

BÉLGICA

EMPLEO FLEXIBLE: NUEVO RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA, RESTAURANTES Y CAFETERÍAS¹⁵

Desde el pasado 1 de diciembre 2015, el sector belga de la hostelería, restaurantes y cafeterías (Horeca) cuenta con un nuevo sistema de contratación laboral, el empleo flexible. Se trata de flexibilizar el régimen laboral para la contratación de personal extra. La medida se incluye en la ley de 16/11/2015, boletín oficial belga (Moniteur belge) de 26/11/2015 y responde al objetivo del actual Gobierno de fomentar el empleo en el sector Horeca. La referida ley también contempla otra disposición a favor del sector que consiste en reducir el coste de las horas extraordinarias realizadas.

¿Qué empleadores pueden utilizar el régimen de empleos flexibles?

Los empleos flexibles solo pueden utilizarse en el sector de la hostelería, restaurantes y cafeterías. La finalidad de este sistema de contratación flexible, además de legalizar un régimen de empleo complementario, consiste en facilitar el pluriempleo de los trabajadores que cuentan con otra actividad laboral principal (mínimo 4 días de trabajo a la semana). Sólo los empresarios del sector Horeca y las empresas de trabajo temporal, siempre y cuando el servicio del empleo flexible se utilice en dicho sector, pueden recurrir a dicho tipo de contratación.

¿Qué trabajadores entran en el ámbito de aplicación de los empleos flexibles?

El objetivo de la norma es permitir a las personas que ya tienen un empleo fijo la obtención de un ingreso adicional en el sector Horeca, sin que esta actividad complementaria constituya un coste excesivo para el empleador. Por eso, tan sólo los trabajadores que dispongan de un contrato de trabajo en régimen de jornada completa (mínimo 4 días/semana) con uno o varios empresarios en el tercer trimestre anterior (T-3) al que presten servicios en un empleo flexible pueden recurrir a un empleo de esta naturaleza. Es decir, por ejemplo, para poder ser contratado de forma flexible en el cuarto trimestre de 2016, el trabajador interesado deberá haber estado ocupado al menos 4 días a la semana a tiempo completo durante el primer trimestre de 2016. Para el cómputo de los días de ocupación en el T-3 se tienen en cuenta, además de los días realmente trabajados, los abonados por el empresario y asimilados al alta (primer mes de enfermedad, paga extra de vacaciones, permisos por enfermedad de un familiar, permisos especiales para contraer matrimonio, por fallecimiento de algún familiar, para el cumplimiento de obligaciones civiles, etc.), así como determinados periodos de suspensión del contrato que no corren a cargo del empleador, sino que son remunerados por fondos específicos como las mutualidades (bajas por maternidad, prestaciones por desempleo temporal, etc.).

De otra parte, algunas prestaciones laborales realizadas en el trimestre de referencia T-3 están excluidas del cómputo de días ocupados para acogerse al régimen de empleos flexibles. Se trata, por ejemplo, del trabajo prestado en empleos que ya disfrutaban de algún beneficio de seguridad social, del trabajo realizado en el propio régimen de empleo flexible, del tiempo trabajado en el régimen de estudiantes y de los trabajos que se realicen ocasionalmente en los sectores de la agricultura, la horticultura y Horeca. Por otro lado, las prestaciones laborales realizadas por menores de edad o las realizadas en el marco de un

¹⁵ Fte.: SECUREX (Empresa proveedora de servicios relacionados con el Capital Humano; empresa líder en el mercado belga)

contrato de aprendizaje tampoco son tenidas en cuenta en el cómputo de días trabajados para cumplir el requisito de la ocupación principal (4/5 días a la semana) en el T-3.

¿Qué trabajadores están excluidos del régimen de empleos flexibles?

Para evitar el despido de trabajadores contratados indefinidamente y su contratación posterior mediante un empleo flexible con el fin exclusivo de beneficiarse de este régimen de contratación, que es más favorable para los empresarios, los trabajadores que se encuentran en alguna de las situaciones siguientes no pueden acceder a este tipo de empleos:

- Trabajadores que tienen un contrato de al menos 4 días/semana a tiempo completo con el mismo empresario que pretende contratarlos a través del sistema de empleos flexibles;
- Trabajadores que han recibido una indemnización de despido o una prestación compensatoria de extinción del contrato de trabajo por parte del mismo empresario que pretende contratarlos a través del sistema de empleos flexibles;
- Trabajadores que están en situación de preaviso de extinción de su contrato con el mismo empresario que pretende contratarlos a través del sistema de empleos flexibles;

Formalidades del sistema de empleos flexibles

Con anterioridad a la contratación de trabajadores en régimen de empleo flexible los empresarios deben cumplir los siguientes requisitos:

- a) Elaborar un contrato marco por escrito que sirva de referencia para las futuras contrataciones de empleos flexibles. El citado contrato marco debe incluir obligatoriamente algunas menciones: identidad de las partes, breve descripción de la función y el salario convenido. Cuando el empleo flexible vaya a realizarse en régimen laboral de interinidad no existe obligación de redactar este contrato marco. La elaboración de un contrato marco no constituye por sí mismo, en ningún caso, obligación alguna de realizar futuras contrataciones en régimen laboral de empleo flexible.
- b) Contrato de trabajo: el contrato en régimen de empleo flexible debe realizarse necesariamente por un periodo de duración determinada o para la realización de una tarea específica, lo que implica la comprobación, con carácter previo al inicio de la prestación del empleo flexible, de que el trabajador contratado cumple el requisito de haber tenido una actividad principal (4 de 5 días a la semana) en el trimestre T-3. El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito, en cuyo caso debe conservarse una copia en el lugar de trabajo.
- c) Dimona: la contratación de uno o varios trabajadores en empleos flexibles conlleva ciertas obligaciones relativas a la declaración electrónica inmediata de alta en la Oficina Nacional de Seguridad Social y al registro de presencia. Una de ellas es el registro de la fecha de inicio y fin de la actividad laboral y el alta en la Seguridad Social. El empresario debe realizar la declaración Dimona por cada uno de los trabajadores ocupados en empleos flexibles. Esta declaración se hace cada trimestre o diariamente si el contrato es verbal. Las declaraciones diarias deberán reflejar la hora de inicio y fin de la prestación. Cuando la/s declaración/es sean trimestrales el empresario debe conservar el registro de presencia con la correspondiente indicación de la hora de inicio y fin de la actividad laboral. El control y archivo del registro de presencias puede realizarse a través del sistema de cajas registradoras, si el empleador dispone del mismo, o utilizando el sistema de registro que la Oficina

Nacional de la Seguridad Social tiene en su portal informático. El incumplimiento de estas obligaciones o su cumplimiento defectuoso constituye una infracción sancionable económicamente y da lugar a que la ocupación se considere a jornada completa en régimen ordinario durante todo el trimestre, en cuyo caso el empleador deberá abonar las cuotas de Seguridad Social ordinarias correspondientes.

Condiciones salariales y de trabajo aplicables a los empleos flexibles

Por lo que se refiere a las condiciones de trabajo, tanto la normativa belga relativa a los contratos de trabajo como los convenios colectivos del sector Horeca son de aplicación en su práctica totalidad a los empleos flexibles. Por lo tanto, los trabajadores contratados mediante este sistema tienen derecho a la paga extra de fin de año (si se ha trabajado ininterrumpidamente durante dos meses), a la prima dominical, a la prima por trabajos nocturnos, a la indemnización por ropa de trabajo, a los gastos de desplazamiento, a los eco-cheques, etc.

El salario mínimo de los empleos flexibles es de 8,82€/hora. Añadiendo la parte proporcional de la paga extra de vacaciones, el salario/hora se eleva actualmente a 9,5€. A este importe se aplican las reglas de indexación de las prestaciones sociales.

Beneficios sociales y fiscales de los empleos flexibles

Por lo que se refiere a las cotizaciones de Seguridad Social, los empresarios sólo deben abonar una cuota equivalente al 25% del salario percibido por el trabajador. Por su parte, los trabajadores están totalmente exentos del pago de cotizaciones personales de Seguridad Social por los ingresos generados a través de este tipo de empleos. Sin embargo, cabe reflejar que el trabajo prestado en el marco de un empleo flexible está íntegramente asimilado a la realización de un trabajo ordinario y, en consecuencia, genera las prestaciones del régimen general de Seguridad Social en todas sus modalidades (enfermedad, pensiones, desempleo, vacaciones, etc.).

En materia fiscal, los ingresos generados por el empleo flexible están exentos de tributación para el trabajador. De otra parte, la cotización patronal del 25% sobre el salario puede ser deducida por el empleador como gasto profesional.