

FORMACIÓN PROFESIONAL

BÉLGICA

ÚLTIMAS NOVEDADES EN MATERIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS JÓVENES ²⁷

El plan de reactivación económica presentado por el Gobierno Di Rupo en el mes de julio de 2012 incluía, entre otras cosas, medidas para promover el empleo de los jóvenes.

Para incentivar la incorporación de los jóvenes al mercado laboral belga y adaptar sus cualificaciones profesionales a las necesidades de las empresas se han introducido a partir de enero de 2013 las tres medidas siguientes:

I. La obligación para las empresas del sector privado de crear un 1% de plazas de prácticas de inserción profesional

Esta medida de fomento de empleo, introducida por la Ley del 27 de diciembre 2012 y desarrollada por el Real Decreto de 19 de febrero 2013, establece la obligación colectiva del conjunto de los empleadores del sector privado de crear un número de plazas para la formación-aprendizaje equivalente como mínimo al 1% del efectivo global de las plantillas existentes en las empresas en el segundo trimestre del año anterior (el cómputo se realiza en número de trabajadores equivalentes a tiempo completo). La obligación colectiva es aplicable a todas las empresas, sin que se tenga en cuenta ni el tamaño de la empresa ni el número de trabajadores de la plantilla de la empresa.

A. Las prácticas de inserción profesional

La legislación ha introducido un nuevo concepto jurídico de formación, que se dirige exclusivamente a los jóvenes menores de 26 años, denominada “prácticas de inserción profesional”. Se trata de un concepto global que incluye todos los sistemas de formación profesional para los jóvenes organizados a través de las Oficinas Regionales de Empleo (formación en alternancia tradicional, prácticas de inserción, plan de formación profesional individual, contrato de trabajo-formación, etc....).

La normativa de 27 de diciembre 2012 define las prácticas de inserción profesional como la formación impartida en el marco de los contratos de primer empleo (CPE) en empresas del sector privado en sentido estricto, en organismos del sector público, en empresas del sector privado con fines sociales (asociaciones sin ánimo de lucro) o del sector de la enseñanza, cuyo objetivo consiste en facilitar a los jóvenes menores de 26 años una formación que les permita incorporarse cuanto antes al mercado laboral.

La contratación de los jóvenes puede realizarse a través de las siguientes modalidades: en el marco de un contrato de primer empleo de tipo 3:

- un contrato de aprendizaje para profesiones ejercidas por trabajadores asalariados

²⁷ Fte: Kluwer-revista “Orientations” de mayo 2014

- un contrato de aprendizaje en el sector de clases medias (autónomos, directores de pymes, funcionarios, personal ejecutivo, etc...). La reglamentación sobre este tipo de contrato es competencia de las Regiones
- un contrato en prácticas en el sector de clases medias (en el marco de una formación de directivo de empresa). La reglamentación sobre este tipo de contrato también es de competencia regional
- un contrato de inserción socio-profesional
- en el marco de un contrato de primer empleo de tipo 2:
- este contrato consiste en una combinación entre un contrato de trabajo a tiempo parcial (como mínimo a media jornada) formalizado entre el joven y el empleador y una formación seguida por el joven a partir de la fecha en que empiece el contrato de trabajo.

mediante las denominadas prácticas de transición

- este tipo de prácticas esta regulado por el artículo 36quater del Real Decreto de 25 de noviembre 1991 sobre reglamentación de desempleo. Este nuevo sistema, que entró en vigor el 1 de enero de 2013, ofrece a los jóvenes demandantes de empleo la oportunidad de hacer prácticas en una empresa.

mediante formación profesional bajo la tutoría de la oficina de formación profesional de la comunidad lingüística competente (PFI/FPI/IBO/IBU).

Todas las modalidades de contratación de jóvenes arriba indicadas se toman en consideración para el cálculo del número de puestos de prácticas de inserción profesional y, por consiguiente, para cumplir la obligación colectiva de crear por lo menos el 1% de puestos de prácticas de inserción profesional. Los jóvenes que, una vez finalizada la formación-aprendizaje, son contratados por la empresa con un contrato de trabajo ordinario también se tienen en cuenta a estos efectos durante el trimestre en curso en que se firmó el contrato de trabajo, así como durante los tres trimestres siguientes.

B. Concepto de plantilla de personal

El Real Decreto de 19 de febrero de 2013 establece que el concepto de plantilla de personal de cada empresa debe ser interpretado como el número de personas por las que el empleador debe abonar una o múltiples cotizaciones de la Seguridad Social. Además, la plantilla de personal que se toma como referencia es la existente en el segundo trimestre del año anterior y se expresa como la suma de fracciones equivalentes a un tiempo completo. Por lo que se refiere a la plantilla global del colectivo de empleadores del sector privado (obligación colectiva), la misma se calcula sumando las plantillas de personal de todos los empleadores.

C. Sanciones

La normativa belga que establece la obligación colectiva de los empleadores del sector privado de crear por lo menos el 1 % de puestos para prácticas de inserción profesional no contempla ninguna sanción en caso de incumplimiento de la misma. Al establecer esta obligación, el objetivo del Gobierno consistió en involucrar a los empleadores en la creación de empleo y en la formación de los jóvenes y no en sancionarlos. No obstante, si no se consigue el objetivo de crear como mínimo el 1% de puestos de prácticas de inserción profesional a través de la obligación colectiva, se introducirá, como pronto a partir del 1 de enero de 2015, una obligación individual para los empleadores del sector privado. Esta obligación individual se aplicará a los empresarios que a 30 de junio del año anterior tengan una plantilla de al menos 100 trabajadores (en unidades equivalentes a tiempo completo) y

consistirá en ofrecer un número de puestos de prácticas equivalente, como mínimo, al 1% de la plantilla calculada en los términos anteriores.

D. El control del cumplimiento de la obligación colectiva de los empleadores del sector privado

Por lo que se refiere al control del cumplimiento de la obligación colectiva, anualmente, antes del 30 de septiembre de cada año, el Consejo Central de Economía (CCE) y el Consejo Nacional de Trabajo (CNT) deben comprobar de forma conjunta si los empleadores han cumplido la obligación colectiva de poner a disposición de los jóvenes menores de 26 años un 1% de prácticas de inserción profesional. Para ello tendrán en cuenta las declaraciones Dimona (formulario específico de comunicación al ONSS con información específica sobre el empleador, el trabajador y su relación de trabajo propiamente dicha) remitidas electrónicamente al ONSS. Próximamente, a mediados del presente año, se conocerán los resultados de la primera evaluación de la obligación colectiva, que será calculada en función de los datos del año 2013 en relación con los del segundo trimestre del año anterior.

E. La obligación individual de los empleadores del sector privado

Además de la obligación colectiva del 1% a la que se ha hecho referencia anteriormente, subsiste para los empleadores del sector privado una obligación adicional. En efecto, todo empleador que el 30 de junio del año anterior haya tenido una plantilla equivalente a por lo menos 50 trabajadores (expresados en unidades equivalentes a tiempo completo) debe contratar mediante un contrato de primer empleo (CPE) a un número de jóvenes menores de 26 años igual, como mínimo, al 3% de su plantilla.

II. Una declaración Dimona para todos los beneficiarios de prácticas de inserción profesional

El cálculo del efectivo global contratado durante el segundo trimestre del año anterior (en equivalencia a tiempo completo) por los empleadores a los que afecta la obligación colectiva de crear por lo menos el 1% de prácticas de inserción se hace por la Oficina Nacional de Seguridad Social (ONSS). Para facilitar esta labor, se ha introducido una declaración Dimona específica para las prácticas de inserción profesional. El Real Decreto de 14 de enero 2013, que desarrolla la Ley de 27 de diciembre 2012, introdujo a partir del 1º de enero de 2013 la obligación de dar de alta en la Seguridad Social belga a través de la declaración Dimona a las personas que suscriban alguna de las siguientes modalidades de contratación:

- el contrato de aprendizaje (clases medias);
- el contrato de aprendizaje controlado;
- el contrato de prácticas en el marco de la formación de directores de empresa;
- el contrato de aprendizaje de profesiones ejercidas por trabajadores asalariados;
- el contrato de inserción socioprofesional;
- el contrato de inmersión profesional

La declaración Dimona también debe enviarse al ONSS por lo empleadores en el caso de los beneficiarios de prácticas de transición, así como en el de las personas que, a iniciativa del servicio de formación profesional de la Oficina Regional de Empleo, firmen un contrato para recibir una formación individual en empresa (FPI en la región francófona, IBO en la región flamenca) o un contrato de formación-inserción (PFI).

III. El objetivo del Gobierno: crear 10.000 plazas/año de prácticas de transición profesional

Entre las medidas para promover el empleo de los jóvenes contempladas en julio de 2012 en el plan de reactivación para incentivar la economía, el Ejecutivo belga estableció la creación a partir de enero de 2013 de 10.000 plazas/año para prácticas de transición profesional. Los jóvenes desempleados muy poco cualificados (los que al finalizar los estudios no posean un título/certificado de haber aprobado la educación secundaria superior) que realicen una formación profesional reconocida por los sistemas nacionales de empleo a través de las Oficinas Regionales de Empleo (ACTIRIS en la Región de Bruselas, FOREM en Valonia o VDAB en Flandes) perciben durante esta formación una prestación de inserción a cargo de la Oficina Nacional del Empleo. El período de inserción profesional tiene una duración máxima de 6 meses. La empresa que, una vez finalizada la formación, contrate al joven puede beneficiarse durante un período máximo de 4 años de una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social. La creación de 10.000 plazas/año de prácticas de formación-aprendizaje debe, en principio, mejorar la transición entre la educación y la vida profesional de los jóvenes.

A. Normativa de las prácticas de transición

El Ejecutivo belga introdujo a través del Real Decreto de 10 de noviembre 2012, por el que se modificó el Real Decreto de 25 de noviembre 1991 sobre el Reglamento de Desempleo, una medida de empleo aplicable a partir de enero de 2013 para facilitar la integración de los jóvenes en el mercado laboral: el denominado “stage de transition” (prácticas de transición).

1. Sectores a los que se aplican las prácticas de transición

La medida es de aplicación a las empresas del sector privado, las asociaciones sin fines lucrativos y la Administración pública.

2. Los beneficiarios de las prácticas de transición

Para beneficiarse de esta medida el joven tiene que:

- Estar inscrito como demandante de empleo en la Oficina Regional de Empleo (ACTIRIS, FOREM Y VDAB).
- Llevar un mínimo de 6 meses y un máximo de 12 en un ciclo de inserción profesional reconocido por el servicio competente de la entidad federada.
- No poseer una titulación académica superior al bachillerato.
- Haber sido valorado positivamente (desde el principio de la inscripción como demandante de empleo hasta el comienzo de la práctica) por los servicios públicos de asesoramiento del empleo en lo que se refiere a su participación y colaboración en actividades realizadas para su inserción.

3. Contenido de las prácticas de transición

El periodo de transición tiene como objetivo que los jóvenes poco cualificados (los que no poseen titulación académica superior al bachillerato) y sin experiencia profesional puedan adquirirla en una empresa durante un período mínimo de 3 meses y un máximo de 6.

El periodo de prácticas se debe iniciar como muy pronto a partir del día 156 del ciclo de inserción profesional y, a más tardar, a partir del día 310. El régimen de trabajo aplicable a esta formación/aprendizaje corresponde, en principio, a un régimen de trabajo a tiempo

completo, aunque puede ser diferente en función de las Regiones que organizan las prácticas de transición.

El contrato de prácticas de transición se formaliza entre el beneficiario de las prácticas, el empleador que ofrece la práctica de transición y el servicio de formación de la Oficina Regional de Empleo.

4. *La prestación económica correspondiente*

Durante el período de transición el joven percibe una prestación de 26,82 €/día a cargo de la Oficina Nacional de Empleo (ONEM) y una cantidad de 200 €/mes a cargo del empleador