

## BÉLGICA

### **LA REFORMA DEL BONUS DE PENSION: UN NUEVO INCENTIVO PARA PROLONGAR LA VIDA LABORAL<sup>6</sup>**

Entre las iniciativas adoptadas para mejorar la tasa de empleo de los trabajadores mayores y mejorar la sostenibilidad a largo plazo de los costes asociados al envejecimiento de la población, la Ley de 23 de diciembre de 2005 sobre el “Pacto de Solidaridad entre las Generaciones” ha introducido un nuevo régimen del bonus-pensión.

El actual sistema, que ofrece un incentivo económico a los trabajadores que deciden prolongar su vida laboral más allá de la fecha en la que podrían acceder a una jubilación anticipada, ha sido reformado por un nuevo régimen de bonus de pensión aplicable a partir del 1º de enero de 2014. El nuevo sistema se aplica además a todos los regímenes: trabajadores por cuenta ajena, funcionarios y trabajadores autónomos.

#### **Periodo de referencia para el cálculo del bono de pensión**

La reforma de este régimen ha modificado el periodo de referencia que se toma en consideración para el cálculo del bono de pensión.

El periodo de referencia empieza a correr a partir del año siguiente al mes en el que el trabajador hubiera podido jubilarse anticipadamente, lo cual depende de la edad y de los años de cotización efectiva (con excepciones para vidas laborales de larga duración). Los periodos trabajados más allá de los 65 años se computan también en el periodo de referencia del bono de pensión.

Cabe destacar que la Ley del 28 de diciembre de 2011 endureció a partir de 2013 los requisitos para acceder a la jubilación anticipada, aumentando gradualmente la edad efectiva y los periodos mínimos de cotización. La edad mínima de jubilación anticipada (60 años hasta el 31.12.2012) aumenta 6 meses por año a partir de 2013 hasta alcanzar en 2016 la edad de 62 años.

#### **Edad mínima y periodo mínimo de cotización efectiva a partir de 2012**

<b>Fecha</b>	<b>Edad mínima</b>	<b>Período mínimo de cotización<sup>7</sup></b>	<b>Excepciones para las vidas laborales de larga duración</b>
<b>2012</b>	60 años	35 años	/
<b>2013</b>	60 años y 6 meses	38 años	60 años con 40 años de carrera
<b>2014</b>	61 años	39 años	60 años con 40 años de carrera
<b>2015</b>	61 años y 6 meses	40 años	60 años con 41 años de carrera
<b>2016</b>	62 años	40 años	60 años con 42 años de carrera 61 años con 41 años de carrera

El periodo de referencia termina en el último día del mes anterior a la fecha de inicio del cobro de la pensión de jubilación.

<sup>6</sup> Fte. Oficina Nacional de Pensiones

<sup>7</sup> Cuando se trata de trabajadores de algunos regímenes especiales los periodos mínimos de cotización varían

También pueden acceder al bono de pensión los trabajadores que no cumplen los requisitos para acceder a la jubilación anticipada y que siguen trabajando más allá de los 65 años, siempre que acrediten un período mínimo de cotización efectiva de 40 años.

### Cálculo del bono

En el cómputo del periodo de referencia sólo cuentan los días efectivamente trabajados. Cada día de trabajo a tiempo completo da derecho a la aplicación de la bonificación. Los días de trabajo a tiempo parcial son convertidos en días de trabajo a tiempo completo (por consiguiente, 2 días a media jornada equivalen a 1 día de trabajo a tiempo completo). Los periodos de vida laboral activa de los trabajadores fronterizos o temporeros no se toman en consideración en el cómputo del periodo de referencia.

### Importes del bono

El sistema establece una cuantía por cada día efectivamente trabajado a tiempo completo. Además, el nuevo sistema lleva aparejado un elemento de progresividad, de forma que cuanto más se retrasa la edad de jubilación más elevado es el importe del bono diario.

IMPORTES DEL BONO DE PENSIÓN	
Aplazamiento de la jubilación en meses	Importe por día de trabajo a tiempo completo
1 -12	Ningún derecho al bono
13 – 24	1,50 EUR
25 – 36	1,70 EUR
37 – 48	1,90 EUR
49 – 60	2,10 EUR
61 – 72	2,30 EUR
Más de 72 meses	2,50 EUR

### Pago del bono

El pago del “bonus pensión” se hace efectivo a partir de la fecha real de disfrute de la pensión de jubilación. Se abona como un complemento de la pensión de jubilación y su cuantía también aumenta en función de las subidas del IPC.

El pago del bono se suspende en los siguientes casos:

- el encarcelamiento
- el ejercicio de una actividad profesional no autorizada
- la concesión al otro cónyuge de una pensión de jubilación con persona a cargo

El bono de pensión es un derecho personal. En consecuencia, es intransferible al cónyuge sobreviviente cuando se produce el fallecimiento del beneficiario.

## MEDIDAS PARA RELANZAR EL SECTOR HORECA<sup>8</sup>

---

Con el fin de impulsar el empleo en el sector Horeca (hoteles, bares, cafeterías y restaurantes), el Gobierno belga adoptó el pasado otoño una serie de medidas de reducción de costes laborales. El objetivo de estas medidas consiste, entre otras cosas, en reducir un 10% las cuotas de Seguridad Social tanto de los trabajadores ocasionales como de los fijos. Además, los cambios introducidos por el nuevo sistema de cotización no sólo pretenden impulsar el empleo en dicho sector, sino que persiguen también luchar contra el fraude social y fiscal en el mismo.

### Cotizaciones de los trabajadores ocasionales

Un trabajador ocasional del sector Horeca es aquél que es contratado durante un máximo de dos días consecutivos en el marco de un contrato de duración determinada o para la realización de una obra o servicio determinado.

Desde el pasado 1 de octubre, las cotizaciones a la Seguridad Social de los trabajadores ocasionales del sector Horeca se calculan sobre la base de dos tipos de cuotas, ambas de cuantía fija, que se determinan en función del modo de cómputo del tiempo de trabajo (por horas o por días):

- 7,5€ por hora trabajada en el supuesto de trabajadores que realizan horas sueltas
- 45€ por día trabajado en el caso de trabajadores que realizan jornadas completas

La cuota horaria de 7,5 € se paga siempre que la prestación laboral por parte del trabajador ocasional sea inferior a 6 horas al día. La cuota diaria de 45 € se abona cuando la prestación laboral es de 6 horas o más al día.

Para beneficiarse de este régimen especial de cotización a tanto alzado la normativa establece, no obstante, un tope máximo de días de trabajo tanto para el trabajador como para el empleador. El contingente de días por cada año civil es el siguiente:

- 50 días/año para los trabajadores
- 100 días/año para los empresarios

Este régimen de cotización especial exige contabilizar de forma estricta el contingente de días disponible para trabajadores y empresarios. De una parte, el trabajador debe conocer en todo momento el saldo acumulado de días de ocupación como trabajador ocasional durante el año. De otra parte, el empleador tiene que conocer también el número de días durante los cuales ha contratado a trabajadores ocasionales y el número que le queda hasta el máximo de 100 días al año. Esta contabilización es extremadamente importante, porque, una vez alcanzado el número máximo de días de cada contingente (50 el trabajador o 100 el empleador), este sistema especial ya no puede aplicarse, cotizándose a partir de ese momento según las reglas comunes del sistema.

Los empresarios pueden combinar ambos tipos de cotizaciones (horaria y diaria) según el contrato del trabajador ocupado, de manera que una misma empresa podrá contar con trabajadores ocasionales por horas sueltas y también por jornadas completas.

---

<sup>8</sup> Fte.: Página WEB de la Oficina Nacional belga de Seguridad Social

Finalmente, este nuevo sistema de cotización especial prevé algunos supuestos especiales en el caso de los estudiantes y de los trabajadores ocupados a través de empresas de trabajo temporal:

- En el caso de estudiantes, este colectivo está autorizado a trabajar hasta un máximo de 100 días al año (50 + 50), aplicándose un doble sistema de cotización. De una parte, durante los primeros 50 días de ocupación en el sector Horeca, se realiza una cotización de solidaridad que se calcula sobre el salario real percibido. De otra parte, el estudiante puede prestar servicios como trabajador ocasional en el sector Horeca durante otros 50 días al año según el régimen de cotización anteriormente expuesto (tarifa horaria o diaria).
- En el caso de trabajadores ocasionales ocupados en el sector Horeca a través de empresas de trabajo temporal, el número de días trabajados en una empresa usuaria serán descontados del número máximo de días del que la misma puede beneficiarse (100 al año).

### Cotizaciones de los trabajadores fijos

El Gobierno ha adoptado asimismo una serie de medidas para los trabajadores fijos ocupados a tiempo completo en el sector Horeca que son de aplicación a partir del 1 de enero de 2014. De entre ellas cabe destacar la reducción de las cuotas patronales de seguridad social. El presupuesto dedicado a esta medida por el Gobierno asciende a 83 millones de euros.

Las reducciones de cuotas por trabajadores fijos contratados a tiempo completo alcanzan las siguientes cuantías:

- 800€/ trimestre para los trabajadores menores de 26 años
- 500€/trimestre para los mayores con 26 años o más

Para beneficiarse de las anteriores reducciones de cuotas las empresas tienen que cumplir las siguientes condiciones:

- Disponer de un sistema de caja registradora equipada de un módulo de control fiscal. El sistema debe estar activo desde el primer día del trimestre y durante toda su duración en la totalidad de los centros de trabajo de la empresa en los que se realiza una actividad del sector Horeca. La caja registradora dispone de una tarjeta única con el número del IVA de la empresa y permite:
  - registrar la presencia diaria de los trabajadores fijos
  - aflorar todos los ingresos obtenidos (se estima que los ingresos no declarados en el IVA suponen un 25% de las consumiciones realizadas por los clientes en el sector Horeca).
- Tener un máximo de 49 trabajadores en plantilla
- Aplicar la reducción hasta un máximo de 5 trabajadores fijos a tiempo completo cada trimestre.
- Registrar diariamente las horas de inicio y de finalización de la jornada de todos los trabajadores fijos ocupados.

En el supuesto de que todas las condiciones enumeradas anteriormente se cumplan, la Oficina Nacional de la Seguridad Social aplicará automáticamente la reducción que corresponda a la/las cuotas del empresario en su declaración Dimona (declaración

electrónica a la Seguridad Social de la contratación y baja de trabajadores, de obligado cumplimiento para todos los empresarios tanto del sector privado como público).