

BÉLGICA

MODIFICACIONES DE LA LEY SOBRE LA NATURALEZA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO²¹

En su empeño por combatir el fraude social y fiscal, el actual Gobierno belga se ha implicado en la lucha contra los llamados «falsos trabajadores autónomos» y «falsos trabajadores asalariados». Desde el pasado 1 de enero 2013 Bélgica cuenta con nuevos mecanismos para poder identificar tanto a los falsos trabajadores autónomos como a los falsos asalariados, cuyo fraude afecta al sistema de la seguridad social. El 28 de septiembre 2012 fue publicada en el diario oficial belga la Ley de 25 de agosto 2012, que modifica el Título XIII de la Ley-programa de 27 de diciembre de 2006 sobre la naturaleza de las relaciones de trabajo.

La Ley de 2006, en su redacción anterior, no resolvía la inseguridad jurídica que se generaba cuando había que determinar si la relación entre las partes se desarrollaba en el marco de un contrato de trabajo por cuenta ajena (concurría vínculo de subordinación entre el mandante y el ejecutante) o, si por el contrario, tenía lugar en el marco de una colaboración por cuenta propia o autónoma (cuando no concurría vínculo de subordinación). Para determinar la existencia de uno u otro tipo de relación jurídica, la ley de 2006 contaba tan sólo con varios criterios generales que podían ser completados con diversos criterios específicos aplicables a diversos sectores y profesiones. Una novedad de las modificaciones introducidas por la nueva ley consiste en que estos criterios específicos serán fijados por real decreto previo informe favorable de diversas instancias, entre ellas diversos órganos paritarios. Otra novedad importante se refiere a la introducción de un mecanismo de presunciones legales aplicable exclusivamente a determinados sectores económicos (construcción, vigilancia, transporte y limpieza). La ley enumera nueve criterios para determinar si la relación es por cuenta ajena o no. Si se cumplen más de la mitad de dichos criterios, se presume, salvo prueba en contrario, que la relación de trabajo es por cuenta ajena.

En definitiva, en su redacción actual, la ley establece un régimen de aplicación general y un régimen especial aplicable a los sectores de actividad antes enumerados.

En primer lugar, por lo que se refiere al régimen general señalado, la ley prevé tres tipos de criterios para determinar la naturaleza de la relación de trabajo: unos criterios neutros, unos criterios generales y unos criterios específicos. Los denominados criterios neutros no pueden ser utilizados en la calificación jurídica de una relación de trabajo, ni en un sentido (trabajo por cuenta ajena) ni en otro (trabajo por cuenta propia). Se trata de elementos puramente formales que no son determinantes para concretar la naturaleza jurídica de la relación existente entre las partes. Estos criterios son los siguientes: la denominación del contrato, los datos de inscripción en la seguridad social, los datos de inscripción en la base de datos de empresas, los datos de inscripción en la administración fiscal y la forma en que los ingresos de la actividad son declarados a la administración fiscal. Junto a los anteriores, la ley enumera una serie de criterios generales para calificar la relación de trabajo: la voluntad de las partes, la forma de organizar el contenido del trabajo, la forma de organizar el tiempo de trabajo y la existencia o no de control jerárquico. Finalmente, como antes se señaló, la ley establece un procedimiento para determinar criterios específicos propios de diversos sectores o profesiones. Estos criterios específicos (facultad de contratar personal,

²¹ Fuentes: Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Concertación Social y Revista de Seguridad y Medioambiente "ORIENTATION" nº 10/2012

trabajo en los locales y con materiales propios o ajenos, etc.) no pueden ir en contra de los criterios neutros y generales fijados en la ley. La concurrencia de varios de los anteriores criterios (generales y específicos) permite en cada caso determinar si existe adecuación o no entre la forma de desarrollo de la relación de trabajo y la calificación que las partes han dado a la misma (por cuenta propia o ajena). En caso de que no exista correspondencia entre ambos elementos será posible recalificar la relación de trabajo entre las partes y aplicar el régimen de seguridad social que corresponda.

En segundo lugar, por lo que se refiere al régimen especial antes indicado, la ley establece para determinados sectores económicos un sistema de presunción de existencia de contrato de trabajo (es decir, de relación asalariada por cuenta ajena), destruible mediante prueba en contrario, si concurren más de la mitad de los nueve criterios que más adelante se indican. Este sistema, que afecta exclusivamente a los sectores de la construcción, vigilancia, transporte y limpieza, fija los siguientes criterios: 1) inexistencia de riesgo financiero o económico; 2) inexistencia de responsabilidad y de poder de decisión en lo relativo a los medios financieros; 3) inexistencia de poder de decisión en la política de compras; 4) inexistencia de poder de decisión en lo que se refiere a la política de precios (salvo si los precios están fijados legalmente); 5) inexistencia de una obligación de resultados; 6) garantía de pago de una indemnización fija cualesquiera que sean los resultados de la empresa o el volumen de las prestaciones suministradas; 7) no ser el empleador de trabajadores contratados personalmente o no tener la facultad de contratar personal o de ser sustituido por otra persona para la realización del trabajo pactado; 8) no aparecer como empresa en las relaciones con terceros o trabajar de forma habitual y principal para un solo contratante; y 9) trabajar en locales de los que no se es propietario ni inquilino o con materiales puestos a su disposición y financiados por el contratante.

Finalmente, la ley establece una comisión administrativa con competencia para resolver, a petición conjunta o unilateral de las partes interesadas, cuestiones relativas a la calificación jurídica de una relación de trabajo. Las resoluciones de la comisión administrativa, que producen efectos durante un periodo de tres años, pueden ser recurridas ante la jurisdicción de trabajo.