

BÉLGICA

LEY-PROGRAMA Y LEY DE REACTIVACIÓN ECONÓMICA¹

El 27 de octubre de 2017, el Gobierno Federal presentó el Proyecto de Ley Programa y el Proyecto de Ley de Reactivación económica, en ejecución del Acuerdo de verano de 26 de julio, que tienen como objetivo aumentar el empleo, reforzar el poder adquisitivo y la cohesión social. Se resumen a continuación las principales medidas relativas a las áreas de Empleo y de Seguridad Social.

Llamadas misteriosas (“Mystery calls”)

Se potencia la lucha contra la discriminación en el mercado laboral y con este objetivo:

- los servicios de Inspección Social podrán realizar llamadas telefónicas anónimas a las empresas cuando existan indicios objetivos de discriminación.
- la búsqueda de información y pruebas por parte de la administración belga deberá llevarse a cabo con arreglo a procedimientos correctos y justos.
- las llamadas “misteriosas” tienen por objeto reconocer la existencia de discriminación y no provocarla, crearla o reforzarla con el presunto autor de discriminación.

Derecho a la desconexión con el trabajo

Se refuerza la lucha contra el estrés excesivo en el trabajo y el síndrome de desgaste profesional provocado por el estrés laboral (burnout):

- introduciendo la posibilidad de desconexión para los trabajadores fuera del tiempo de trabajo, estimulando a la vez a los empleadores a concertar con los trabajadores sobre este aspecto y a establecer acuerdos claros sobre esta disposición en el seno de la empresa.

Esta normativa entra en vigor a partir del 1 de enero de 2018

Prevención de riesgos laborales

En el derecho belga, la prevención de riesgos laborales (Ley de 4 de agosto de 1996 sobre el bienestar de los trabajadores en la

¹ Fte: Comunicado del Primer Ministro de 27/10/2017
<http://www.premier.be/fr/pr%C3%A9sentation-%C2%AB-loi-programme-et-loi-de-relevance-%C2%BB>
http://www.premier.be/sites/default/files/articles/PPWT%2027102017%20FR_0.pdf

ejecución de su trabajo) hace referencia al conjunto de factores relativos a las condiciones en las que se realiza el trabajo. Estos factores son: la seguridad en el trabajo, la protección de la salud del trabajador, la carga psicosocial ocasionada por el trabajo, la ergonomía, la higiene industrial y las condiciones del lugar de trabajo. Para reforzar las áreas de protección de la salud de los trabajadores y la protección contra los riesgos psicosociales en las empresas se elaborarán proyectos de leyes para luchar contra el síndrome del "burnout" a nivel sectorial y empresarial, en consulta con los interlocutores sociales.

Extensión del sistema de los empleos flexibles "flexijobs"

Desde el pasado 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, que flexibiliza el régimen laboral para la contratación de personal extra y reduce el coste de las horas extraordinarias. La medida responde al objetivo del actual Gobierno de fomentar el empleo en el sector Horeca.

Con el fin de fomentar el empleo de los pensionistas después de la jubilación, se amplía la aplicación del sistema de los empleos flexibles ("flexijobs") a los pensionistas. Esta medida también es aplicable al comercio al por menor de trabajadores autónomos, al comercio alimenticio al por menor, a las grandes empresas del sector del comercio al por menor, a los grandes almacenes, etc.

Esta normativa entra en vigor a partir del 1 de enero de 2018.

Trabajo temporal en el sector privado

La legislación actual limita los supuestos en los que los empresarios pueden recurrir a la contratación de trabajadores a través de las Empresas de Trabajo Temporal.

Para responder al objetivo de ofrecer nuevas posibilidades de contratación a los empresarios del sector privado:

- Se autoriza a todos los empleadores del sector privado a recurrir a la contratación de trabajadores en régimen de trabajo temporal (fecha de entrada en vigor: 1 de enero de 2018)
- Se suprimen las excepciones en relación con el análisis de requisitos en materia de seguridad.

Trabajo temporal en las Administraciones Públicas

Mediante negociación colectiva con las organizaciones sindicales, las Administraciones Públicas pueden recurrir a partir del 1 de enero de

2018 a la contratación de trabajadores a través de las Empresas de Trabajo Temporal en los supuestos siguientes:

- En caso de sustitución de un miembro del personal estatutario o contractual
- En caso de exceso temporal de la carga de trabajo
- Para la realización de un trabajo extraordinario

Medidas para el comercio digital

Se introduce un marco legislativo específico a partir del 1 de enero de 2018 para:

- facilitar el desarrollo de las actividades del comercio digital, creando nuevos puestos de trabajo y manteniendo los ya existentes.
- introducir un marco específico (de duración limitada a 2 años) en el que el trabajo nocturno y el trabajo realizado los domingos para el comercio digital sea permitido a nivel de empresa mediante la adaptación de la normativa laboral.
- el establecimiento, tras el periodo experimental de 2 años, de un nuevo marco legislativo sobre el trabajo nocturno y el trabajo realizado el domingo en las empresas del sector del comercio digital, a través de un convenio colectivo de trabajo.

El artículo 38 de la Ley de trabajo será modificado para autorizar el trabajo nocturno en el sector del comercio digital, tras la firma de un acuerdo colectivo de empresa mediante negociación colectiva, con participación de al menos una organización sindical.

Medidas para reactivar el sector de la construcción

La lucha contra el dumping social en la construcción y la reducción de los costes de personal constituyen uno de los objetivos prioritarios del Gobierno Federal para reactivar el mercado de trabajo y facilitar la creación de empleo en Bélgica. A tal fin, el Gobierno aplicará una reducción gradual de los costes de personal en el sector de la construcción. Esta reducción de costes salariales se realizará a través de descuentos fiscales.

A este fin, el Gobierno ha asignado el siguiente presupuesto:

Para 2018: 100 millones de euros

Para 2019: 100 millones de euros

Para 2020: 400 millones de euros

Adaptación del concepto de "empleo adecuado" para los solicitantes de empleo

Uno de los requisitos para acceder a los subsidios de desempleo es que el solicitante no haya rechazado una oferta de empleo o colocación adecuada.

- Se adapta el concepto de empleo adecuado teniendo más en cuenta las competencias del solicitante de empleo, en particular sobre la base de la experiencia adquirida durante su experiencia laboral.

La reforma entra en vigor el 1 de enero de 2018.

Trabajadores de edad avanzada: estimular a las personas a trabajar más tiempo al final de su carrera profesional mediante la concesión de ventajas fiscales y parafiscales

El objetivo de esta medida es reducir la diferencia entre la edad efectiva de la jubilación (59,7 años de media) y la edad legal de jubilación (65 años).

- Ofreciendo a los trabajadores por cuenta ajena la posibilidad de cobrar una remuneración complementaria si reducen parcialmente las actividades profesionales con la consiguiente aplicación de una reducción salarial. El complemento de remuneración es abonado por un fondo sectorial o por el empleador y no está sujeta a imposición, no estando asimilado al concepto de salario.

Los beneficiarios de esta medida son:

- Los trabajadores mayores de 60 años de edad que reducen el tiempo de trabajo en 1/5 (semana de 4 días de trabajo),
- Los trabajadores mayores de 58 años de edad que trabajen a tiempo completo, en caso de transición del trabajo por turnos y del trabajo nocturno a un trabajo adaptado más ligero.

Esta remuneración complementaria, al no ser asimilada a un salario, no está sujeta a cotización a la seguridad social.

Proyecto de Ley de reforma de las pensiones

El pasado día 23 de noviembre, la Cámara de Representantes de Bélgica votó a favor del proyecto relativo a la supresión de la limitación de la unidad de carrera para el cálculo de la pensión, que entrará en vigor el 1 de enero de 2019. El objetivo es permitir a quienes continúen trabajando después de una carrera profesional completa (45 años o 14.040 días de vida laboral) recibir una pensión más elevada que la establecida en la normativa actual. La reforma de pensiones propone:

Suprimir la limitación de la unidad de carrera para todos los días laborables efectivos a partir del 1 de enero de 2019.

En la práctica, esto significa que para las jornadas de trabajo reales ya no existen límites a la constitución de los derechos de pensión.

Para las personas que superan la unidad de carrera con días asimilados, se mantiene el sistema actual de tener en cuenta los días más ventajosos.

Modificación de la asimilación al trabajo de algunos periodos de desempleo

El Gobierno persigue el objetivo de garantizar que los períodos de trabajo se valoren siempre más en el cálculo de la pensión que los períodos de inactividad.

Dos reales decretos de desarrollo del proyecto de ley van a modificar el reconocimiento de los periodos de desempleo y de desempleo con complemento de empresa (antiguo régimen de "pre-pensión") en el cálculo de la pensión de jubilación. No obstante, las normas actuales continuarán siendo de aplicación para los demás periodos asimilados (incapacidad laboral, invalidez, accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad, sistema de "crédito-tiempo" (que permite suspender o reducir parcial o temporalmente las actividades profesionales) y permisos no remunerados.

- En cuanto al cómputo de los períodos de desempleo en las pensiones de jubilación, los días de desempleo a partir del segundo año no serán asimilados sobre la base del último salario, sino sobre el salario base establecido en 23.842 euros brutos anuales para 2017. Sin embargo, cabe destacar que para los desempleados mayores de 50 años, el último salario continuará siendo la base para el cálculo de la pensión.
- En cuanto al desempleo con complemento de empresa (antiguo régimen de "pre-pensión"), el periodo de prejubilación ya no se asimilará sobre la base del último salario, sino sobre un salario base mínimo por año de carrera fijado en 23.842 euros brutos anuales para 2017. No obstante, esta nueva regla solo afectará a las prejubilaciones concedidas después del 1 de enero de 2017. Las prejubilaciones por motivos de reestructuración o para empresas en crisis o para profesiones penosas o por razones médicas, no se verán afectadas por esta nueva norma.

Aumento de la cuantía para la pensión mínima correspondiente a una carrera completa (trabajadores)

En 2016, como parte integrante de las reformas fiscales en el marco del "tax -shift", que tiene como finalidad asegurar la sostenibilidad de las cuentas públicas y apoyar la competitividad y el empleo, las pensiones mínimas para una carrera profesional completa subieron un 0,7%.

En el marco de las negociaciones sobre el Acuerdo Interprofesional (AIP) 2017-2018 y en concreto el capítulo relativo al bienestar, los interlocutores sociales decidieron aumentar las pensiones mínimas para una carrera incompleta en un 1,7% y las pensiones para una carrera completa en un 1%, con efectos a partir del 1 de septiembre de 2017.

El Gobierno Federal propone una subida del 0,7% de las pensiones mínimas para una carrera profesional completa a partir del 1 de enero de 2018.

Otras medidas incluidas en el proyecto de Ley de la Ley de reactivación económica:

- Nueva remuneración mínima para los directores de empresa a partir del 1 de enero de 2018
- La instauración a partir del 1 de enero de 2018 de una nueva prima para los trabajadores: la prima de participación en beneficios

En su Acuerdo de verano del 26 de julio de 2017, el Gobierno Federal decidió instaurar una nueva prima que permite a los empleadores asignar a sus trabajadores parte de los beneficios de la empresa. De acuerdo con el proyecto de ley, esta bonificación será gravada fiscalmente de manera ventajosa y el empleador no tendrá que pagar ninguna cotización de Seguridad Social por ella. Dichas primas podrán ser pagadas a partir del 1 de enero de 2018, por ganancias relacionadas con un ejercicio que finalice a partir del 30 de septiembre de 2017.

La prima de beneficios es una cuantía de dinero que puede ser un porcentaje del salario de los trabajadores o una cantidad fija. La prima debe pagarse siempre a todos los empleados de la empresa (o grupo de empresas). Esta nueva forma de bonificación no debe confundirse con otra bonificación existente en el derecho belga, que es la bonificación no recurrente vinculada a los resultados (prima salarial, pagada en ejecución del Convenio colectivo de trabajo N° 90).

- La reforma del periodo de preaviso durante los primeros 6 meses de empleo

Régimen general

Introducción de un nuevo régimen más progresivo del plazo de preaviso durante los seis primeros meses de contrato, aplicable tanto a los contratos indefinidos como a los de duración limitada.

Antigüedad	< 1 mes	< 2 meses	< 3 meses	< 4 meses	< 5 meses	< 6 meses
Plazos actuales	2 semanas	2 semanas	2 semanas	4 semanas	4 semanas	4 semanas
Nuevos plazos	1 semana	1 semana	1 semana	3 semanas	4 semanas	5 semanas

Outplacement (programa de reinserción profesional)

En la actualidad en caso de que el trabajador despedido tenga derecho a una indemnización de como mínimo de 30 semanas, se descuentan de dicha indemnización 4 semanas de preaviso para compensar los gastos del programa de reinserción.

Después de la reforma, los trabajadores cuyo estado de salud no les permita participar en el programa de reinserción, tendrán derecho a percibir una indemnización íntegra de preaviso (incluidas las 4 semanas del programa de reinserción profesional).

- La reintroducción en el mercado laboral de los "starterjobs" (trabajos de iniciación de la vida laboral) para fomentar la contratación de jóvenes trabajadores de 18 a 21 años mediante una reducción del coste del trabajo para el empleador. El salario neto del trabajador se conserva íntegramente.

Esta medida entra en vigor a partir del 1 de enero de 2018.

Instauración de un segundo pilar de pensión completa para los trabajadores autónomos (personas físicas)

El futuro marco fiscal para los trabajadores autónomos personas físicas corresponderá al que ya existe para el segundo pilar de pensiones de los trabajadores autónomos que trabajen con sociedades constituidas

Instauración de un régimen voluntario de cotizaciones para la pensión complementaria para los trabajadores por cuenta ajena

La iniciativa del Gobierno es dejar la posibilidad a los trabajadores por cuenta ajena de cotizar, si lo desean, para una pensión

complementaria libre que se financiaría mediante cotizaciones deducidas del salario por el empleador a petición del empleado. Por lo tanto, el derecho de optar por esta iniciativa corresponderá al trabajador.

Introducción de un sistema optativo para los descuentos fiscales aplicable a las cotizaciones a planes de ahorro-pensión (tercer pilar)

- 940 euros, equivalente a un descuento fiscal del 30%
- 1.200 euros, equivalente a un descuento fiscal del 25%

Pensión parcial

El trabajador podrá percibir una parte de su pensión mientras siga trabajando y podrá acumular derechos de pensión adicionales. El objetivo del Gobierno Federal es brindar una nueva oportunidad para la transición del empleo a tiempo completo a la salida definitiva del mercado laboral. La pensión parcial formará parte de la pensión por puntos. El objetivo es adoptar los textos para su aplicación el 1 de enero de 2019.

Reducción del periodo de espera para los trabajadores autónomos en situación de incapacidad laboral

El Gobierno se ha comprometido a mejorar el estatuto social de los trabajadores autónomos. A partir del 1 de enero de 2018, los trabajadores autónomos cobrarán una prestación por incapacidad laboral con cargo al seguro de enfermedad e invalidez para los trabajadores autónomos, que se paga a través de las Mutualidades, tras haber finalizado un período de espera de 15 días (hasta ahora el periodo de espera era de 1 mes). El impacto presupuestario de esta medida se cifra en 9,4 millones de euros.