

## RELACIONES LABORALES

### BÉLGICA

#### NUEVA LEY SOBRE TRABAJADORES DESPLAZADOS

El Monitor belga de 20 de diciembre de 2016 publicó la Ley de 11 de diciembre de 2016, que establece diversas disposiciones relativas al desplazamiento de trabajadores. La ley anterior constituye la transposición al derecho del trabajo belga de la directiva 2014/67/UE de 15 de mayo de 2014.

La Ley de 11 de diciembre de 2016 se articula alrededor de cuatro grupos de disposiciones:

- A) El primer grupo se refiere a la protección del trabajador desplazado con el fin de que sufra por parte de su empleador ningún perjuicio derivado del inicio de procedimientos administrativos o judiciales para hacer valer los derechos derivados de su condición de trabajador desplazado.
- B) El segundo grupo de disposiciones se refiere al concepto de desplazamiento y al de trabajador desplazado, así como al control de sus condiciones de trabajo.
- C) El tercer grupo de disposiciones introduce un régimen específico de responsabilidad solidaria en materia salarial en las actividades del sector de la construcción.
- D) El cuarto grupo de disposiciones se refiere a la puesta en práctica de un sistema europeo de ejecución transfronteriza de las sanciones y multas administrativas.

#### Protección del trabajador desplazado

La Ley introduce un principio de protección del trabajador desplazado desde Bélgica hacia un estado miembro del Espacio Económico Europeo o Suiza. Se trata, por lo tanto, de la protección dispensada a los trabajadores que trabajan habitualmente en Bélgica para un empleador establecido en dicho país, pero que son desplazados de forma temporal para trabajar en alguno de los países antes mencionados.

En concreto, la Ley de 11 de diciembre de 2016 dispone que el trabajador desplazado que ha iniciado algún procedimiento judicial o administrativo en Bélgica o en otro país contra su empleador con el fin de hacer valer sus derechos como trabajador desplazado, no puede sufrir ningún tipo de perjuicio por parte de su empleador como consecuencia del inicio de dichos procedimientos.

## Concepto de desplazamiento y control de las condiciones de trabajo

### Concepto de desplazamiento de trabajadores

La directiva europea facilita a los estados miembros indicaciones precisas para valorar la existencia o no de un verdadero desplazamiento de trabajadores a sus territorios y si la empresa realiza o no actividades sustanciales en el estado de origen.

Por lo que se refiere a los trabajadores desplazados, la Ley de 11 de diciembre de 2016 los define como aquellos que realizan temporalmente prestaciones laborales en Bélgica siempre que trabajen habitualmente en el territorio de uno o varios países diferentes a Bélgica o hayan sido contratados en un país diferente a Bélgica.

Por lo que se refiere a los empleadores, la Ley los define como las personas físicas o jurídicas que dan ocupación a trabajadores desplazados siempre que realicen realmente en un país que no sea Bélgica actividades sustanciales, es decir, actividades que no se refieran únicamente a gestiones de tipo interno o administrativo.

En definitiva, con el fin de detectar qué trabajadores son “falsos desplazados”, la Ley pone el énfasis en dos aspectos: el carácter temporal de la ocupación en Bélgica y la realización de actividades sustanciales por la empresa en un país diferente a Bélgica.

#### a. Carácter temporal de la ocupación en Bélgica

Para comprobar la temporalidad de la ocupación en Bélgica, la Ley remite a un conjunto de elementos fácticos relativos a las tareas y situación del trabajador desplazado. Estos elementos fácticos, que pueden ser completados en el futuro a través de real decreto, son los siguientes:

- La naturaleza de las funciones realizadas en Bélgica durante un tiempo determinado
- La fecha de inicio del desplazamiento
- La situación del trabajador desplazado, a fin de valorar que su desplazamiento se realiza conforme a las normas que regulan el derecho del trabajo aplicable en el marco de un trabajo transfronterizo
- El hecho de que el trabajador regrese o reinicie su actividad en el país desde el que ha sido desplazado hacia Bélgica una vez que el desplazamiento haya concluido
- Los datos del viaje, alojamiento y manutención a cargo del empleador
- Todo periodo anterior durante el cual el puesto de trabajo ha sido ocupado por el mismo u otro trabajador desplazado. La ausencia del formulario A1 puede ser un elemento indicativo de que la situación no debería ser calificada de desplazamiento.

b. Realización de actividades sustanciales por la empresa en el país de origen

Para comprobar si una empresa realiza realmente actividades sustanciales en otro país es preciso realizar una valoración global de los siguientes elementos de hecho durante un periodo de tiempo prolongado:

- El lugar en el que radica la sede estatutaria y la administración central de la empresa, el lugar donde tiene oficinas, donde paga sus impuestos y sus cotizaciones de Seguridad Social, etc.
- El lugar de contratación de los trabajadores desplazados y el lugar desde el que se produce el desplazamiento
- El derecho aplicable a los contratos suscritos entre la empresa y los trabajadores a su servicio
- El lugar en el que la empresa ejerce principalmente su actividad comercial y donde tiene empleado personal administrativo
- El número de contratos ejecutados y el importe de la cifra de negocios de la empresa en el país en el que está establecida

### Control de las condiciones de trabajo

Una empresa que de ocupación en Bélgica a trabajadores desplazados debe cumplir las condiciones de trabajo vigentes en dicho país (salario, jornada, vacaciones, etc.).

Para facilitar el control del cumplimiento de la obligación de respetar las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores desplazados, la Ley de 11 de diciembre de 2016 establece las siguientes obligaciones a cargo de las empresas:

a. Obligación de designar una persona de contacto

Antes del inicio del desplazamiento, la empresa debe designar una persona de contacto. Puede tratarse del propio empleador, de un trabajador o de un tercero. Esta persona de contacto no debe estar domiciliada en Bélgica. La función de esta persona consiste en representar al empleador ante la administración belga, cuyos funcionarios pueden solicitar su presencia con el fin de aportar diversos documentos relativos al desplazamiento.

b. Documentos a disposición de los servicios de inspección

Diversos documentos deben estar a disposición de los servicios de inspección:

- Una copia del contrato de trabajo del trabajador desplazado
- Las informaciones relativas a la divisa utilizada para el pago del salario
- Las ventajas en dinero y en especie vinculadas a la expatriación y al regreso del trabajador desplazado
- El cuadro horario, con indicación del inicio, fin y número de horas de trabajo diario
- La acreditación del pago del salario

Salvo en los casos de desplazamientos cortos, si los servicios de inspección lo solicitan, los documentos anteriores deben presentarse en soporte papel o electrónico y traducidos a uno de los idiomas del país o en inglés. Esta obligación se prolonga hasta un año después de terminado el desplazamiento.

#### c. Documentos sobre salarios

Por lo que se refiere a la acreditación del pago del salario, los documentos acreditativos de este hecho deben estar también a disposición de los servicios de la inspección hasta un año después de la finalización del desplazamiento.

### **Responsabilidad solidaria por deudas salariales en el sector de la construcción**

La Ley de 11 de diciembre de 2016 también prevé un régimen especial de responsabilidad solidaria por deudas salariales en las actividades del sector de la construcción. Este régimen especial coexiste, aunque no con aplicación simultánea, con el régimen general establecido en la normativa belga.

Según este nuevo mecanismo de responsabilidad, el empresario que se vincula con un contratista para la realización de actividades de construcción responde solidariamente con este último de las deudas salariales que el contratista haya podido contraer con sus trabajadores. Hay que indicar que este nuevo régimen de responsabilidad sólo se aplica a las contratas directas, quedando fuera de su ámbito de aplicación las contratas indirectas. Por ejemplo, el empresario A contrata con la empresa B para la realización de trabajos de construcción. La empresa B no paga el salario a sus trabajadores. En este caso (contrata directa), A responde solidariamente con B del pago de las deudas salariales contraídas por este último. Sin embargo, si la empresa B subcontrata a su vez con la empresa C y ésta tiene deudas salariales con sus trabajadores, el régimen de responsabilidad no alcanza a la empresa A, limitándose exclusivamente, en razón al requisito de contrata directa, a las empresas B y C.

Pueden llegar a adquirir la condición de contratantes directos el dueño de la obra, el empresario principal y los empresarios intermedios que recurran a los servicios de otra empresa para la ejecución de actividades de construcción. Está exento de este régimen de responsabilidad especial el dueño de la obra persona física en el caso de realización de actividades de construcción con fines exclusivamente privados.

En definitiva, este nuevo régimen especial sólo se aplica a las relaciones de contratación directas. En el caso de contratas indirectas continúa siendo de aplicación el régimen general de responsabilidad solidaria en materia de deudas salariales que establece la normativa belga. Las principales diferencias del régimen general con el especial son las siguientes: a) la responsabilidad solidaria del general es más amplia en tanto que afecta a todas las empresas intervinientes en la cadena descendente de contratistas y subcontratistas; b) la responsabilidad solidaria del régimen general sólo surge cuando los servicios de inspección notifican a las

empresas afectadas la existencia de deudas salariales; y c) en el régimen general la responsabilidad solidaria está limitada a un año como máximo.

Excepcionalmente, el régimen de responsabilidad solidaria descrito no se aplica si el contratante directo está en posesión de una declaración escrita, firmada por él mismo y por la empresa contratista, en la que esta última certifica que paga y pagará a sus trabajadores la retribución debida. Asimismo, el contratante directo debe indicar al empresario contratista la dirección del sitio de Internet del Servicio Público Federal de Empleo en la que está disponible la información sobre salarios debidos.

No obstante lo anterior, el contratante directo continua siendo responsable solidario del pago de las deudas salariales del contratista a partir de la expiración de un plazo de 14 días laborables contados a partir del momento en que tenga conocimiento del hecho de que la empresa contratista no está al corriente en el pago de los salarios debidos a sus trabajadores. Una de las formas de tener conocimiento de este hecho puede ser una notificación escrita de la inspección de trabajo en la que deben figurar: el nombre y la identidad de los trabajadores afectados, la identidad y la dirección de la empresa contratista con deudas salariales, la retribución a la que los trabajadores tienen derecho, el lugar o los lugares en los que se han realizado las actividades de construcción, la identidad y la dirección del contratante directo.

### **Sistema europeo de ejecución de sanciones y multas**

La nueva Ley también asegura la puesta en práctica de un sistema europeo de ejecución transfronteriza de las sanciones y de las multas administrativas previstas en la directiva. En la práctica, se han constatado grandes dificultades en el ámbito europeo cuando se trata de ejecutar una sanción o una multa administrativa impuesta a una empresa establecida en otro estado.

Para solucionar los problemas existentes en esta materia, la Ley prevé la puesta en práctica de las siguientes medidas:

- Los importes de las sanciones impuestas por otro estado miembro y cobrados por la administración belga serán ingresadas en la Hacienda belga.
- Los importes de las sanciones impuestas por las administraciones belgas que sean cobrados por otro estado miembro se ingresarán en la institución competente de dicho estado.