

BÉLGICA

EMPLEO FLEXIBLE ("FLEXI-JOBS") EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA, RESTAURANTES Y CAFETERÍAS

Introducción

Desde el 1 de diciembre 2015, el sector belga de la hostelería, restaurantes y cafeterías (sector "Horeca") cuenta con un nuevo sistema de contratación laboral, el empleo flexible (los llamados en Bélgica "flexi-jobs") que sólo puede utilizarse en este sector de actividad de hostelería y restaurantes. Se trata de flexibilizar el régimen laboral para la contratación de personal extra. La normativa en vigor está contemplada en la Ley de 16 de noviembre 2015 sobre disposiciones varias en materia de Seguridad Social, modificada por la Ley-Programa de 26 de diciembre de 2015 y por el Real Decreto de 13 de diciembre 2016 y responde al objetivo del actual Gobierno de fomentar el empleo en este sector y de luchar contra el trabajo irregular.

La finalidad de este sistema de contratación flexible, además de legalizar un régimen de empleo complementario, consiste en facilitar el pluriempleo de los trabajadores que cuentan con otra actividad laboral principal (mínimo 4 días de trabajo a la semana). La norma permite a las personas que ya tienen un empleo fijo la obtención de un ingreso adicional en el sector Horeca, sin que esta actividad complementaria constituya un coste excesivo para el empleador. Por eso, tan sólo los trabajadores que dispongan de un contrato de trabajo en régimen de jornada completa (mínimo 4 días/semana) con uno o varios empresarios en el tercer trimestre anterior al que presten servicios en un empleo flexible, pueden recurrir a un empleo de esta naturaleza.

Los distintos estatutos de los trabajadores del sector Horeca

1. Régimen general de la Seguridad Social

Para los obreros, la cuota general básica para la Seguridad Social (ONSS) a cargo del trabajador es del 13,7% y la cuota empresarial es del 35,64%. Para los empleados, asciende a 13,7% para el trabajador y a 30,3% para el empleador.

Dado que estos trabajadores están sujetos a todas las ramas de la Seguridad Social, entran igualmente en consideración para la reducción estructural de las cotizaciones sociales patronales y para las reducciones de cotizaciones patronales para la ocupación de grupos de trabajadores más vulnerables en cuanto a inserción en el mercado laboral. Este sector se beneficia asimismo de las ventajas fiscales introducidas por la reforma fiscal llamada "Tax-Shift", que reduce la fiscalidad del trabajo y por consiguiente disminuirá en los próximos años las cotizaciones a la

Seguridad Social. Sin embargo, es de resaltar que estas reducciones de las cotizaciones sociales patronales sólo son aplicables si el trabajador dispone de un contrato de trabajo en régimen mínimo de un 50% de la jornada completa o si ha prestado realmente en un trimestre un mínimo de un 27,50% de los días de trabajo correspondiente a una jornada completa.

2 Regímenes especiales

2.1. Retribuciones a través de propinas

La retribución de los trabajadores que sólo cobran una prestación compensatoria en forma de propinas y la retribución de los trabajadores que cobran propinas que sobrepasan el 108% del salario pagado por el empresario, se cotizan al ONSS como salario base global.

La base reguladora del salario base global varía en función del régimen de trabajo (jornada de cinco o seis días por semana) y de la función ejercida por el trabajador. Para un camarero empleado en un café, la base reguladora del salario base asciende a 106,82 euros por día (14,18 euros por hora) en un régimen de 5 días laborables, lo que equivale aproximadamente a 2.400 brutos por mes.

Para los obreros retribuidos con un salario base, es decir una retribución ligada de forma global y abstracta a la prestación laboral del trabajador, las cuotas básicas de Seguridad Social ascienden a 13,07% para el trabajador y a 28,9% para el empleador. La cotización de moderación salarial no es aplicable para esta categoría de trabajadores, por lo que reduce el tipo de la cuota de las cotizaciones de Seguridad Social

Dado que estos trabajadores están sujetos a todas las ramas de la Seguridad Social, entran igualmente en consideración para la reducción estructural de las cotizaciones sociales patronales y para las reducciones de cotizaciones patronales para la ocupación de grupos de trabajadores más vulnerables frente al mercado laboral. Este sector se beneficia asimismo de las ventajas fiscales introducidas por la reforma fiscal llamada "Tax-Shift" que reduce la fiscalidad del trabajo y por consiguiente disminuirá en los próximos años las cotizaciones a la Seguridad Social.

2.2 Los trabajadores ocasionales

El trabajo ocasional en el sector Horeca es un régimen especial peculiar de este sector. Las personas contempladas por la normativa belga en vigor son trabajadores que son ocupados en un régimen de jornada completa de máximo 2 días consecutivos y que disponen de un contrato de trabajo de duración limitada o de duración claramente definida. La duración máxima de la ocupación del trabajador es de 50 días por año calendario y la utilización máxima del trabajo ocasional para el empleador es de 200

días por año calendario. El trabajo realizado fuera de estos límites está autorizado a condición de ser vinculado al régimen general de Seguridad Social. El trabajador puede remitir al empleador un certificado de la Seguridad Social acompañado por un código de acceso que permite consultar el número de horas trabajadas por la persona en calidad de trabajador ocasional.

Desde el 1 de octubre de 2015, la cuota para la Seguridad Social del trabajador ocasional se calcula en base a una retribución ligada de forma global y abstracta a la prestación laboral del trabajador y asciende actualmente a 47,40 euros/día para una jornada completa de trabajo (6 horas o más) o 7,90 euros por hora trabajada en el supuesto de trabajadores que realizan horas sueltas (prestación laboral inferior a 6 horas)

Las cuotas básicas de Seguridad Social ascienden a 13,07% para el trabajador y a 28,9% para el empleador, no siendo tampoco aplicable la cotización de moderación salarial para esta categoría de trabajadores.

Dado que esta categoría de trabajadores también está sujeta a todas las ramas de la Seguridad Social, entra también en consideración para la reducción estructural de las cotizaciones patronales de Seguridad Social y para la reducción de las cuotas sociales patronales para la ocupación de grupos de trabajadores más vulnerables en cuanto a inserción en el mercado laboral.

Cabe reseñar que las horas realmente trabajadas siempre deben de comunicarse al ONSS. Los derechos sociales de los que se beneficia el trabajador se calculan en base al número de horas trabajadas y en base al salario base global. Se recalca nuevamente que para un camarero empleado en un café, el salario base asciende a 106,82 euros por día (14,18 euros por hora) en un régimen de 5 días laborables, lo que equivale a cerca de 2.400 brutos por mes.

2.3 Los trabajadores flexibles que trabajan en el marco de los "flexi-jobs"

Los trabajadores de empleos flexibles solo pueden ser empleados por el sector de la hostelería, restauración y de los cafés.

¿Qué trabajadores entran en el ámbito de aplicación de los empleos flexibles?

Tan sólo los trabajadores que dispongan de un contrato de trabajo en régimen de jornada completa (mínimo 4 días/semana) con uno o varios empresarios en el tercer trimestre anterior (T-3) al que presten servicios en un empleo flexible pueden recurrir a un empleo de esta naturaleza.

Para el cómputo de los días de ocupación en el T-3 se tienen en cuenta, además de los días realmente trabajados, los abonados por el empresario y asimilados al alta (primer mes de enfermedad, paga extra de vacaciones, permisos por enfermedad de un familiar, permisos especiales para contraer matrimonio, por fallecimiento de algún familiar, para el cumplimiento de obligaciones civiles, etc.), así como determinados periodos de suspensión del contrato que no corren a cargo del empleador, sino que son remunerados por fondos específicos como las mutualidades (bajas por maternidad, prestaciones por desempleo temporal, etc.).

De otra parte, algunas prestaciones laborales realizadas en el trimestre de referencia T-3 están excluidas del cómputo de días ocupados para acogerse al régimen de empleos flexibles. Se trata, por ejemplo, del trabajo prestado en empleos que ya disfrutaban de algún beneficio de seguridad social, del trabajo realizado en el propio régimen de empleo flexible, del tiempo trabajado en el régimen de estudiantes y de los trabajos que se realicen ocasionalmente en los sectores de la agricultura, la horticultura y Horeca. Por otro lado, las prestaciones laborales realizadas por menores de edad o las realizadas en el marco de un contrato de aprendizaje tampoco son tenidas en cuenta en el cómputo de días trabajados para cumplir el requisito de la ocupación principal (4/5 días a la semana) en el T-3.

¿Qué trabajadores están excluidos del régimen de empleos flexibles?

Para evitar el despido de trabajadores contratados indefinidamente y su contratación posterior mediante un empleo flexible con el fin exclusivo de beneficiarse de este régimen de contratación, que es más favorable para los empresarios, los trabajadores que se encuentran en alguna de las situaciones siguientes no pueden acceder a este tipo de empleos:

- Trabajadores que tienen un contrato de al menos 4 días/semana a tiempo completo con el mismo empresario que pretende contratarlos a través del sistema de empleos flexibles;
- Trabajadores que han recibido una indemnización de despido o una prestación compensatoria de extinción del contrato de trabajo por parte del mismo empresario que pretende contratarlos a través del sistema de empleos flexibles;
- Trabajadores que están en situación de preaviso de extinción de su contrato con el mismo empresario que pretende contratarlos a través del sistema de empleos flexibles.

Formalidades del sistema de empleos flexibles

Con anterioridad a la contratación de trabajadores en régimen de empleo flexible, los empresarios deben cumplir los siguientes requisitos:

- a. Elaborar un contrato marco por escrito que sirva de referencia para las futuras contrataciones de empleos flexibles. El citado contrato marco debe incluir obligatoriamente algunas menciones: identidad de las partes, breve descripción de la función y el salario convenido. Cuando el empleo flexible vaya a realizarse en régimen laboral de interinidad no existe obligación de redactar este contrato marco. La elaboración de un contrato marco no constituye por sí mismo, en ningún caso, obligación alguna de realizar futuras contrataciones en régimen laboral de empleo flexible.
- b. Contrato de trabajo: el contrato en régimen de empleo flexible debe realizarse necesariamente por un periodo de duración determinada o para la realización de una tarea específica, lo que implica la comprobación, con carácter previo al inicio de la prestación del empleo flexible, de que el trabajador contratado cumple el requisito de haber tenido una actividad principal (4 de 5 días a la semana) en el trimestre T-3. El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito, en cuyo caso debe conservarse una copia en el lugar de trabajo.
- c. Declaración Dimona: la contratación de uno o varios trabajadores en empleos flexibles conlleva ciertas obligaciones relativas a la declaración electrónica inmediata de alta en la Oficina Nacional de Seguridad Social y al registro de presencia. Una de ellas es el registro de la fecha de inicio y fin de la actividad laboral y el alta en la Seguridad Social.

Condiciones salariales y de trabajo aplicables a los empleos flexibles

Por lo que se refiere a las condiciones de trabajo, tanto la normativa belga relativa a los contratos de trabajo como los convenios colectivos del sector Horeca son de aplicación en su práctica totalidad a los empleos flexibles. Por lo tanto, los trabajadores contratados mediante este sistema tienen derecho a la paga extra de fin de año (si se ha trabajado ininterrumpidamente durante dos meses), a la prima dominical, a la prima por trabajos nocturnos, a la indemnización por ropa de trabajo, a los gastos de desplazamiento, a los eco-cheques, etc.

El salario mínimo neto de los empleos flexibles es de 9 euros/hora. Añadiendo la parte proporcional de la paga extra de vacaciones (0,69 euros/hora) el salario neto/hora se eleva actualmente (abril de 2017) a 9,69 euros netos/hora. A este importe se aplican las reglas de indexación de las prestaciones sociales.

Por lo que se refiere a las cotizaciones de Seguridad Social, el empleador sólo debe abonar una cuota equivalente al 25% del salario percibido por el trabajador.

El salario cobrado por el trabajador es un salario neto íntegramente exento del pago de cotizaciones personales de Seguridad Social. En materia fiscal, los ingresos generados por el empleo flexible están exentos de tributación para el trabajador.

La reducción estructural de las cotizaciones de Seguridad Social no es aplicable al empleo flexible.

2.4 Los estudiantes

El trabajo de los estudiantes que tiene una duración anual máxima de 475 horas (50 días) está regulado por la Ley de 3 de julio de 1978 relativa a los contratos de trabajo que, además de prever un conjunto de disposiciones relativas a los contratos de trabajo en general, también prevé disposiciones específicas para el contrato de ocupación de estudiantes. Aunque el trabajo de los estudiantes no se dirige exclusivamente al sector Horeca, tiene mucho éxito en este sector.

¿Qué jóvenes entran en el ámbito de aplicación del trabajo de estudiantes?

Pueden firmar un contrato marco por escrito que sirva de referencia para la contratación como trabajador estudiante:

- los jóvenes con 15 años o más y que no están sometidos a la obligación escolar a tiempo completo y que sigan estudios con un programa completo de formación. La obligación escolar en Bélgica se acaba a partir de los 16 años o a partir de los 15 años cuando el joven siguió los 2 primeros años de formación de la enseñanza secundaria de pleno ejercicio
- los jóvenes con 15 años o más que siguen una enseñanza a tiempo parcial que no cobran una prestación (no contributiva) de transición;

Quedan excluidos de la aplicación del trabajo de los estudiantes los trabajadores en prácticas.

El contrato de ocupación de estudiante

El contrato de trabajo en régimen de trabajo de estudiante debe realizarse necesariamente por un período de duración determinada (máximo 12 meses) a más tardar en el mismo día de la incorporación al trabajo del joven estudiante. Los tres primeros días se consideran automáticamente como período de pruebas. El estudiante recibe una copia del reglamento de trabajo y firma un acuse de recibo.

Otras Formalidades

Declaración Dimona: La contratación del joven estudiante conlleva la obligación relativa a la declaración electrónica inmediata de alta a la Seguridad Social en la Oficina Nacional de Seguridad Social (ONSS) y la obligación de registro de presencia con fecha de inicio y fin de la actividad laboral. La ONSS controla automáticamente la duración del trabajo realizado por el estudiante a través de un sistema de contador electrónico que también puede consultarse en línea por el estudiante y el empleador en el link Student@Work. La ONSS prevé un contingente anual máximo de 475 horas (50 días) por estudiante. Los días de trabajo que sobrepasan esta duración anual máxima son días de trabajo para los que se pagan cotizaciones generales de Seguridad Social.

Se hace hincapié en que la contratación para un mismo empresario con un contrato en régimen de trabajo de estudiante (máximo 50 días) seguida por otra contratación con un contrato en régimen de trabajo ocasional (máximo 50 días) está autorizada.

Condiciones salariales y de trabajo aplicables a los empleos flexibles

El salario del joven estudiante es, en principio, el mismo que el establecido para un trabajador ordinario. Pero está exento del pago de cotizaciones del Régimen General de Seguridad Social. En cambio, por lo que se refiere a las cotizaciones de solidaridad, el salario percibido por el trabajador no está exento del pago de esta cotización equivalente al 2,71% para el trabajador y al 5,42% para el empresario.

No se aplica una reducción estructural de las cotizaciones patronales de Seguridad Social para este tipo de trabajo prestado.

3. Beneficios sociales suplementarios

3.1 Reducción para el Sector Horeca de las cotizaciones de Seguridad Social de los trabajadores fijos

Con el fin de impulsar el empleo en el sector Horeca, el Gobierno adoptó una medida de reducción de las contribuciones patronales previstas en el régimen general de la Seguridad Social de los trabajadores fijos que entró en vigor a partir del 1 de enero de 2014. Esta iniciativa también tiene como objetivo compensar en parte las posibles repercusiones económicas desfavorables para las empresas de este sector tras la instalación obligatoria de una Caja registradora equipada de un módulo de control fiscal para luchar contra el fraude social y fiscal.

Esta reducción de cotizaciones patronales de Seguridad Social para un máximo de cinco trabajadores fijos ocupados a tiempo completo (no aplicable ni a los trabajadores ocasionales ni a los estudiantes), alcanza

800 € /trimestre para los menores de 26 años y 500 €/trimestre para los mayores de 26 años.

Para tener derecho a esta reducción de las cuotas patronales, las empresas tienen que cumplir las siguientes condiciones:

- Ocupar a un máximo 49 trabajadores en plantilla en un período de referencia determinado y ello, independientemente de la Comisión mixta a la que pertenecen los trabajadores.
- Tener un sistema de registro de las actividades destinado a las autoridades fiscales (caja registradora) y proceder diariamente al control y archivo del registro de presencias con la correspondiente indicación de la hora de inicio y fin de la actividad laboral de todos los trabajadores fijos ocupados (incluso los que no pertenecen a la Comisión Paritaria nº 302. El sistema de caja registradora equipada de un módulo de control fiscal debe estar activo desde el primer día del trimestre de referencia para tener derecho a las reducciones de las cotizaciones en ese trimestre.

3.2. Horas Extraordinarias

La Ley de 16 de noviembre 2015 sobre disposiciones varias de Seguridad Social que introduce el empleo flexible establece también una disposición de reducción del coste de determinadas horas extraordinarias realizadas en el sector Horeca. Las horas extraordinarias a las que se refiere el artículo 3.5º de la Ley de 16/11/2015 son las establecidas por el artículo 26 bis, par.2 bis, tercera línea de la Ley Orgánica del Trabajo de 16/03/1971. Globalmente se refieren a las horas extraordinarias que responden a necesidades excepcionales y a necesidades imprevisibles que optativamente por parte del personal pueden ser cobradas por los trabajadores en vez de ser recuperadas. La ocupación del trabajador debe corresponder a una ocupación a jornada completa en régimen ordinario.

El artículo 31 de la Ley de 16/11/2015 establece que el número de horas extraordinarias no recuperadas está limitado a un máximo de 300/360 horas por año civil.

Las horas extraordinarias no recuperadas no dan derecho a una compensación económica por encima del salario habitual. Están exentas del pago de cotizaciones de Seguridad Social y en materia fiscal están exentas de tributación. Desde 2017 dejó de existir un convenio colectivo de trabajo que prevé una compensación económica por encima del salario habitual para la realización por los trabajadores de horas extraordinarias.

Por lo que se refiere a la declaración electrónica de alta en la Oficina de Seguridad Social (ONSS), la declaración Dimona que se hace por cada trabajador ocupado en empleos flexibles debe indicar el inicio y el fin de

las horas extraordinarias, así como el salario pagado en este concepto a pesar de que las horas extraordinarias están exentas del pago de cotizaciones de Seguridad Social y de tributación para Hacienda.