

BÉLGICA

PROGRAMA NACIONAL DE REFORMAS 2016

El programa nacional de reformas (PNR) define las grandes líneas de la política socioeconómica de Bélgica y se inscribe en el marco de la estrategia Europa 2020. El índice de materias del PNR incluye los apartados siguientes: 1) el escenario macroeconómico de Bélgica; 2) las recomendaciones realizadas al país; 3) el seguimiento de los objetivos de Europa 2020; 4) la creación de un marco favorable y de apoyo a la inversión; y 5) la contribución e implicación de las regiones y las comunidades belgas en el cumplimiento del programa.

El contenido del presente informe se limita a analizar el PNR en los ámbitos de materias que son competencia del MEySS, haciéndose especial incidencia en los apartados 1), 2) y 3) anteriormente citados.

Escenario macroeconómico

El escenario macroeconómico se recoge en el programa de estabilidad de Bélgica para 2016. Este escenario incluye el conjunto de informaciones disponibles a mediados de marzo de 2016.

Las cifras clave del escenario macroeconómico 2016 – 2020 se exponen en el siguiente cuadro. La evolución interanual se expresa en %.

	<u>2016</u>	<u>2017</u>	<u>2018</u>	<u>2019</u>	<u>2020</u>
PIB	1,2	1,5	1,6	1,5	1,5
IPC	1,3	1,5	1,6	1,6	1,6
Empleo interior	0,7	0,8	0,7	0,6	0,9
Tasa empleo (20 a 64 años)	67,9	68,1	68,4	68,9	69,5
Tasa desempleo	7,9	7,9	7,9	7,8	7,5
Productividad horaria	0,2	0,5	0,8	0,9	0,7

Recomendaciones

Pensiones

La primera recomendación del Consejo en materia de pensiones señala que Bélgica debe completar a lo largo del periodo 2015-2016 la reforma de su sistema de pensiones, adecuando la edad legal de acceso a las mismas con la evolución de la esperanza de vida.

A este respecto, por lo que se refiere al sector privado,¹ el Gobierno belga introdujo a través de la Ley de 10 de agosto de 2015 la elevación de la edad legal para acceder a la pensión de jubilación ordinaria, que quedará fijada en 66 años en 2025 y en 67 años en 2030. Asimismo, la citada Ley ha aumentado la edad legal para acceder a la jubilación anticipada, que será de 62,5 años en 2017 y de 63 años en 2018. También

¹ Las pensiones del sector público también han sido objeto de numerosas reformas en virtud de la Ley de 28 de abril de 2015.

se modificó la edad para beneficiarse de la pensión de viudedad, que ha quedado fijada en 50 años en 2025 y en 55 años en 2030. Se calcula que estas reformas permitirán una reducción de los costes derivados del envejecimiento de la población del orden del 1,6% del PIB en 2060.

De otra parte, se han derogado las disposiciones de los planes de pensiones complementarias que facilitaban el acceso anticipado a las mismas. En consecuencia, con el fin de evitar una salida anticipada del mercado de trabajo, se han adoptado medidas para impedir el pago de las pensiones de jubilación complementarias (2º pilar del sistema de pensiones) hasta que no se alcance la edad mínima de la pensión legal (1º pilar del sistema de pensiones).

Tax shift

La segunda recomendación del Consejo indica que durante el periodo 2015-2016 Bélgica debe adoptar y poner en marcha una reforma fiscal global que desplace la carga impositiva que actualmente grava el trabajo hacia otras fuentes de financiación.

Conforme a los compromisos adquiridos, Bélgica está llevando a cabo una política fiscal tendente a reducir la fiscalidad sobre el factor trabajo. De esta manera se pretende mejorar la competitividad de las empresas y la creación de empleo. Según la valoración realizada por el Gobierno belga, el impacto presupuestario de las medidas en esta materia se estima en 8.200 millones de euros hasta el año 2020, que se reparten a partes iguales entre la reducción de los costes laborales y la mejora del salario neto de los trabajadores. La financiación de estas medidas se realizará aumentando los impuestos especiales, el IVA y generando ahorros en el funcionamiento de las administraciones públicas.

Por lo que se refiere a la reducción de los costes laborales, su puesta en práctica se va a realizar principalmente a través de la disminución de las cuotas patronales de Seguridad Social, que bajarán gradualmente del 32,4% al 25% desde el año 2016 hasta el 2018. En el caso de las pequeñas y medianas empresas y de los trabajadores autónomos, se incentiva la contratación de un primer trabajador mediante la exoneración del pago de cuotas patronales durante toda la duración del contrato en el caso de las contrataciones realizadas entre 2016 y 20120.

En cuanto a la mejora del salario neto de los trabajadores, sobre todo en los casos de ingresos bajos o medios, las medidas adoptadas tratan de hacer financieramente más atractiva la actividad laboral que la inactividad. A este fin, el importe del bono para el empleo será mejorado en 2016 y en 2019. Asimismo, las cargas fiscales que gravan el trabajo serán reducidas a través de una serie de reformas del impuesto sobre la renta de las personas físicas.

Mercado de trabajo

La tercera recomendación del Consejo hace referencia a la necesidad de introducir modificaciones normativas que hagan el trabajo más atractivo, realizando reformas estructurales en el mercado de trabajo, mejorando la empleabilidad de determinados

colectivos, reduciendo la escasez de mano de obra cualificada y mejorando la adecuación entre el trabajo y la formación profesional.

Como se ha señalado anteriormente, las reformas introducidas en el ámbito fiscal y de Seguridad Social persiguen también fomentar la actividad laboral frente a situaciones de inactividad. Además, se han intensificado las medidas de acompañamiento y de control de la búsqueda activa de empleo por parte de los desempleados con el fin facilitar su reintegración al mercado de trabajo.

Por lo que se refiere a los colectivos de difícil inclusión en el mercado de trabajo, las políticas emprendidas por parte de las regiones federadas se dirigen en particular a las personas con escasa formación profesional, los inmigrantes y las personas mayores de 55 años.

Con el fin de mejorar la adecuación entre enseñanza/formación y empleo, las comunidades y regiones belgas han elaborado conjuntamente una estructura para determinar de forma sistemática las cualificaciones necesarias de cada profesión y para reconocer las competencias adquiridas en el trabajo.

En cuanto a las reformas estructurales del mercado de trabajo, el Gobierno aprobó en el mes de abril de 2016 un plan para modernizar el actual marco normativo. La modernización del derecho del trabajo belga, que espera someterse al voto del Parlamento en el próximo otoño, persigue introducir una mayor flexibilidad en las empresas y estimular el desarrollo de la vida laboral de los empleados. Estas son algunas de las medidas que se pretenden implementar:

- Con carácter general, las reformas pretenden hacer posible la anualización del tiempo de trabajo, facilitando con ello una distribución flexible de la jornada laboral a lo largo del año natural con el límite de 9 horas al día y 45 a la semana. Además, todos los trabajadores tendrán la posibilidad de realizar hasta 100 horas extraordinarias al año, que serán abonadas o registradas en su cuenta de crédito de vida laboral para su utilización posterior con fines varios (permisos, etc.). También se modificará el régimen de la formación profesional dentro de la empresa, fijándose como objetivo interprofesional la realización, como media, de 5 días de formación profesional al año.
- Junto con las medidas de carácter general, también se adoptarán un conjunto de medidas aplicables sectorialmente y en el ámbito empresarial. A través de estas medidas se persigue que los diversos sectores de actividad e incluso las empresas puedan adaptar las medidas generales a sus necesidades específicas. De esta manera, por ejemplo, por acuerdos sectoriales o empresariales podrán derogarse los límites diarios y semanales de la jornada de trabajo anteriormente citados hasta un máximo de 11 horas de trabajo al día y 50 horas a la semana. También se podrá retrasar el inicio de la jornada nocturna hasta las 22 horas. Incluso el período de referencia de un año para el cómputo de la jornada podrá aumentarse sectorialmente para determinadas actividades que serán previstas en la ley.
- Otra de las reformas del marco normativo del derecho del trabajo se refiere a la duración de los contratos que vinculan a los trabajadores con las empresas de trabajo temporal, que podrán realizarse con una duración indefinida.

- También se reformará la normativa reguladora del grupo de empresas en lo que se refiere a la posibilidad de que las empresas integrantes de aquél puedan contratar trabajadores de manera conjunta.
- Se acometerá también una simplificación de la vigente regulación del trabajo a tiempo parcial, sobre todo por lo que se refiere a la realización de una jornada superior a la pactada en el contrato a instancias del trabajador, que no tendrá la consideración de jornada extraordinaria.
- Se prevé la regulación a nivel sectorial e incluso de empresa del crédito-ahorro generado por vacaciones no disfrutadas y por horas extraordinarias realizadas por el trabajador en el seno de la empresa.
- Una ley regulará los horarios de trabajo flexibles, lo que permitirá a los trabajadores la posibilidad de elegir la hora de inicio y fin de su jornada laboral.
- Se establecerá la posibilidad de que los trabajadores puedan donar días de vacaciones a compañeros de trabajo con hijos gravemente enfermos.
- Por último, se adoptarán medidas específicas adaptadas a las necesidades de determinados sectores. Tal es el caso de la hostelería, actividades de comercio electrónico, alimentación, distribución y logística.

Competitividad

La cuarta recomendación del Consejo hace referencia a la necesidad de que Bélgica recupere la competitividad de su economía, de manera tal que la evolución de los salarios sea reflejo de la evolución de la productividad.

Las medidas adoptadas en años anteriores a este respecto, tales como la suspensión temporal del mecanismo de la indexación salarial, han permitido la reducción del diferencial salarial acumulado desde 1996 con los países del entorno de Bélgica. Además, las recientes reformas fiscales y de Seguridad Social han incidido de forma importante en la reducción de los costes laborales, mejorando sensiblemente la competitividad de la economía belga a corto y medio plazo.

Para continuar en la senda ya iniciada, el Gobierno tiene previsto acometer una modernización estructural de las normas que regulan la formación de los salarios. El proyecto de ley que prepara el Gobierno introducirá un mecanismo de corrección automática, que corregirá el aumento salarial máximo autorizado durante los dos años siguientes sobre la base de la diferencia existente entre el aumento efectivo de los costes salariales en Bélgica y en los países vecinos (Alemania, Francia y Países Bajos) a lo largo de los dos años anteriores.

El objetivo final es que la retribución que perciban los trabajadores se determine conforme a sus competencias y su productividad, abandonando los incrementos salariales puramente lineales en función de la edad del trabajador y de su antigüedad en la empresa.

Seguimiento de los objetivos Europa 2020

Empleo

En el ámbito del empleo, los objetivos de Bélgica se circunscriben a las materias que a continuación se indican:

a) Reforzar la garantía juvenil

La garantía juvenil constituye un elemento central en la política de las regiones en cuanto a la lucha contra el desempleo de los jóvenes. Desde esta óptica, la primera prioridad consiste en evitar el fracaso escolar y, para quienes a pesar de todo abandonen los estudios, dotarles de competencias profesionales a través de diferentes formas de aprendizaje en el centro de trabajo.

El objetivo durante 2016 consiste en que la totalidad de los jóvenes en situación de desempleo puedan beneficiarse de la garantía juvenil. Además, las regiones de Bruselas-Capital y Valonia, en las que la tasa de desempleo juvenil es más elevada, proponen un contrato de integración laboral a todos los jóvenes transcurridos 18 meses como demandantes de empleo.

b) Luchar contra el desempleo de larga duración

En este apartado, las regiones adoptarán medidas para favorecer la integración en el mercado de trabajo de los colectivos con mayores dificultades (mujeres, jóvenes, personas de más de 55 años de edad). Además, se reforzarán los vínculos entre los servicios regionales de empleo y los centros públicos de acción social (CPAS).

c) Integrar mejor a los inmigrantes de fuera de la UE

Se han adoptado diversas medidas para facilitar la integración en el mercado de trabajo de las personas procedentes de países no pertenecientes a la UE, sobre todo de quienes tienen la condición de refugiados. A tal fin, se ha reducido a 4 meses el periodo de espera que estas personas deben respetar antes de buscar un empleo, se han abierto nuevos centros de acogida, se han invertido recursos económicos para el aprendizaje del idioma y se han establecido recorridos para facilitar la integración de este colectivo en el ámbito laboral.

d) Facilitar el acogimiento de menores

Con el fin de mejorar la compatibilidad entre vida profesional y vida privada, las regiones y comunidades belgas redoblarán sus esfuerzos para aumentar el número de plazas disponibles para el acogimiento de menores. También se trabaja en el desarrollo de formas de acogida de menores más flexibles (domicilios particulares, etc.) y en la mejora del estatuto de las personas que realizan estas modalidades de acogida.

Inclusión social

El plan nacional de reformas de Bélgica también recoge diversos objetivos en el ámbito de la inclusión social, entre los que destacan los siguientes:

a) Asegurar la protección social de la población

Con carácter general, en el marco de los efectos producidos por la “tax shift”, el Gobierno belga ha liberado 50 millones de euros al año para mejorar la asistencia social y las pensiones mínimas. El objetivo que se persigue consiste en aumentar las prestaciones de asistencia social y las pensiones mínimas a niveles superiores al nivel del índice de pobreza en Europa. Asimismo, las pensiones mínimas de los trabajadores autónomos se equiparán en agosto de 2016 a las de los trabajadores por cuenta ajena.

b) Reducir la pobreza infantil

En colaboración con las entidades federadas, el Gobierno belga elaborará en 2016 un plan de acción nacional contra la pobreza infantil.

c) Realizar una inclusión activa de las personas alejadas del mercado de trabajo

La aplicación del denominado Proyecto Individualizado de Integración Social (PIIS) se ha extendido a todos los beneficiarios de las prestaciones de integración abonadas por los Centros Públicos de Acción Social (CPAS). El dispositivo de integración ha sido simplificado, de manera que los asistentes sociales puedan utilizarlo como un auténtico instrumento de acompañamiento con el fin de realizar, de común acuerdo con el beneficiario, acciones específicas tendentes a su integración en el mercado de trabajo. Además de lo anterior, se ha puesto en marcha un proyecto piloto para realizar el acompañamiento intensivo de las madres solteras beneficiarias de prestaciones de integración para conseguir su inclusión social y profesional. Por último, para los desempleados de larga duración se pondrá en funcionamiento un plan de servicios a la comunidad y para las personas con incapacidad laboral se implantará un programa específico de reinserción asociado a una formación reforzada para su retorno a la vida profesional.

d) Luchar contra los alojamientos inadecuados

Los resultados obtenidos en un programa federal denominado “housing first Belgium” serán puestos a disposición de las regiones y comunidades con el fin de que continúen su desarrollo estructural en sus ámbitos territoriales.

e) Realizar la acogida e integración de los inmigrantes

Con el fin de facilitar la acogida e integración de las personas procedentes de países no pertenecientes a la UE, las entidades federadas han adoptado y adoptarán diversas iniciativas. En la región de Bruselas-Capital se van a abrir dos oficinas de acogida con una capacidad total de acogida de 4.000 personas al año. La política de integración de la región de Flandes se dirige a todas las personas en situación de pobreza y de exclusión social, a las que se ofrece un recorrido de integración

sociocultural y socioeconómica gestionado por agencias especializadas. La región de Valonia también ha establecido un plan de integración obligatorio para todas las personas extranjeras que fijen su residencia en esta región, en el que se desarrollan módulos de idioma, de formación ciudadana y de inserción socioprofesional. Los gobiernos de las comunidades francesa y germanófona también han previstos planes similares a los anteriores para facilitar la integración de los inmigrantes y refugiados.
