

## **BÉLGICA**

### **NUEVAS DIRECTIVAS SOBRE LOS CHEQUES-DEPORTE Y LOS CHEQUES-CULTURA<sup>20</sup>**

---

Los llamados “cheques-deporte” y “cheques-cultura” no son una novedad en Bélgica. Los empresarios los utilizan desde hace mucho tiempo y desde el año 2006 su otorgamiento está exento de cotizaciones a la Seguridad Social. Desde entonces, se ha esperado una aclaración respecto a si deberían, asimismo, estar exentos de retenciones fiscales.

Ahora, a través de una Circular de 2 de junio 2009, la Administración se ha pronunciado, optando porque los cheques-deporte y cheques-cultura gocen también de una exención fiscal. Este régimen entra en vigor con efectos retroactivos a partir del 1 de julio 2006 y se aplica tanto a los trabajadores asalariados como a los dirigentes de empresa.

El requisito principal para que estos cheques estén libres de impuestos y cotizaciones, recogido ya en el R.D. de 30 junio 2006 del Servicio Público Federal (SPF) de la Seguridad Social y del SPF Trabajo y Concertación Social, era que fuesen considerados, o no, como remuneración. Para no ser considerados como remuneración y por tanto gozar de los beneficios mencionados, dichos cheques tienen que reunir, simultáneamente, las siguientes condiciones:

- Que su concesión esté prevista en un convenio colectivo de trabajo (CCT), sectorial o de empresa, o en un contrato individual escrito, siempre y cuando el empresario otorgue estos cheques a todo el conjunto o a una categoría determinada de trabajadores;
- Que el valor de los cheques no sobrepase los 100 euros por año y por trabajador;
- Que éstos sean expedidos sólo a nombre del trabajador (esta condición se cumple si la concesión, el número y el importe de los cheques figura en la cuenta individual del mismo);
- Que en el cheque se mencione que su validez está limitada a 15 meses, a saber, desde el 1 de julio del año de su emisión al 30 de septiembre, inclusive, del año siguiente;
- Que en el cheque se mencione que sólo puede ser aceptado por operadores culturales reconocidos, autorizados o subvencionados por la autoridad competente, y por asociaciones deportivas afiliadas a una federación reconocida o subvencionada por las distintas comunidades del país, o pertenecientes a una de las cuatro federaciones nacionales (fútbol, boxeo, golf y jockey);

---

<sup>20</sup> [Ftes](#) Moniteur belge du 3/7/06, Circulaire du 02.06.2009 Webs: Claeys & Engels, Accor Services, Acerta, Securex, Randstad, Easy pay Group. Julio/Agosto 2009

- Que no pueden cambiarse en dinero metálico, ni parcial, ni totalmente;
- Que no pueden concederse como reemplazo del salario, o convertirlos en remuneración, primas, o retribución en especie o ventajas de otro tipo.

Por otro lado, las autoridades fiscales confirman que es posible combinar dichos cheques con otros bonos de pago, incluso si éstos están relacionados igualmente con el deporte o la cultura (cheques-lectura, cine, o entradas para eventos deportivos, etc.).

Cuando los cheques-deporte y cheques-cultura reúnen las condiciones descritas, constituyen, para la empresa/empresario, un gasto no deducible fiscalmente, ya que, al contrario de los cheques-regalo, no se consideran como gastos profesionales.

Estos cheques tienen la triple ventaja de aumentar el poder de compra de los beneficiarios, de sostener un sector de actividad y de promover un impacto positivo sobre la salud pública.

### **NUEVO CONVENIO COLECTIVO PARA LOS TRABAJADORES INTERINOS<sup>21</sup>**

---

El pasado mes de junio se firmó el convenio colectivo para los trabajadores del sector interino del que formaban parte más de 560.000 personas en el 2008. Los firmantes, Federación de Empresas belgas, FEB, Federación patronal del sector interino FEDERGOM y, las organizaciones sindicales, Confederación de Sindicatos Cristianos, CSC; Federación General de Trabajadores, FGTB y Confederación General de los Sindicatos Liberales, CGSLB, optaron por sellar el convenio por un solo año (dos habitualmente) debido a que la crisis económica también había afectado al sector, registrándose un descenso de su actividad. Como es habitual, este convenio complementa los que firmaron los distintos sectores profesionales ya que, según la Ley sobre el trabajo interino, los trabajadores temporales tienen que percibir el salario e incrementos que se conceden a los trabajadores del sector en el que trabajan.

De los nueve puntos del proyecto: período de afectación; pilar de las pensiones sectoriales; prima de fin de año 2010; apropiación del trabajo interino por estudiantes ocasionales; ventajas sociales; gestión paritaria del Fondo Social, eco-cheques, grupos de riesgo y la formación, cabe resaltar los siguientes avances:

- Primas de fin de año y sindical (a partir del 2010): las organizaciones sindicales tenían empeño en subir el importe de la prima de fin de año pero, las consecuencias de la actual

---

<sup>21</sup> Fte.: WEB Federgon; Info CSC 26 y Syndicaliste 704

crisis económica, les forzó a no hacerlo y mantener el porcentaje del pasado año, es decir un 8,22% de los salarios percibidos durante el periodo prestado. Donde si hay variación es en el período que se contabiliza para calcular la prima de fin de año que abona el Fondo social de los interinos. A partir del próximo 2010, se contabilizará a partir de principios de julio 2009 hasta finales de junio 2010 en lugar de abril a marzo para que ésta se ajuste más al periodo que realmente se ha prestado. Respecto de la prima sindical, tampoco se ha subido el importe por el momento, con lo que persisten los 90€ pactados en el anterior convenio.

- Eco-cheques: con la firma del convenio, los trabajadores interinos recibirán los eco-cheques (cheques destinados a la compra de productos y servicios ecológicos que otorga el empresario) bajo las mismas condiciones y modalidades que el personal integrante de la plantilla en donde estén ocupados.
- Mejoras sociales: Para las nuevas situaciones que resulten de la negociación de los planes de reestructuración, el acuerdo incluye ampliar la cobertura del paro técnico o económico, que sufragará el Fondo social de los interinos, a los trabajadores interinos, fuertemente afectados por la crisis. Se trata del acompañamiento obligatorio para la recolocación, indemnización complementaria, reconversión, etc. También contempla conservar las garantías sociales concedidas por enfermedad, solicitud de préstamos para aquellos trabajadores temporales que quieran suscribir una hipoteca bancaria, etc. Es más, para los que ya están incluidos en un plan de pensión complementaria, se mantiene el derecho hasta tanto se cree un fondo propio para el sector interino.
- Formación: continuar con los esfuerzos realizados en materia de formación de los trabajadores interinos y de la incorporación al mundo laboral de las personas que pertenecen a alguno de los grupos de riesgo (parados de larga duración y/o poco cualificados, discapacitados, desempleados mayores, etc...).