

BÉLGICA

DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES DE LA UE DESPLAZADOS²²

La Directiva 96/71 del Parlamento Europeo y del Consejo determina la ley aplicable a los trabajadores de la UE desplazados a un estado miembro de la Unión Europea en el marco de la libre circulación de servicios. Dicha Directiva fue transpuesta al derecho belga a través de la Ley de 5 de marzo de 2002²³.

La primera parte de la misma define los reglamentos de aplicación en este país a los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia de otros estados de la UE desplazados a Bélgica, bien sea por un periodo definido o para realizar una prestación concreta.

Definición del trabajador por cuenta ajena desplazado

Un trabajador por cuenta ajena es aquel que, en virtud de un contrato con un empresario, desempeña una actividad profesional y como contraprestación recibe un salario. Las prestaciones laborales se ejecutan bajo las directrices de la empresa contratante. En el caso de los trabajadores por cuenta ajena desplazados, una empresa implantada en otro país envía al trabajador a trabajar a Bélgica.

Protección de sus derechos

Los trabajadores por cuenta ajena desplazados disfrutan de las condiciones salariales y laborales (jornada laboral, vacaciones, regímenes de seguridad social...) del país donde desempeñan la actividad laboral, salvo cuando éstas sean más ventajosas en el país del empresario. El trabajador mantiene su contrato de trabajo con el empresario mientras dure el desplazamiento. Las normas relativas al desplazamiento de trabajadores han sido definidas de forma que el trabajo en el extranjero nunca conlleve un menoscabo de los derechos del trabajador. Por tanto, los trabajadores desplazados disfrutan, como mínimo, de los mismos derechos que en sus países de origen. Si los derechos de los trabajadores por cuenta ajena del país de destino son más amplios (por ejemplo, un salario mínimo más alto), deberán aplicarse también a los trabajadores desplazados. La legislación pretende así evitar la competencia desleal entre los trabajadores autóctonos y los desplazados.

Definición del trabajador autónomo desplazado

El trabajador autónomo no depende de ningún empresario. Es su propio jefe y él mismo decide cuánto trabajo asume o cuánto quiere ganar. Las personas que ejercen una actividad autónoma en otro país de la UE pueden trasladarse temporalmente a Bélgica para trabajar en situación de desplazadas, estando sujetas a un régimen fiscal diferente. Durante el periodo de desplazamiento, el autónomo desplazado debe seguir declarando sus actividades en el país en el que esté dado de alta.

²² Ftes.: Service Fédéral de l'Emploi Sindicato CSC (www.csc-en-ligne.be-enero 2013)

²³ **Reglas legales de aplicación en caso de desplazamiento**

- Directiva 96/71 CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16/12/66.
- Ley belga de 5 de marzo 2002 trasponiendo la directiva 96/71 CE.
- Real Decreto de 1 de abril 2007, fijando las modalidades de ejecución del régimen simplificado de posesión de documentos sociales para las empresas que desplazan a trabajadores en Bélgica.

Trámites y documentación obligatoria en los desplazamientos

El desplazamiento de trabajadores implica que los trabajadores por cuenta ajena o autónoma que estén dados de alta en la Seguridad Social de su país de origen pueden trabajar temporalmente en el extranjero sin tener que cotizar a la Seguridad Social en dicho país. Estas cotizaciones las paga el empresario en el país donde esté registrado el domicilio social de la empresa. Los autónomos desplazados pagan ellos mismos sus cotizaciones a la Seguridad Social en el país donde estén dados de alta como tales.

Cuadro resumen de los trámites y documentación necesaria

Trabajador desplazado	Trabajador autónomo desplazado
Certificado A1 para trabajadores desplazados	Certificado A1 para trabajadores desplazados
Justificante de la declaración LIMOSA	Justificante de la declaración LIMOSA
Carné de identidad o pasaporte	Carné de identidad o pasaporte
Tarjeta sanitaria europea (tarjeta azul)	Tarjeta sanitaria europea (tarjeta azul)
	Inscripción en la Cámara de Comercio
	Número de Identificación Fiscal europeo a efectos del IVA intracomunitario (NIF-IVA)

Certificado A1 para trabajadores desplazados

El certificado A1 es un documento expedido por una agencia de la Seguridad Social del país donde esté constituida la empresa para la que trabaja, o en el que esté dado de alta el autónomo. Todo trabajador por cuenta ajena o autónomo desplazado a Bélgica debe estar obligatoriamente en posesión de un certificado A1. Se trata de un documento europeo que certifica que el trabajador está al corriente en el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social. Por tanto, debe llevarlo siempre consigo.

Declaración LIMOSA

La declaración LIMOSA es obligatoria en Bélgica: cualquier actividad realizada por trabajadores extranjeros, ya sea por cuenta propia o ajena, y en la forma que sea, debe declararse ante las autoridades belgas. Toda empresa extranjera que envíe a trabajadores desplazados a Bélgica debe presentar, antes de que éstos comiencen su actividad en Bélgica, la declaración LIMOSA. Esta declaración puede hacerla a través de la página web: www.limosa.be. El empresario está obligado a entregar un justificante de la misma al trabajador, quien deberá llevarlo consigo en todo momento y presentarlo en la empresa de destino belga. Si durante una inspección no presentara dicho justificante, la empresa de destino en Bélgica o su cliente belga deberá notificarlo a las autoridades belgas.

Excepciones: algunos trabajadores están exentos de la obligación de presentar la declaración LIMOSA: transportistas, artistas del espectáculo, ejecutivos en viaje de negocios...

Tarjeta sanitaria europea

La tarjeta sanitaria europea (TSE) solo puede utilizarse para estancias temporales en el extranjero. El motivo de la estancia (vacaciones, estudios, trabajo...) es irrelevante. La tarjeta demuestra que el titular está al corriente del pago de la Seguridad Social. Si recibe atención médica, la TSE le da derecho a que los gastos le sean reintegrados por una mutua extranjera. La tarjeta es personal e intransferible y no puede utilizarse cuando el desplazamiento tenga la finalidad de recibir tratamiento médico específico en el extranjero.

Certificado de inscripción en la Cámara de Comercio y certificado del Número de Identificación Fiscal

Además de los formularios indicados anteriormente, los trabajadores autónomos desplazados deben estar en posesión de un certificado de inscripción en la Cámara de Comercio, así como de un certificado del Número de Identificación Fiscal europeo a efectos del IVA intracomunitario (NIF-IVA) de su país.

Contrato y Remuneración

Antes de trasladarse a Bélgica, el trabajador debe contar con un contrato de trabajo con la empresa o el empresario que lo envía. Dicho contrato debe cubrir todo el periodo del desplazamiento.

El trabajador desplazado trabajará bajo la autoridad de la empresa por la que está contratado, que acordará los términos del desplazamiento con la empresa de destino.

En Bélgica, el salario se calcula según el número de horas trabajadas en el caso de los obreros, y según una remuneración diaria fija en el caso de otros trabajadores. La cuantía exacta del salario viene determinada por el convenio colectivo laboral, que se aplica a todos los que trabajan en un sector determinado o en una empresa determinada. En el caso de que no exista un convenio colectivo en el sector o la empresa en la que trabaje, el trabajador deberá percibir al menos el salario mínimo al que cualquier ciudadano belga tiene derecho, igual a una suma bruta mensual de 1.501,82 euros (a partir de 21 años), 1.541,67 (21,5 años + 6 meses de antigüedad) o 1.559,38 euros (22 años + 12 meses de antigüedad). Dichas sumas corresponden a los salarios mínimos actualizados el 1 de abril de 2013.

En el caso de los trabajadores autónomos éstos deciden por sí mismos qué trabajos aceptar y, al no estar sujetos a la autoridad de una empresa, fijan sus tarifas según su propio criterio.

Impuestos

Todos los trabajadores desplazados están sujetos al impuesto sobre la renta. Si una persona se desplaza a Bélgica para trabajar menos de 183 días al año, debe tributar en el país donde esté establecida su empresa. Para desplazamientos de más de 183 días de trabajo en Bélgica, deberá pagar el impuesto sobre la renta en dicho país desde el primer día en el que comience su actividad en el mismo. El impuesto sobre la renta de los trabajadores desplazados se paga mensualmente en forma de una retención en origen practicada por la empresa. Por su parte, el trabajador es responsable de presentar una declaración de la renta anual.

En resumen, si la persona desplazada trabaja más de 183 días en Bélgica, deberá presentar su declaración de impuestos en dicho país. Esta obligación se aplica tanto a los trabajadores desplazados por cuenta propia como por cuenta ajena.

Material de trabajo, jornada laboral y medidas de seguridad

Los trabajadores desplazados no tienen que ocuparse de nada. Su empresa o la empresa de destino deben facilitar el material adecuado y suficiente para que el trabajador pueda desempeñar su tarea, incluyendo las medidas de seguridad. Por su parte, los trabajadores deben cumplir con los horarios de trabajo establecidos por la ley. Así, por ejemplo, no podrán superar las 38 horas semanales, salvo que reciban una remuneración extra como contrapartida. La empresa contratante, o la de destino, decidirá los períodos de vacaciones del trabajador.

Los autónomos desplazados deciden por sí mismos todos los aspectos relacionados con el trabajo: lugar y horarios, compra de material, citas con los clientes y mandatarios...

Alojamiento

El empresario deberá proporcionar alojamiento a los trabajadores desplazados. La empresa belga de destino deberá velar por el cumplimiento de esta disposición. El alojamiento deberá cumplir con las normas belgas en materia de vivienda. La ley prohíbe dormir en el lugar de trabajo, en un garaje o en barracones o caravanas instalados en la obra. Además, está prohibido que un gran número de personas duerman juntas en espacios reducidos. El alojamiento debe contar además con instalaciones adecuadas. El coste corresponde al empresario, salvo cuando pague una retribución extra a sus trabajadores (en determinados sectores), en cuyo caso éstos pagarán su propio alojamiento.

Resumen de las recomendaciones importantes a tener en cuenta por el trabajador

- Debe comprobar que el salario que percibe cumple con las condiciones salariales belgas.
- Periódicamente debe comprobar que sus cotizaciones a la Seguridad Social se pagan puntualmente. Si no fuera así, no dispondrá, por ejemplo, de un seguro en caso de enfermedad.
- Debe llevar consigo, en todo momento, los documentos legales de desplazamiento.
- Debe llevar consigo siempre el justificante de la declaración LIMOSA, ya que también es obligatorio.
- Los domingos y días festivos no se trabaja. Si lo hace, debe percibir una remuneración extra como contraprestación.
- Si trabaja más de lo que la ley permite, debe comprobar que cobra las horas extraordinarias convenientemente.
- La empresa no puede despedirle de viva voz. Antes de firmar nada, debe informarse de sus derechos.
- La empresa está obligada a proporcionarle un alojamiento digno. La ley prohíbe dormir en el lugar de trabajo o en condiciones de higiene insuficientes. Antes de firmar debe comprobar si figuran en su contrato las disposiciones relativas al mismo.
- Antes de desplazarse puede solicitar ayuda e información en las oficinas de la Seguridad Social o en las delegaciones del Ministerio de Empleo de su país. Llegado a Bélgica, si necesita más información o ayuda, puede ponerse en contacto con su consulado o embajada, o con los organismos belgas competentes.