

BÉLGICA

PROGRAMA NACIONAL DE REFORMAS 2011²

Preámbulo

Bélgica ha elaborado su Programa Nacional de Reformas 2011 en el marco de la nueva estrategia política "Europa 2020" para el Empleo y el Crecimiento, que ha sido presentado a la Comisión Europea en abril de 2011.

El Programa Nacional de Reformas 2011 establece las medidas prioritarias para la realización de los objetivos nacionales del Gobierno federal, así como de las Comunidades y Regiones para lograr progresivamente los objetivos de la Estrategia Europa 2020. Es igualmente el fruto de una concertación entre las instituciones de las entidades federadas y de una importante colaboración de los interlocutores sociales y de representantes de la sociedad civil. Con respecto a este Programa, es de subrayar que el Gobierno belga actual, con competencias limitadas, no puede establecer nuevas políticas, por lo que solamente recoge las medidas más significativas aplicadas recientemente en el marco de La Estrategia Europa 2020.

Resumen del Programa

El Programa Nacional de Reformas 2011 presenta los objetivos cuantitativos que Bélgica se ha fijado en las cinco áreas temáticas definidas a nivel comunitario en el horizonte al 2020.

Objetivos	UE 2009	Bélgica 2009	UE 2020	Bélgica 2020
Tasa de empleo (20-64 años)	69,1%	67,1%	75%	73,2%
Gasto total en Investigación y Desarrollo (en % del PIB)	2,01%	1,96%	3,0%	3,0%
Educación y Formación				
jóvenes de 30-34 años con un diploma de enseñanza superior	32,3%	43,2%	40%	47%
Abandono escolar	14,4%	11,7%	<10%	9,5%
Inclusión social y Lucha contra la pobreza				
Disminución del número de personas afectadas por la pobreza y la exclusión social	115.339.000	2.194000	-20.000.000	-380.000
Energía y clima				
Consumo final de energía			-20%	-18%
Reducción de gases de efecto invernadero			-20%	-15%
Energías renovables	10,3%(2008)	3,3% (2008)	-20%	13%

² Fte: Comunicado del 15.04.2011 de la Ministra de Empleo, Joëlle Milquet El Programa Nacional de Reformas 2011 del 15.04.2011

Los objetivos belgas de Empleo

La tasa de empleo en 2010 alcanzó el 67,4%. Las perspectivas de la Oficina del Plan alcanzan el 69.8% en 2020, sin reformas estructurales. Las diferentes autoridades belgas establecieron como objetivo alcanzar el 73,2% de tasa de empleo de los hombres y mujeres de edades comprendidas entre los 20 y los 64 años en el año 2020 y ello, entre otros medios, a través de una mayor participación en la población activa de las mujeres (69%) y los trabajadores más mayores (50%), de los jóvenes sin empleo que no cursan estudios, ni siguen una formación, así como de los inmigrantes legales, reduciendo la diferencia entre la tasa de empleo de los belgas y la de los ciudadanos extracomunitarios.

Objetivos	UE 2009	Bélgica 2009	Bélgica 2020
Tasa de empleo de los hombres y mujeres (20-64 años)	69,1%	67,1%	73,2%
Tasa de empleo de las mujeres (20- 64 años)	62,5%	61%	69.1%
Reducir la tasa de los jóvenes sin empleo, que no cursan estudios, ni siguen una formación	12,4%	11.1%	8,2%
Tasa de empleo de los trabajadores de mayor edad (55-64 años)	46%	35,3%	50%
Diferencia entre la tasa de empleo de los trabajadores belgas y de los extracomunitarios (20-64 años)	10.5%	27,5%	Menos del 16,5%

Debilidades estructurales del mercado belga de trabajo

Los principales impedimentos que obstaculizan el crecimiento a escala nacional y de la UE son:

- Los costos elevados del trabajo (debido a lo elevado de las cargas fiscales sobre los salarios);
- Las carencias en materia de formación continua y la inadecuación de las cualificaciones de la población activa;
- La falta de participación de los desempleados más débiles en el mercado laboral.

Para lograr estos fines, Bélgica ha establecido una estrategia nacional que se articula entorno a 7 objetivos prioritarios en el contexto de las directrices de empleo 2011 del Pacto por el Euro plus y de las conclusiones del Consejo Europeo de los días 24 y 25 de marzo de 2011.

Controlar los costes salariales

Bélgica es una economía orientada a la exportación, por lo que es particularmente importante preservar su competitividad, ajustando los costes de su mano de obra a la evolución salarial de los países competidores. En cuanto a los incrementos salariales seguirán encuadrados en la Ley del 25.07.96, sobre promoción de empleo y protección de la competitividad, que establece un sistema de control de la evolución de los salarios en Bélgica, para evitar desequilibrios importantes, en este aspecto, en relación con los niveles salariales de los tres países limítrofes: Alemania, Francia y Países Bajos. En base a todo ello, el margen máximo disponible para la negociación de las subidas salariales por parte de los interlocutores sociales, además de la indexación automática, ha sido fijado por primera vez desde el año 1967 por Real Decreto en un el 0,3%.de los costes salariales, a aplicar en el año 2.012.

[Reducir la presión fiscal sobre el empleo, disminuyendo la tributación de los trabajadores con salarios bajos](#)

Bélgica ha reducido la presión fiscal para los trabajadores con salarios bajos con objeto de que el trabajo sea más atractivo para ellos y eliminar al mismo tiempo las famosas “trampas del empleo”, (situaciones en las que no vale la pena pasar de la situación de beneficiario de prestaciones de desempleo a la de activo en el mercado laboral). Las cotizaciones sociales para el salario mínimo de 1.415 €/ mes se han reducido en un 100%, para, a continuación, ir subiendo progresivamente hasta alcanzar la tasa de cotización fija establecida por Ley en Bélgica (13,7%) a partir de los salarios superiores a una cuantía de 2.247 €/brutos/mes. Por otra parte, se ha incrementado el salario mínimo de 1.415 €/ bruto/mes en 120 €/neto/ año, mediante una nueva desgravación fiscal de las cotizaciones sociales.

[Promover la formación continua y mejorar el nivel de cualificación de los demandantes de empleo](#)

La iniciativa de Bélgica en este sentido debe permitir adecuar mejor la oferta a la demanda y mejorar la formación a lo largo de la vida laboral de los trabajadores y de los demandantes de empleo mediante su participación en la formación continua. Se ha introducido en el pasado mes de abril un nuevo sistema de sanciones para los empresarios que incumplan con su deber en materia de formación de los trabajadores. Estas sanciones son la consecuencia del “Pacto entre Generaciones” de 2005 y del Acuerdo Interprofesional 2007-2008, cuya legislación preveía un esfuerzo global para acciones formativas en el sector privado, de al menos, un 1,9% de la masa salarial global. Además, a partir de ahora, los empresarios deberán centrar sus esfuerzos en acciones formativas dirigidas hacia los jóvenes poco cualificados sin empleo y los desempleados de larga duración.

[Potenciar la participación de los desempleados más vulnerables en el mercado laboral](#)

En el marco de las medidas tomadas por el Gobierno para promover la contratación de los demandantes de empleo más vulnerables, a través de una reducción de los costos salariales, el Ejecutivo federal instituyó un plan específico en periodo de crisis dirigido especialmente a determinados colectivos de desempleados: jóvenes menores de 26 años poco cualificados, mayores de 50 años y demás desempleados de larga duración (de 1 a 2 años en paro).

Este Plan denominado “Win-Win”, en vigor desde el 1 de enero 2010, fomenta durante el período 2010-2011, la contratación de los desempleados de estos grupo, a través de una subvención salarial a los empresarios del sector privado, durante 12 o 24 meses y cuyo importe de 1.100, 1.000 o 750 €/mes, varía en función de la categoría de desempleados que se contrate.

El Plan “Win- Win” ha tenido éxito ya que desde enero de 2010 hasta enero de 2011 ha permitido obtener ocupación a 7.000 demandantes de empleo mayores, 34.000 jóvenes menores de 26 años poco cualificados, 11.000 desempleados que llevaban más de 1 años en paro.

Para incentivar la contratación de los discapacitados, el Ejecutivo federal ha establecido, desde junio del año 2011, una subvención salarial de 500 €/mes durante 24 meses.

El Gobierno ha tomado igualmente medidas para fomentar la reintegración voluntaria en el mercado laboral de los desempleados discapacitados.

[Reforma del sistema del desempleo](#)

En el marco de su lucha contra el desempleo, y en particular contra el desempleo prolongado, el Gobierno federal aplica desde el 1 de enero de 2004, un plan de acompañamiento (ayuda en la búsqueda de empleo, planes de inserción, formación, etc.) y seguimiento (control intensivo y sistemática de la disponibilidad de los desempleados), que ha ido aplicando progresivamente, por

grupo de edades. Este nuevo dispositivo ha logrado su objetivo (el número de desempleados de larga duración ha disminuido un 21% entre 2005 y 2010 y el número de desempleados que se han beneficiado de acciones formativas se ha incrementado entre un 4 y 11%, en función de las Regiones). El Ejecutivo federal aprobó una reforma en marzo de 2010 cuyo objetivo consiste en reforzar los efectos de esta medida mediante una aplicación más rápida, adaptada y personalizada de este sistema a los demandantes de empleo de difícil inserción. El Gobierno siguiente reanudará las consultas para aplicar esta reforma.

[Reformar el derecho laboral dentro de un planteamiento integrado de las condiciones de los obreros y de los empleados](#)

Bélgica se caracteriza por la distinta regulación de las condiciones de trabajo de obreros y empleados. El texto del Acuerdo Interprofesional (AIP) 2011-2012, aprobado por el Gobierno, modifica algunos aspectos de sus respectivos estatutos a partir de 2011, con el fin de conseguir una mayor eficacia del mercado laboral.

- el acceso al desempleo temporal por razones económicas (“Chômage économique”) a los empleados (en el 2011);
- progresiva ampliación del preaviso por despido para los obreros y una rebaja de las condiciones de preaviso de los empleados con salarios muy elevados (en el 2012);
- la paga correspondiente al mes de vacaciones “pécule de vacances” de los empleados (pagada por la empresa) y de los obreros (pagada por la Caja de Vacaciones) será reformada a través de un sistema único (en el 2012);
- el salario será garantizado durante el primer mes de baja para ambos colectivos (actualmente los empleados perciben el 100% y los obreros no) y supresión del primer “día de carencia”, aplicable sólo a los obreros (en el 2014)

[Medidas políticas coordinadas destinadas a incrementar la movilidad interregional de los demandantes de empleo](#)

Los servicios regionales de Empleo y Formación colaboran entre ellos mediante un servicio interregional de empleo y formación creado en 2007 llamado “Synerjob” que refuerza la colaboración existente entre las instituciones para cumplir con los desafíos planteados por las distorsiones observadas entre los mercados regionales de empleo.

Se potenciará aún más la movilidad entre las Regiones de los demandantes de empleo a través de nuevos Acuerdos de Cooperación entre las Regiones.