- Algunos trabajadores por cuenta ajena reciben su remuneración según las horas de trabajo que tienen contratadas, mientras que otros reciben su paga de acuerdo con la cantidad de trabajo realmente realizado.
- Las horas de trabajo o la remuneración de un trabajador por cuenta ajena no siempre son estables.



4. Características de un trabajador autónomo

Aunque no todos los factores que a continuación se detallan, se apliquen a todos los casos, en general, se considera que un trabajador es autónomo si:

- Es dueño de su propio negocio.
- Se expone a un riesgo financiero al tener que asumir el coste de la reparación de un trabajo defectuoso o deficiente realizado en virtud de un contrato.
- Asume la responsabilidad de la inversión y la gestión de su negocio.
- Puede sacar provecho de buena gestión en la planificación y ejecución de los encargos y tareas.
- Decide sobre lo que se hace, cómo se hace, cuándo y dónde se hace y si lo hace personalmente.
- Es libre de contratar a otras personas, según sus condiciones, para realizar el trabajo que se ha acordado llevar a cabo.
- Puede prestar los mismos servicios a más de una persona o empresa al mismo tiempo.
- Utiliza sus materiales para llevar a cabo el trabajo.
- Utiliza su equipo y la maquinaria necesarios para realizar el trabajo, salvo las pequeñas herramientas del oficio o el equipo que, en un contexto general, no indicarían que se trata de un trabajador autónomo.
- Dispone de un lugar de trabajo fijo en el que se pueden almacenar los materiales, el equipo, etc.
- Calcula y acuerda un precio para el trabajo.
- Tiene su propio seguro, por ejemplo, de responsabilidad civil, etc.
- Gestiona las horas de trabajo para poder cumplir con la obligación de realizar el trabajo.
- No está obligado a aceptar el trabajo específico que se le ofrece.
- Se da de alta en la autoliquidación de la renta o del IVA.

Advertencias importantes:

- El hecho de que una persona se haya dado de alta en la autoliquidación o en el IVA siguiendo los principios de autoliquidación no significa automáticamente que sea un trabajador autónomo.
- Un contratista autónomo en un trabajo no es necesariamente un trabajador autónomo en otro trabajo. También es posible ser trabajador por cuenta ajena y trabajador autónomo al mismo tiempo en diferentes trabajos.
- En el sector de la construcción, por razones de salud y seguridad, todas las personas, independientemente de su situación laboral, están bajo la dirección del capataz/supervisor de la obra.





5. La importancia de la situación laboral

La «situación laboral» establece si el trabajador es considerado trabajador «por cuenta ajena» o «autónomo». La contratación de un trabajador por cuenta ajena se realiza en virtud de un «contrato laboral» mientras que la contratación de un autónomo se rige por un «*contrato de prestación de servicios*».

La situación laboral repercute en:

- Las cotizaciones del PRSI y las prestaciones sociales asociadas
- El sistema fiscal
- Derechos laborales: muchos de los derechos laborales solo se conceden a los trabajadores por cuenta ajena, y no a los autónomos





6. Quién decide sobre la situación laboral

Existen diferentes organismos legales que determinan la situación laboral de una persona a efectos del PRSI, los impuestos y los derechos laborales.

Estos organismos son:

- La Unidad de Ámbito de Aplicación [Scope Section] del Departamento de Protección Social, que determina la situación laboral para decidir la clase de PRSI adecuada para el trabajador.
- La Oficina del Comisionado de Hacienda, que determina la situación laboral a fines fiscales.
- El servicio de adjudicación de la Comisión de Relaciones Laborales, que determina la situación laboral como cuestión preliminar al resolver los reclamos sobre derechos laborales.

Las decisiones tomadas por cualquiera de estos organismos no son vinculantes entre sí.

Los reclamos de la *Scope Section* se remiten a la Oficina de Reclamos de la Asistencia Social. Los reclamos de la Comisión de Relaciones Laborales se remiten al Tribunal de Trabajo. Los reclamos de la Oficina del Comisionado de Hacienda se remiten a la Comisión de Apelaciones Fiscales [*Tax Appeals Commission*].



7. Cuáles son los factores clave a la hora de tomar una decisión sobre la situación laboral

A la hora de decidir si un trabajador trabaja por cuenta ajena o de manera autónoma, hay que tener en cuenta ciertos factores o «pruebas legales». Los cinco factores principales para establecer la diferencia entre un «contrato laboral» y un «contrato de prestación de servicios» han evolucionado a partir de la jurisprudencia de los tribunales.

Estos factores son:

- la reciprocidad de la obligación
- el reemplazo
- la prueba de la empresa
- la integración
- el control

Es importante señalar que ninguno de estos factores es determinante por sí solo. Es necesario tenerlos todos en cuenta y contrastarlos de manera global a la hora de determinar la correcta situación laboral de un trabajador. Cada caso se analiza en función de los hechos que le son propios y se determina en consecuencia.

El apartado 8 y el anexo 2 describen con más detalle los factores clave.

El apéndice 3 brinda más información sobre la aplicación de los criterios jurídicos.



8. Descripción de los factores clave

Factor clave	Descripción
Reciprocidad de la obligación	Si existe la obligación de una parte de realizar un trabajo y la otra de aceptarlo y, de ser así, hasta qué punto existe tal obligación.
Reemplazo	Si el trabajador está autorizado a enviar un reemplazo en caso de que no pueda realizar el trabajo por sí mismo y, en su caso, quién contrata y paga al reemplazo.
Prueba de la empresa	Si, y en qué medida, la persona contratada para realizar el trabajo lo hace por cuenta propia, y puede beneficiarse de su propia eficiencia/destreza empresarial o, por el contrario, corre el riesgo de sufrir una pérdida financiera.
Integración	Si, y en qué medida, el trabajador se ha convertido en parte integrante de la empresa, en lugar de realizar un trabajo que, aunque se haga para la empresa, es meramente secundario o accesorio.
Control	Se tiene en cuenta si, y hasta qué punto, la persona o la empresa que remunera el trabajo ejerce control sobre el trabajador. Esto incluye la facultad de decidir qué trabajo debe realizarse, así como cuándo, cómo y dónde debe realizarse.



9. Circunstancias especiales y evolución del mercado laboral

9.1 Categorización del PRSI para dueños de empresas o personas que administran empresas

Los trabajadores por cuenta ajena que poseen o gestionan el 50 % o más de las acciones de la empresa, ya sea directa o indirectamente, por lo general, no pueden ser empleados de dicha empresa a efectos del PRSI, según la legislación de asistencia social. Deberán tener la clasificación de trabajadores autónomos y estarán obligados a pagar el PRSI en la Clase S.

La clasificación como PRSI de los trabajadores por cuenta ajena que poseen o gestionan menos del 50 % de las acciones de la empresa se determina caso por caso, teniendo en cuenta los requisitos/factores indicados en los apartados anteriores.

Estas normas se introdujeron en 2013. Anteriormente, la clasificación del PRSI de todos los trabajadores por cuenta ajena que poseían o gestionaba las acciones de la empresa en la que trabajaban se determinaba caso por caso, teniendo en cuenta los requisitos/factores legales señalados anteriormente. En la actualidad, cuando se debe tomar una decisión en relación con un empleo ocurrido antes del 28 de junio de 2013, la legislación ofrece a la persona la opción de solicitar la aplicación de las antiguas normas o de las nuevas normas a ese período de empleo.

9.2 Trabajadores contratados por medio de una agencia

Estos tipos de trabajadores tienen un acuerdo con una agencia de empleo para trabajar para otra persona o empresa. Por ejemplo, una secretaria puede tener un acuerdo con una agencia de servicios de secretaría para realizar trabajos para una empresa, mientras uno de sus empleados está de baja.

Las agencias de empleo en Irlanda están reguladas por la Ley de Agencias de Empleo, de 1971. Según esta ley, una agencia de empleo debe estar autorizada para ejercer su actividad.

Desde el 16 de mayo de 2012, los trabajadores contratados por medio de una agencia para realizar un trabajo temporal, amparados por la Ley irlandesa de Protección de los Empleados, de 2012, que establece las disposiciones sobre el Trabajo Temporal de trabajadores contratados por medio de una agencia, tienen derecho a las mismas condiciones laborales básicas que si hubieran sido contratados directamente por el empleador, en virtud de un contrato laboral.

9.2.1 ¿Quién es el empleador de un trabajador contratado por medio de una agencia?

Esto depende de los derechos que el trabajador contratado por medio de una agencia quiera hacer valer. En virtud de la legislación sobre despidos improcedentes, el empleador es la persona o empresa para la que el trabajador trabaja realmente, y no la agencia. El cumplimiento

de los requisitos de salud y seguridad también es responsabilidad de la persona o empresa para la que trabaja el trabajador de la agencia.

A efectos de algunas, pero no de todas las demás legislaciones sobre empleo e igualdad, la parte responsable del pago de los salarios del empleado se considerará, normalmente, el empleador del trabajador.

En virtud de la legislación sobre la asistencia social, los trabajadores de las agencias se consideran empleados asegurados y, a efectos del PRSI, la parte que paga el salario es el empleador.

9.3 Acuerdos de intermediación

Existen dos formas principales de estructuras de intermediación que se utilizan en lugar de un acuerdo directo entre el trabajador que presta los servicios y el usuario final de los mismos. Se denominan Empresas de Servicios Personales y Empresas de Servicios Gestionados.

9.3.1 Empresas de Servicios Personales

En esta modalidad, el contrato de servicios no se acuerda explícitamente de forma directa entre el trabajador individual y el usuario final que recurre a esos servicios, sino que se acuerda entre el usuario final y una empresa intermedia de la que el trabajador es dueño o administrador. El intermediario utilizado en estas circunstancias es lo que se conoce como Empresa de Servicios Personales. Una Empresa de Servicios Personales es una sociedad limitada que suele tener un administrador único que es el trabajador/contratista y que posee la mayoría o la totalidad de las acciones de la sociedad.

El usuario final paga por los servicios del trabajador, pero no deduce ningún impuesto ni PRSI de dichos pagos. La Empresa de Servicios Personales paga al trabajador que, como propietario/director de esta empresa, y a efectos del PRSI, se considera normalmente autónomo.

9.3.2 Empresas de Servicios Gestionados

Una variante del acuerdo de la Empresa de Servicios Personales implica el uso de lo que se conoce como Empresa de Servicios Gestionados. En esencia, esto implica la creación de una empresa, que suele estar estructurada con varios socios trabajadores que pueden o no participar en la prestación de servicios similares al mismo usuario final. Esta modalidad suele ser facilitada por un agente externo que organiza los asuntos legales y administrativos de la empresa. Como la participación de los trabajadores individuales es inferior al 50 %, se puede considerar que son autónomos o empleados de la Empresa de Servicios Gestionados.

9.3.3 Cómo identificar al empleador

En muchos casos, el propietario/administrador o el trabajador/accionista de una Empresa de Servicios Personales o de una Empresa de Servicios Gestionados son auténticos autónomos. Sin embargo, en algunos casos, tras el análisis de las condiciones reales de empleo, se constata la existencia de una situación en la que un contrato laboral sería más apropiado. Además, en algunos casos donde realmente se da un trabajo autónomo, puede desarrollarse un nivel de dependencia entre el trabajador y el usuario final a lo largo de un periodo de tiempo, por lo que la relación puede evolucionar gradualmente hacia una relación de empleador/empleado.

El punto clave en relación con los casos en los que se utilizan estructuras de intermediación es que la relación laboral estará sujeta a los mismos factores/requisitos legales descritos anteriormente para determinar si el trabajador es autónomo o trabaja por cuenta ajena. Al analizar todos los hechos y circunstancias del caso, es posible que un responsable de la toma de decisiones o un intermediario determine que el usuario final es, de hecho, el empleador.

Si el Departamento de Protección Social determina que el usuario final es el empresario, deberá tratar al trabajador, a efectos del PRSI, como un empleado directo y devolver el PRSI del empresario y del empleado en la Categoría A. Aunque el PRSI se suele recaudar a través del sistema PAYE, en los casos en los que sigue existiendo un acuerdo de intermediación, esto no se puede hacer y se aplicarán sistemas de recaudación especiales.

9.4 Los trabajadores en la economía digital/bajo demanda

Han surgido nuevas formas de trabajo en las denominadas economías «digitales/bajo demanda/de plataforma/de masas». La aparición de estas nuevas formas de trabajo puede plantear un reto a la hora de determinar si existe un «contrato laboral» o un «contrato de prestación de servicios», ya que las líneas tradicionales entre empleadores y trabajadores se están difuminando.

Aunque el método de contratación de estos trabajadores puede ser diferente de los métodos tradicionales debido al uso de la tecnología moderna, seguirán siendo clasificados como trabajadores por cuenta ajena o autónomos. A diferencia de otras jurisdicciones, este enfoque binario sigue aplicándose en Irlanda. Los requisitos o factores legales esenciales expuestos en las secciones anteriores se siguen utilizando y siguen siendo relevantes para decidir si un trabajador de esta categoría trabaja por cuenta ajena o como autónomo.

Muchos trabajadores de la economía digital operan realmente de forma autónoma, independiente y por cuenta propia. Otros, sin embargo, pueden ser trabajadores por cuenta ajena en virtud de un contrato laboral.

Para determinar la situación laboral de estos trabajadores, se adopta el mismo enfoque que con los demás trabajadores para decidir si están empleados en virtud de un contrato laboral o de un contrato de prestación de servicios, y cada caso debe considerarse en su conjunto y por sus propios méritos.



10. Consecuencias asociadas a determinar de la situación laboral

La condición de trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia repercute en:

- La forma de pagar los impuestos y el PRSI a la Recaudación General:
 - » Como trabajador por cuenta ajena, el impuesto sobre la renta y el PRSI se deducirán de los ingresos del trabajador a través del sistema de nóminas de la empresa.
 - » El trabajador autónomo está obligado, en el marco de la autoliquidación, a pagar el impuesto preliminar y a presentar su propia declaración de la renta a través del sistema *Revenue Online* (ROS, por sus siglas en inglés).
- Derecho a prestaciones sociales:
 - » Aunque la diferencia entre las prestaciones sociales a las que tiene derecho un trabajador por cuenta ajena y las prestaciones a las que tiene derecho un trabajador autónomo se ha reducido en los últimos años, los autónomos tienen derecho a una gama algo menor de prestaciones sociales.
- Derechos y prestaciones en virtud de la legislación laboral:
 - » Un trabajador por cuenta ajena tiene derechos en materia de tiempo de trabajo, vacaciones, permiso de maternidad/parental, protección contra el despido improcedente, etc. Un autónomo no tiene estos derechos y protecciones. (Cabe señalar que un trabajador autónomo tiene derecho a acogerse a las protecciones previstas en las leyes de igualdad en el empleo una vez que tiene un contrato para ejecutar cualquier trabajo o servicio a título personal para la otra persona).
- Responsabilidad pública respecto al trabajo realizado:
 - » Por lo general, un trabajador por cuenta ajena estará cubierto por el seguro de responsabilidad civil de su empleador, mientras que un trabajador autónomo debe tener su propio seguro.



11. Falsos autónomos

El término «falso autónomo» se utiliza para describir cuando un trabajador, que en realidad está contratado por cuenta ajena, es tratado como autónomo. En este caso, el trabajador se ve privado de ciertos derechos laborales y prestaciones sociales; no se paga el PRSI, lo que supone una pérdida para la Caja de la Seguridad Social, y también puede producirse una pérdida de ingresos fiscales..

Es importante señalar que el hecho de que un trabajador esté o no satisfecho con su acuerdo de trabajo no es un factor determinante para decidir la situación laboral apropiada. La realidad de los acuerdos de trabajo es clave, tal como se evalúa mediante el uso de los requisitos/factores legales establecidos en las secciones anteriores y como se aplica a los hechos particulares de cada caso.

Irlanda opera un sistema con dos modalidades, por el que un trabajador se considera trabajador por cuenta ajena o autónomo. La Ley irlandesa de Competencia, de 2017, incluida sus enmiendas, ofrece una definición de «falso autónomo» y «trabajador autónomo totalmente dependiente», pero las disposiciones se aplican únicamente en el contexto de la negociación colectiva de un conjunto específico de trabajadores, a saber: actores contratados como actores de doblaje, músicos contratados como músicos de sesión y periodistas autónomos. Estas definiciones no se utilizan para determinar la situación laboral a otros efectos.

11.1 Atrasos en el PRSI

Si se determina que un trabajador ha sido clasificado incorrectamente como autónomo, el empresario deberá pagar las cotizaciones del PRSI correspondientes al empleado o empleados durante todo el periodo en cuestión y podrá ser objeto de una serie de sanciones en virtud de la Ley irlandesa de Consolidación de la Previsión Social, de 2005.



12. Asistencia e información de contacto

En caso de que haya dificultades para determinar la situación de un trabajador o de un grupo de trabajadores, las siguientes organizaciones pueden proporcionar asistencia:

Para asuntos relacionados con las decisiones sobre la situación laboral a efectos del PRSI, puede ponerse en contacto con:

Scope Section
Department of Social Protection
Áras Mhic Dhiarmada
Store Street
Dublin 1
D01 WY03



Tel: +353 (0)1 673 2585 (9am-5pm)



Correo electrónico: scope@welfare.ie



Sitio web: www.gov.ie/en/organisation/department-of-social-protection/#

Por temas fiscales:-

Puede ponerse en contacto con la oficina local de Hacienda.

Póngase en contacto con la Agencia Tributaria en www.revenue.ie/en/contact-us/index.aspx

Para asuntos relacionados con el empleo y los derechos de igualdad -

Workplace Relations Commission
Information and Customer Service
O'Brien Road
Carlow
R93 E920



Tel: +353 (0)59 9178990 Llamadas internacionales de bajo costo: 0818 808090



Sitio web: www.workplacerelations.ie

Apéndice 1: Definiciones legales de «trabajador por cuenta ajena» o «autónomo»

No existe una definición jurídica única, clara y unificada de los términos «trabajador por cuenta ajena» y «trabajador autónomo» en la legislación irlandesa o de la UE.

En el ámbito de la Unión Europea, un «trabajador», que goza de libertad de circulación en virtud del artículo 48 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, se entiende, sobre la base de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, de la siguiente manera:

«La característica esencial de una relación laboral... es que, durante un determinado período de tiempo, una persona presta servicios para otra persona bajo la dirección de esta última, a cambio de los cuales recibe una remuneración».

(Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg, Case 66/85 (1986)).

La cuestión de si una persona es un trabajador por cuenta ajena o un autónomo, a efectos de la legislación irlandesa en materia de derechos laborales, depende de la definición contenida en cada instrumento, por ejemplo, las Leyes de Igualdad en el Empleo, la legislación en materia de salud y seguridad, la Ley irlandesa de Salario Mínimo, la Ley de Despidos Improcedentes, etc.

La cuestión de si una persona es un trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia, a efectos de la legislación irlandesa en materia del PRSI y de impuestos, depende de la realidad de la situación en la que trabaja, de acuerdo con los requisitos/factores legales establecidos en esta Guía.

Apéndice 2: Factores jurídicos para determinar la situación laboral

Reciprocidad de la obligación

La cuestión de si existe una obligación mutua entre las partes es de importancia primordial. La reciprocidad de la obligación significa que, según el contrato, quien paga por el trabajo debe proporcionar una cantidad razonable de trabajo adecuado al trabajador, quien, a su vez, debe realizar todo el trabajo proporcionado.

Los tribunales irlandeses y británicos han considerado sistemáticamente que la reciprocidad de las obligaciones es el factor más importante, hasta el punto de que si se constata que no existe en una situación laboral, no es necesario realizar ninguna otra investigación. Si, por el contrario, se comprueba que existe una obligación mutua de proporcionar y realizar un trabajo, deben evaluarse, entonces, los demás factores.

Al igual que con las demás pruebas, se analiza lo que ocurre en la práctica, así como los términos del contrato. Es importante señalar que una frase en un contrato que indique, por ejemplo, que «no estamos obligados a ofrecer trabajo y usted no está obligado a aceptarlo» no es suficiente para demostrar la ausencia real de una obligación mutua.

También es importante señalar que, en determinadas circunstancias, la naturaleza de la relación puede cambiar con el tiempo. Se trata de un ámbito complejo, pero, por lo general, la razón más común por la que esto puede ocurrir es cuando el organismo contratante y el individuo comienzan a regularizar los días y las horas en que se realiza el trabajo.

Cuando esto se convierte en un acuerdo por el que el trabajo está disponible en determinados días y horas de la semana y tanto el organismo contratante como el trabajador desarrollan un acuerdo (ya sea por escrito o no) por el que se presentarán a trabajar en esos días y horas, entonces es probable que se establezca una obligación mutua. En este caso, la relación puede convertirse en la de un empleador y un empleado.

Otra advertencia es que una persona puede realizar distintos trabajos para una misma persona, que es quien paga por el trabajo realizado. Durante cada trabajo individual, puede existir el carácter recíproco de la obligación, pero puede no haber un carácter recíproco general de la obligación que cubra todo el período de cada uno de los empleos.

Control

El control es la capacidad, la autoridad o el derecho que tiene la persona que paga por el trabajo a ejercer sobre un trabajador en lo que respecta a qué trabajo debe realizarse y cómo, cuándo y dónde debe hacerse.

Debe evaluarse el grado de control que tiene el remunerador y el grado de independencia del trabajador. El *derecho* a ejercer el control es más relevante que el hecho de que realmente ejerza este derecho.

El grado real de control variará en función del tipo de trabajo y de las competencias del trabajador. Por ejemplo, decidir el grado de control que existe al analizar el empleo de expertos puede ser difícil. Debido a su experiencia y formación especializada, pueden necesitar poca o ninguna dirección específica en sus actividades diarias. Al analizar este factor, es necesario considerar tanto la influencia del pagador sobre el trabajador como su control sobre las actividades diarias de este.

El control del remunerador sobre un trabajador es más relevante que el control que un remunerador tiene sobre el resultado final de un producto o servicio adquirido. Por ejemplo, un remunerador que contrata a un trabajador autónomo para realizar una tarea específica, como pintar una casa o instalar una cocina, tendrá un nivel de control significativo sobre el producto final requerido. Sin embargo, tendrá muy poco control sobre cómo, quién y cuándo se realiza el trabajo.

Entre los factores que pueden ser relevantes para evaluar el nivel de control se encuentran:

- si existe, y en qué medida, un plazo de preaviso en el contrato
- si la relación es de subordinación y, de ser así, hasta qué punto se da esa subordinación
- si el remunerador gestiona el método y el importe del pago, y de ser así, hasta qué punto gestiona esto.
- si el remunerador decide, y en qué medida, qué trabajos realizará el trabajador
- si, y en qué medida, el trabajador necesita permiso para trabajar para otros mientras trabaja para una persona en particular («pactos restrictivos»)
- si el remunerador controla, y en qué medida, las horas de trabajo del trabajador
- si el trabajador recibe formación del remunerador sobre cómo realizar su trabajo y en qué medida.

Nota: un trabajador autónomo puede recibir formación para poder realizar tareas dentro de una empresa específica (por ejemplo, características únicas de un sistema informático) sin perder su independencia.

Integración

En el marco de un contrato laboral, un trabajador por cuenta ajena es considerado parte integrante de la organización. En el marco de un contrato de prestación de servicios, no se considera a los trabajadores autónomos como parte integral de la empresa. Un contratista independiente que presta sus servicios tampoco forma parte integral de la empresa y, por lo tanto, no se lo considera empleado.

Entre los factores que pueden ser relevantes para evaluar el nivel de integración se encuentran:

- si el trabajador desempeña una función o un título reconocido en el lugar donde trabaja y, de ser así, hasta qué punto desempeña dicha función.
- si el trabajador tiene otros empleados que dependen de él y, de ser así, en qué medida dependen de él.
- si el trabajador figura en el directorio telefónico interno del empleador o tiene una dirección de correo electrónico relacionada con el empleador y, de ser así, en qué medida sucede esto.
- si el trabajador utiliza elementos relacionados con la empresa, como uniformes, papel con membrete de la empresa, servicio de guardería, herramientas y equipo de trabajo y, de ser así, hasta qué punto hace uso de esto.
- si el trabajador participa, y hasta qué punto, en los sistemas de gestión del rendimiento, en los programas de formación de la empresa o si se le permite participar en concursos de promoción interna o en el sistema de méritos.

Nota: Algunas empresas exigen a los contratistas externos que utilicen sus direcciones de correo electrónico internas por razones de seguridad.

Reemplazo

Este factor se refiere al derecho del trabajador a designar a otra persona como reemplazo suyo si no puede o no quiere hacer todo o parte del trabajo. En otras palabras, se refiere a si el trabajador puede subcontratar el trabajo o contratar ayudantes. Una pregunta importante puede ser: «¿quién hace el trabajo cuando el trabajador está ausente?»

Entre los factores que pueden ser relevantes para evaluar un reemplazo se encuentran:

- si el trabajador puede contratar ayudantes o asistentes y, de ser así, hasta qué punto puede hacerlo.
- si el trabajador tiene que hacer el trabajo personalmente y, de ser así, en qué medida puede hacerlo.
- si el remunerador decide en la contratación del trabajador y, de ser así, hasta qué punto puede tomar dicha decisión.
- si el remunerador o el trabajador da órdenes al reemplazo y, de ser así, hasta qué punto pueden hacerlo.
- si es el trabajador o el remunerador quien se encarga de pagar al reemplazo y, de ser así, hasta qué punto se encargan de esto.

Una característica típica de un contratista independiente o de un trabajador autónomo es que es libre de contratar a otras personas, en sus propias condiciones, para realizar el trabajo que se ha acordado realizar.

Prueba de la empresa

La prueba de la empresa se centra en la exposición al riesgo financiero a la que se somete el trabajador por la realización del trabajo y, a la vez, en su capacidad para obtener beneficios gracias a su propio esfuerzo, creatividad y/o talento empresarial.

La cuestión gira en torno a si están en el negocio por cuenta propia, y si pueden decidir, y hasta qué punto, la cantidad de inversión que están dispuestos a hacer tras evaluar la rentabilidad financiera estimada que obtendrán.

Por lo general, los empleados no tienen la oportunidad de obtener beneficios y no suelen correr el riesgo de sufrir una pérdida financiera, aunque su remuneración puede variar en función de las condiciones de sus contratos de trabajo. Por ejemplo, los empleados que trabajan a comisión o a destajo, o los que tienen una cláusula de prima de productividad en su contrato, pueden aumentar sus ingresos en función de su productividad. Este aumento de los ingresos no suele considerarse un beneficio, ya que no es el exceso de ingresos sobre los gastos.

Los autónomos suelen obtener beneficios y también están expuestos al riesgo de sufrir pérdidas. Esto se debe a que tienen la capacidad de buscar y aceptar contratos según su criterio. Pueden negociar el precio de sus servicios (o fijarlo a su conveniencia) y tienen derecho a ofrecer esos servicios a más de una persona. Los autónomos, normalmente, incurrirán en gastos para llevar a cabo los términos y condiciones de sus contratos y gestionarán esos gastos para maximizar los ingresos netos. Aparte de los supuestos de liquidación, despido o reducción de jornada, los trabajadores por cuenta ajena no suelen obtener beneficios ni sufrir las pérdidas económicas de la empresa.

Entre los factores que pueden ser relevantes a la hora de aplicar la prueba de la empresa se encuentran:

- si el trabajador está expuesto a un riesgo financiero y, de estarlo, cuál es el alcance de tal riesgo.
- si el trabajador puede obtener beneficios a raíz de su propio esfuerzo y hasta qué punto es capaz de obtenerlos.
- si el trabajador también es un empleador y, de serlo, hasta qué punto adquiriría tal condición.
- si el remunerador proporciona la mayor parte de las herramientas y el equipo que necesita el trabajador, y de ser así, en qué medida las suministra.
- si, y hasta qué punto, el remunerador es responsable de los costes de reparación, mantenimiento y seguro del equipo o las instalaciones, y si conserva el derecho de uso sobre las herramientas y el equipo proporcionados al trabajador.
- si el trabajador es responsable de los gastos de funcionamiento y, de serlo, en qué medida asume tal responsabilidad.
- si el trabajador es responsable económicamente en caso de que no cumpla las obligaciones del contrato y, de serlo, hasta qué punto asume tal responsabilidad.
- si el remunerador elige y gestiona el método y el importe de la remuneración y, de ser así, hasta qué punto puede elegirlo.
- si el trabajador recibe una remuneración fija por el trabajo realizado o se le paga a intervalos regulares y, de ser así, hasta qué punto es posible que esto suceda.
- si el trabajador es libre de tomar decisiones empresariales que afecten sus beneficios o pérdidas y, de ser así, hasta qué punto puede tomar dichas decisiones.

Apéndice 3 - Aplicación de las pruebas legales en un contexto de continuidad

Es muy importante tener en cuenta que ninguna de los requisitos o factores legales descritos en esta Guía es determinante individualmente. Tampoco pueden utilizarse como una "lista de comprobación" para decidir si una persona es un empleado o no.

En la práctica, muchos empleados, incluidos los ocasionales, cumplirán la mayoría de las pruebas de empleo, pero no todas. El hecho de no cumplir una prueba concreta no puede impedir que se considere que existe un contrato de trabajo.

En otras palabras, la evaluación de cada una de los requisitos o factores legales en el contexto de un conjunto de hechos concreto dará probablemente lugar a una serie de conclusiones a lo largo de un contexto de continuidad. Por lo tanto, es necesario tener en cuenta todos ellos y ponderarlos de forma global a la hora de determinar la correcta situación laboral de un trabajador.

Apéndice 4 - Algunos casos relevantes de la jurisprudencia

Casos de Irlanda

Roche v Patrick Kelly and Co. Ltd. [1969] IR 100

Re Sunday Tribune Ltd (in liquidation) [1984] IR 505

Minister for Agriculture & Food v Barry & Ors [2008] IEHC 216

Henry Denny & Sons (Ireland) Ltd v Minister for Social Welfare [1997] IESC 9

Castleisland Cattle Breeding Society Ltd v Minister for Social and Family Affairs [2004] IESC 40

Electricity Supply Board v Minister for Social Community & Family Affairs & Ors [2006] IEHC 59

Karshan (Midlands) Ltd t/a Dominos Pizza [2019] IEHC 894

National Museum of Ireland v Minister for Social Protection [2016] IEHC 135

Monnie McKayed v Forbidden City Limited t/a Translations.ie [2016] IEHC 722

Casos del Reino Unido

Autoclenz Ltd v Belcher [2012] IRLR 820

Stringfellow Restaurant Ltd v Quashie [2013] IRLR 99

Uber BV & ors v Aslam & Ors [2021] UKSC 5



An Roinn Coimirce Sóisialaí
Department of Social Protection

Revenue



WRC

An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre
Workplace Relations Commission

Esta Guía fue elaborada por el Departamento de Protección Social, la Oficina del Comisionado de Ingresos y el Comité de Relaciones Laborales de Irlanda