

BÉLGICA

PROYECTO DEL MINISTRO DE EMPLEO PARA UN MERCADO LABORAL FACTIBLE Y MANEJABLE

Desde hace ya varios años, los conceptos de trabajo factible y manejable son temas muy al orden del día en la sociedad belga y ello tanto en la esfera empresarial como en la de los propios trabajadores. Los políticos belgas han decidido avanzar en estas materias y la pasada primavera el Ministro de Empleo, Kris Peeters, presentó una nota sobre el particular en un Consejo de Ministros. Esta nota se convirtió en julio pasado en un anteproyecto de ley.

Para modernizar y adaptar la normativa laboral, el anteproyecto ha tenido en consideración los dos objetivos siguientes:

- La factibilidad: a la vista de que los trabajadores van a tener que trabajar más tiempo a lo largo de su vida laboral, debe velarse por un mayor equilibrio entre su vida profesional y privada;
- La manejabilidad: hace referencia a una mayor flexibilidad del tiempo de trabajo acorde con las necesidades de las empresas.

El Ministro de Empleo ha señalado que el Plan «trabajo factible y manejable» elaborado está equilibrado y que el equilibrio no se refiere solamente al Plan en su conjunto, sino también a cada una de las medidas. También ha puesto de manifiesto la colaboración e implicación que tendrán los interlocutores sociales en el mismo, ya que muchas de las medidas incluidas en él deberán completarse mediante convenios colectivos sectoriales.

Cabe destacar que el anteproyecto, en su actual redacción, no elimina ninguna disposición existente, sino que las amplía con nuevas condiciones y/o ajustes, además de simplificar algunas de ellas. En la nota de presentación del Plan, el Ministro indicó que las medidas contenidas en el Plan son de dos tipos: las generales de inmediata aplicación y las que requieren la intervención de los interlocutores sociales a través de convenios colectivos sectoriales.

Medidas directas y generales

Las medidas generales de aplicación directa son:

- El cómputo en base anual de la jornada laboral;
- La prestación voluntaria de horas extras;
- El derecho a una formación anual;
- El teletrabajo ocasional

Medidas que deberán promover los interlocutores sociales mediante convenios colectivos de trabajo (dividas entre las que se refieren al trabajo factible y al trabajo manejable)

Trabajo factible

- La organización de un fondo de ahorro «vida laboral» con el fin de guardar días de vacaciones o días extralegales prestados y/o ingresos (prima de fin de año, etc.) para ser utilizados por el trabajador en fechas ulteriores;
- La modificación de los regímenes de los permisos laborales;
- La posibilidad de donar una parte de los días legales de vacaciones a otro trabajador;
- La adaptación de la jornada laboral.

Trabajo manejable

- La reforma de la jornada laboral y el régimen del empleo nocturno;
- La instauración del contrato indefinido para el trabajo temporal;
- La simplificación del régimen de agrupación de empresarios;
- La simplificación del régimen del trabajo a tiempo parcial.

A continuación se resumen los motivos relativos a las citadas 12 medidas del llamado Plan Peeters.

Cómputo anual de la jornada laboral

El Plan prevé computar la jornada laboral en base anual en lugar de semanal para permitir que en épocas de mayor actividad se puedan prestar jornadas más largas y, por el contrario, se puedan reducir en las de menor volumen de trabajo.

El Plan establece, no obstante, las siguientes limitaciones:

- No se podrán prestar más de 9 horas diarias y 45 horas semanales (excepto si un CCT permite ampliar los citados límites a 11 horas diarias y 50 semanales);
- Se establecerá por ley que la base de cálculo se limite a un año (6 años si contemplado por un CCT);
- El régimen de la jornada completa será de una media semanal de 38 horas;
- El trabajador que preste más de 143 horas extras/año (excepto si ampliado por CCT) tendrá derecho a un descanso compensatorio sistemático.

Diferencia entre contenido del Plan y la actual situación: se generaliza la flexibilidad del horario laboral sin previa concertación social, lo que actualmente sólo puede realizarse en aquellos casos que se contemplan en la ley de 16/3/91.

Prestación voluntaria de horas extras

El Plan prevé la creación de un marco legal para la prestación voluntaria y de acuerdo mutuo de horas extras. El Plan contempla, asimismo las siguientes limitaciones al respecto:

- No se podrán prestar más de 100 horas extras/año (excepto si lo contempla un CCT);
- No se podrán prestar más de 11 horas diarias los días hábiles ni de 50 horas semanales;
- Las horas extras realizadas voluntariamente generan la obligatoriedad de cobro de las mismas o de ser incluidas en la cuenta de «ahorro vida profesional» del trabajador. Cabe resaltar que la prestación de horas voluntarias extras no requiere autorización previa (delegación social o Consejo de Empresa) como sí la precisan las actuales horas extras ordinarias.

Derecho a formación anual

Para mejorar la empleabilidad el Plan prevé la formación continua y complementaria de los trabajadores, sin incremento del gasto salarial, a razón de una media de 5 días/año por trabajador ocupado en régimen de jornada completa. Las medidas concretas para el disfrute de este derecho deberán establecerse:

- Mediante convenios colectivos sectoriales vinculantes;
- Mediante la creación de una “cuenta de crédito” de formación individual de cada trabajador. La formación podrá ser impartida por el personal de la empresa o por personas ajenas a las mismas. Las jornadas de formación serán computadas como tiempo trabajado o como horas extraordinarias prestadas sin derecho a sobresueldo.

Las pymes que cuenten con menos de 10 trabajadores no estarán sujetas a este régimen formativo y para las que cuenten con menos de 20 asalariados se realizará una política específica ulteriormente.

Diferencia entre lo previsto por el Plan y la situación actual: el actual régimen formativo impone una inversión económica para la formación equivalente al 1,9% del total de la masa salarial de todas las empresas, sea cual sea su sector de actividad.

Teletrabajo ocasional

Los empresarios que permiten a sus trabajadores realizar ocasionalmente teletrabajo se enfrentan en la actualidad a un vacío jurídico, por lo que el Plan prevé subsanar esta situación incluyendo un marco jurídico para este tipo de ocupación. Por teletrabajo ocasional se entiende todas las formas de teletrabajo que no estén definidas ni pactadas con anterioridad y que no tengan amparo en el convenio colectivo de trabajo 85 bis.

El Plan incluye las siguientes previsiones para este tipo de empleo:

- Se deben determinar los derechos de los trabajadores en cuanto al reembolso de los gastos generados por el teletrabajo;
- Se debe legislar acerca de los accidentes laborales en este régimen de empleo;
- Se deben determinar las formalidades administrativas relativas a la jornada laboral prestada en teletrabajo ocasional (cómputo de las horas y/o jornada/s prestadas).

Diferencia entre el contenido del Plan y la situación actual: enmarcar legalmente el teletrabajo ocasional, ya que sólo el teletrabajo realizado de forma regular dispone de un marco legal.

“Cartilla de ahorro de vida laboral”

La idea de crear una cartilla de ahorro durante la vida profesional de los trabajadores es una idea que se viene barajando desde hace bastante tiempo. La idea consiste en poder ahorrar parte de los días de vacaciones o permisos para su ulterior disfrute. El Plan prevé esta alternativa sin desarrollo alguno, ya que se trata de una medida que deben negociar los interlocutores sociales, tanto en lo que respecta a las modalidades de funcionamiento como a su activación. Para ello se deberán definir en un primer momento:

- Los períodos que podrían ser objeto del ahorro;
- La duración durante la cual estos periodos podrán ser ahorrados y
- Las modalidades para el disfrute del ahorro constituido.

El Plan sí prevé la aplicación de la medida a todos los sectores de actividad pero con una serie de restricciones: no podrán ser objeto de ahorro los días legales de vacaciones anuales (4 semanas/año), los días festivos legales ni tampoco los días no prestados por reducción de la jornada laboral. Por el contrario, sí podrán ser ahorradas las horas extraordinarias prestadas voluntariamente, los días de vacaciones extralegales y los días de formación que no hayan sido utilizados.

Diferencia entre lo previsto por el Plan y la situación actual: Actualmente no existe ningún tipo de medida similar.

Modificación de los regímenes de licencia/permiso

El equilibrio entre vida profesional y privada da derecho en la actualidad a diversos tipos de permisos, algunos de los cuales disponen de compensación económica. El Plan prevé coincidir los periodos de los distintos permisos:

- Un máximo de 51 meses para las ausencias debidas al cuidado de familiares enfermos y
- Un máximo de 3 meses para los permisos por cuidados paliativos de un familiar.

Diferencia entre la situación actual y las previsiones del Plan: se homogenizan los periodos máximos de los permisos concedidos.

Donación de días de vacaciones entre compañeros de trabajo

Todos los trabajadores tienen derecho, al menos, a 4 semanas de vacaciones al año, que resultan insuficientes en caso de tener que cuidar de un hijo gravemente enfermo. El Ministro ha considerado necesario atender esta preocupación y contempla en el Plan la posibilidad de poder donar días de vacaciones entre trabajadores de una misma empresa que se encuentren en estas circunstancias familiares.

Diferencia entre la situación actual y el contenido del Plan: actualmente no existe esta alternativa.

Flexibilizar el horario laboral

El Plan prevé mejorar la propuesta presentada en la Cámara de Representantes en 2015 sobre la posibilidad de flexibilizar el horario laboral para que los propios trabajadores puedan determinar a su conveniencia su propio horario de trabajo. Ello requiere una serie de elementos adicionales para que se determinen los límites horarios (horario fijo y flexible), lo que podría realizarse mediante convenios colectivos en las empresas que cuenten con delegación sindical y adaptando el reglamento de trabajo en las que no cuenten con delegación sindical. El CCT y el reglamento de trabajo deben incluir los siguientes elementos:

- Funciones, puestos de trabajo y categorías de los trabajadores a los que es de aplicación el horario flexible;
- Períodos de presencia obligatoria y períodos flexibles;
- Tiempo de trabajo máximo diario y semanal;
- Valor medio de una jornada laboral;
- Sistema de control de las horas trabajadas (registro electrónico)

Diferencia entre lo contemplado por el Plan y la situación actual: se cubrirá el vacío jurídico existente en la ley de 1965 sobre ordenación del trabajo.

Reforma de la jornada laboral y del régimen del trabajo nocturno.

Como se indicó anteriormente, la reforma general del tiempo de trabajo da más flexibilidad a los empresarios y a los trabajadores (prestación de hasta 11 horas diarias y 50 horas semanales sin poder superar la media anual de las 38 horas semanales y con una interrupción de al menos 11 horas entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente). Asimismo, el plan prevé la flexibilización del trabajo nocturno (el prestado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas) y del trabajo prestado en domingos y días festivos a través de acuerdos alcanzados entre los interlocutores sociales.

Diferencia entre lo previsto por el Plan y la situación actual: los interlocutores sociales podrán establecer nuevas modalidades de prestación laboral durante el periodo nocturno, domingos y días festivos.

Contrato indefinido en el régimen de trabajo temporal

En el enfoque de trabajo manejable, el Plan pretende que las empresas de trabajo temporal puedan formalizar contratos de duración indefinida con las siguientes condiciones:

- Se garantice al trabajador un salario entre dos misiones/empleos y
- No exista una situación de desempleo por causas económicas entre dos misiones/empleos.

Los contratos de trabajo temporal ilimitados no serán posibles sin pactar un convenio colectivo de trabajo en la comisión paritario del empleo temporal 322

Diferencia entre lo previsto por el Plan y la situación actual: en la actualidad las empresas de trabajo temporal sólo pueden realizar contratos de trabajo de duración determinada.

Simplificar el régimen de agrupación de empresarios

En la actualidad, la figura del grupo de empresas permite la agrupación de dos o más empresarios con el fin de contratar uno o varios trabajadores, cuyos servicios serán compartidos por todos ellos en función de sus necesidades respectivas.

Por el momento, si bien recoge esta medida, el Plan no indica en qué consistirá dicha simplificación.

Simplificar el régimen del empleo parcial

La propuesta del Plan consiste en simplificar los trámites administrativos, principalmente en los supuestos de trabajador a tiempo parcial ocupados en horarios variables. Los contratos de éstos deberían mencionar tan sólo el régimen laboral y no el horario de ocupación. El reglamento de trabajo debería prever un marco general para los trabajadores del régimen laboral parcial que prestan servicios en horario variable. Marco legal que deberá determinar:

- el intervalo diario de las prestaciones;
- días que deben trabajarse;
- duración mínima y máxima de la prestación;
- medios y tiempo en los que los trabajadores a tiempo parcial serían informados de sus horarios de trabajo.

Diferencia entre lo previsto por el Plan y la situación actual: El contrato de trabajo del trabajador a tiempo parcial actual incluye a la vez el régimen de empleo y el horario laboral.

Pág. Web Consultora Partena (www.partena-professional.be)