

## BÉLGICA

### DESARROLLO DE LOS ASPECTOS SOCIOLABORALES DEL ACUERDO DE GOBIERNO<sup>1</sup>

Casi un año después de la constitución (9 de octubre de 2014) del nuevo Gobierno belga encabezado por el Primer Ministro Charles Michel, el ejecutivo continúa desarrollando las materias de naturaleza sociolaboral incluidas en el acuerdo de Gobierno. Algunas medidas ya se han adoptado y otras se encuentran en tramitación.

Se resumen a continuación los aspectos más relevantes de las principales reformas implantadas hasta principios de septiembre de 2015, cuyo objetivo prioritario es fortalecer la competitividad de las empresas belgas y flexibilizar el mercado laboral y la actividad profesional.

#### Refuerzo de la competitividad de las empresas

Medidas incluidas en el Acuerdo de Gobierno	Grado de ejecución
<b>Congelación de la próxima indexación automática de los salarios para corregir la evolución desfavorable de los costes laborales unitarios internos frente a los de los países colindantes con Bélgica (Alemania, Francia y Países Bajos)</b>	<u>Medida implantada:</u> La Ley de 23 de abril de 2015 sobre promoción del empleo estableció que el denominado “índice salud”, que constituye el indicador de medida de la inflación sin incluir la variación de los precios de la gasolina, gasóleo, alcoholes y tabaco, quedaba congelado en el valor alcanzado en marzo de 2015 (100,66). De esta forma, se introdujo la suspensión temporal del mecanismo de indexación automática de los salarios a partir de mayo de 2015. Cabe destacar que de momento se mantendrá el dispositivo de indexación automática de los salarios, aunque no se descarta que pueda ser reformado en el futuro.
<b>Moderación de los costes salariales de los empleados del sector privado y público durante el periodo 2015-2016</b>	<u>Medida implantada:</u> La Ley de 28 de abril de 2015, sobre el margen máximo para la evolución del coste salarial durante los años 2015 y 2016, estableció que los salarios no podrán aumentar en 2015, a excepción de los aumentos salariales por baremo y los aumentos derivados del mecanismo de indexación aplicable en el ámbito de cada sector de actividad. Durante el año 2016, la norma fija un incremento máximo del 0,5% de la masa salarial (coste total para el empleador, incluidos todos los conceptos). Además, la norma salarial determina que la evolución del coste salarial en 2016 podrá ser aumentado un 0,3% neto sin coste adicional para el empleador. <sup>2</sup> El Gobierno ha

<sup>1</sup> Fte : Securex.eu

<sup>2</sup> El ejecutivo belga ha introducido dos medidas para estimular la concesión a los trabajadores de ventajas extras no sujetas a tributación, que entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2016: 1) el aumento de la contribución financiera máxima del empleador para los cheques de comida de los

*Actualidad Internacional Sociolaboral nº 194*

	<p>aplicado el acuerdo salarial firmado por los interlocutores sociales, a excepción del sindicato socialista FGTB.</p> <p>El ejecutivo ha anunciado un aumento del control de los aumentos salariales establecidos por convenio colectivo de trabajo.</p> <p>No obstante lo anterior, la ley de 26 de julio de 1996, relativa a la promoción del empleo y a la salvaguardia preventiva de la competitividad, que incluye las materias salariales, no ha sido reformada todavía.</p>
<b>Reducción de los costes laborales a través de una reducción de las cotizaciones patronales de Seguridad Social, que pasarán del 33% a un 25%</b>	Esta medida no ha sido implantada todavía, pero se pondrá en práctica próximamente conforme al acuerdo sobre los presupuestos del Estado de 22 de julio de 2015 y a la reforma fiscal "Tax Shift", que fue concluida el 23 de julio de 2015.
<b>Estímulo para la creación de empleo en las pymes a través de una exención de las cargas patronales de las tres primeras contrataciones</b>	Esta medida entró en vigor el 1 de enero de 2015, aumentando la reducción de las cotizaciones patronales de Seguridad Social por las tres primeras contrataciones. En cambio, no se ha modificado la normativa aplicable a la cuarta y a la quinta contratación
<b>Refuerzo de la lucha contra el dumping social</b>	<p>Entre las medidas ya implantadas por la Ley-Programa del 10 de agosto de 2015 destacan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>En el sector de la construcción:</u> la extensión al constructor (ejecutante de la obra) del mecanismo de responsabilidad solidaria de las deudas de Seguridad Social y fiscales.</li> <li>• <u>Para el sector cárnico:</u> la obligatoriedad de abrir un registro de presencia de los trabajadores ocupados en los centros de trabajo.</li> </ul> <p>Además, se ha establecido un plan de acción específica para luchar contra el dumping social y el fraude social en el sector de la construcción.</p> <p>No se ha extendido todavía el mecanismo de la responsabilidad solidaria a otros sectores de actividad.</p>

### **Flexibilización del mercado laboral y de la actividad profesional**

Varias medidas de empleo incluidas en el Acuerdo de Gobierno tienen por objeto flexibilizar la organización del trabajo en función de la coyuntura económica y mejorar la conciliación entre vida profesional y vida privada.

---

trabajadores, que pasará a 6,91 euros por unidad; 2) el incremento a partir de 2016 del importe máximo del bono salarial, que quedará fijado en 3.169 euros (cuantía no sujeta a indexación).

<b>Medidas incluidas en el Acuerdo de Gobierno</b>	<b>Grado de ejecución</b>
<p><b>Introducción de un dispositivo de cómputo de vida laboral</b> que permita acumular tiempo de trabajo y/o retribución para poder interrumpir temporalmente la actividad profesional, completar la pensión de jubilación o compensar económicamente la transición entre dos puestos de trabajo</p>	<p>No se han adoptado todavía medidas en concertación con los interlocutores sociales. Sin embargo, el Ejecutivo ha constituido un grupo de trabajo para definir en breve plazo las medidas de esta naturaleza. Se organizará una mesa redonda con los interlocutores sociales a finales de año.</p>
<p><b>Flexibilización de la jornada laboral (simplificación del sistema aplicable a las horas extras, los horarios “flexibles”, la adaptación del trabajo a tiempo parcial, etc.)</b></p>	<p>No se han adoptado todavía medidas al respecto</p>
<p><b>Modificaciones de los reglamentos relativos al sistema de interrupción de la vida laboral «crédito tiempo»</b> (aplicable al sector privado), que tiene como objetivo una mejor conciliación entre la vida profesional y la vida privada.</p>	<p>Entre las reformas decididas por el Gobierno destaca la prolongación de los periodos de interrupción de la vida laboral cuando existan motivos específicos (dispensa de cuidados paliativos, atención a un familiar que padezca enfermedad grave o cuidado de un hijo hasta 8 años). Sin embargo, estas modificaciones no han podido implantarse porque los interlocutores sociales no han modificado todavía el convenio colectivo de trabajo n °103 sobre el “crédito tiempo”.</p>
<p><b>Continuación de la armonización de los estatutos de obreros y empleados</b> y evaluación de las medidas adoptadas para mejorar algunos elementos de esta reforma</p>	<p>No ha habido ninguna novedad al respecto. Sin embargo, es de reseñar que las últimas medidas para compensar la sobrecarga financiera de los empleadores provocada por la armonización de ambos estatutos se han plasmado en varias medidas, entre ellas la disminución de las cotizaciones a la Seguridad Social sobre las vacaciones anuales de los obreros.</p>
<p><b>Reforma del convenio colectivo sobre el trabajo a domicilio</b></p>	<p>No se han tomado todavía iniciativas sobre el particular.</p>
<p><b>Revisión de los baremos salariales</b></p>	<p>No ha habido todavía modificaciones.</p>
<p><b>Flexibilización del tope aplicado al cómputo anual del trabajo de los estudiantes</b></p>	<p>No se ha modificado todavía la normativa sobre el particular.</p>
<p><b>Medidas de acompañamiento para la reincorporación al trabajo de las personas con incapacidad laboral</b></p>	<p>Aunque el plan de acompañamiento para la reincorporación al trabajo de las personas con incapacidad ha sido adoptado, todavía no ha entrado en vigor por falta de desarrollo reglamentario. Motivo: el Consejo Nacional de Trabajo (CNT) ha elaborado un informe detallado sobre distintos aspectos que dificultan la</p>

	reinserción laboral de esta categoría de trabajadores
<b>Mejora de la formación de los trabajadores</b>	No se introducirán nuevas medidas sobre formación en 2015 ni en 2016
<b>Plan de Acción dirigido al sector de de la hostelería y de la restauración para promover el empleo declarado y para reducir los costes laborales de las empresas del sector</b>	<p>A partir del 1 de julio de 2015 se ha instaurado un nuevo régimen de trabajo más flexible para la contratación de estudiantes. El nuevo sistema establece que el período de ocupación con un contrato de estudiante con cotizaciones reducidas (50 días por año) se puede ampliar con otro periodo de ocupación de 50 días adicionales en el marco de las nuevas disposiciones sobre el trabajo ocasional en el sector.</p> <p>El proyecto de ley de 14 de agosto de 2015 contempla nuevas reducciones de las cargas patronales de este sector a través: 1) del aumento del tope aplicado al número de horas extraordinarias que no pueden ser recuperadas con descanso posteriormente por el trabajador. Estas horas extraordinarias no recuperables, que de un máximo de 143 horas por año pasarán a 300/360, están íntegramente exentas del abono de cotizaciones sociales y de cargas fiscales 2) de la extensión del régimen del trabajo informal flexible; 3) de la introducción de un régimen de trabajo más flexible llamado “flexijob”, al que se aplicará un salario flexible neto de 8,82€ por hora. Se prevé que estas medidas podrían entrar en vigor a partir de 2016.</p> <p>Aunque la instalación de cajas registradoras es obligatoria a partir de 2015, las sanciones establecidas en el marco de esta disposición solamente se aplicarán a partir de enero de 2016.</p>
<b>Introducción del comercio electrónico con una autorización oficial para realizar este trabajo aplicando el régimen de trabajo nocturno.</b>	Esta disposición se está negociando actualmente por los interlocutores sociales de los sectores de la distribución y de logística. Esta medida debería plasmarse a través de la firma de un convenio colectivo de trabajo.

### **Reforma de los sistemas de interrupción de la vida profesional “Crédito Tiempo”**

Se introducirán cambios en los sistemas de interrupción de la carrera profesional denominados « crédito tiempo » (sector privado) e « interrupción de carrera » (sector público y sector no comercial) para endurecer las condiciones de acceso a los mismos. Algunos de estos cambios se han introducido ya a partir del 1 de enero de 2015. Se ha

suprimido la prestación económica a cargo de la Seguridad Social cuando no existen motivos específicos para su disfrute (cuidado de un hijo hasta cumplir 8 años, dispensa de cuidados paliativos, atención a un familiar que padezca enfermedad grave). Además, dichos períodos de interrupción de carrera sin motivos específicos han dejado de asimilarse a períodos trabajados a efectos de cotizaciones para la pensión de jubilación.

Por lo que se refiere a la ampliación a 12 meses del período máximo de interrupción « crédito tiempo » con motivos específicos, no es aplicable todavía por falta de modificación del CCT n° 103 sobre el « crédito tiempo »

Por otro lado, se ha aumentado la edad para poder acceder al « crédito-tiempo » al final de la vida laboral, que de 55 años ha pasado a 60 años. Sin embargo, el aumento de la edad de acceso aplicable a los regímenes de trabajo especiales se pondrá en marcha de forma progresiva.

### **Modificaciones en el régimen del desempleo con complemento de empresa**

A partir del 1 de enero de 2015, el Gobierno belga endureció los requisitos exigibles para acceder al régimen de prejubilación « desempleo con complemento de empresa » (RCC) en virtud de los dispuesto en el CCT n° 17 o en un convenio colectivo de trabajo sectorial o de empresa. La normativa prevé que, como regla general, los trabajadores deben haber alcanzado la edad mínima de 62 años (60 años hasta el 31/12/2014). Para los regímenes transitorios (vida laboral de larga duración) la edad de acceso ha pasado de 56 a 58 años. Los trabajadores de empresas en reestructuración o en dificultades deben haber cumplido la edad mínima de 55 años.

El actual Gobierno belga ha anunciado en su declaración de política general que continuará aplicando modificaciones adicionales al aumento progresivo de la edad para acceder al régimen de desempleo con complemento de empresa. No obstante, como excepción a la futura reforma, el Consejo Nacional de Trabajo (CNT) podrá firmar convenios colectivos de trabajo para prorrogar durante más tiempo el requisito de la edad.

Además, a partir de enero de 2015 los nuevos beneficiarios de un régimen RCC deben cumplir otras obligaciones de disponibilidad pasiva y de disponibilidad activa en el mercado de trabajo hasta la edad de 65 años. También se ha introducido un nuevo concepto de disponibilidad adaptada. Además, las cotizaciones patronales sobre la indemnización a cargo del empresario que pone fin a la relación laboral de los trabajadores de más edad podrían nuevamente ser aumentadas para limitar la utilización de este régimen del desempleo. No se han introducido todavía las modificaciones que podrían ser aplicadas a estas cotizaciones patronales.

### **Reforma del desempleo**

Dentro de las medidas adoptadas por el Gobierno federal belga, se ha procedido a modificar el reglamento sobre las prestaciones por desempleo. Entre las reformas destacan:

- El establecimiento de nuevas medidas de reducción progresiva de las prestaciones por desempleo. Por lo que se refiere al empleo ofertado, se modificará asimismo el concepto de “colocación adecuada” para mejorar la correspondencia entre la titulación y la profesión del desempleado.

- La creación de un servicio de trabajo de interés para la comunidad, en el que participarán los desempleados de larga duración (más de dos años en paro). Durante dos medios días por semana realizarán un servicio de interés general integrado en su trayectoria individual de empleo para prorrogar el derecho a prestaciones de desempleo.
- La reforma de las prestaciones de inserción. Para tener derecho a estas prestaciones, los menores de 21 años deberán estar en posesión de un grado mínimo de educación o de un diploma. El tope aplicable a la edad máxima de este beneficio ha pasado de 30 a 25 años.
- La supresión del complemento “por vejez” de las prestaciones por desempleo.
- Todas estas medidas se establecerán en concertación con las Regiones, que tienen las políticas de empleo entre sus competencias.

### Reforma de pensiones

Por lo que se refiere a la reforma de la pensión de jubilación, se ha retrasado la edad de acceso a la misma, que pasará gradualmente a la edad de 66 años en 2025 hasta alcanzar los 67 años en 2030, salvo excepciones para las vidas laborales de larga duración y las vidas laborales con trabajos penosos. Por lo que se refiere a las excepciones por trabajo penoso, se introducirá una lista de profesiones incluidas en este concepto.

Por lo que se refiere a la reforma de la pensión anticipada, también se han endurecido los requisitos de la edad mínima para acceder a ella. De 61 años en 2014 pasó a 61 años y 6 meses en 2015 y pasará a 62 años en 2016. Por lo que se refiere al período mínimo de cotización efectiva, de 40 años en 2015 y 2016 aumentará gradualmente hasta alcanzar 41 años en 2017 y 42 años en 2018.