

## BÉLGICA

### LEY SOBRE EL TRABAJO REALIZABLE Y GESTIONABLE<sup>52</sup>

#### Introducción

El boletín oficial belga ha publicado recientemente la Ley de 5 de marzo de 2017 sobre el trabajo realizable y gestionable. La propia denominación de la ley indica el doble objetivo que persigue: a) de una parte, que el trabajo sea “realizable” para el trabajador, en el sentido de que pueda organizar su actividad profesional con vistas a lograr un mejor equilibrio entre su vida privada y la realización del trabajo (horarios flexibles, teletrabajo ocasional, cuenta/ahorro de vida laboral, formación, etc.); b) de otra, que el trabajo sea “gestionable” para el empleador, de forma que se garantice mayor flexibilidad organizativa como forma de conseguir mayor competitividad en el mercado (flexibilidad del tiempo de trabajo, simplificación del trabajo a tiempo parcial, nuevo sistema de grupo de empleadores, etc.).

Algunas de las medidas previstas en la Ley son de aplicación inmediata. Otras requerirán acuerdos a través de la negociación colectiva. El carácter inmediato o no de su aplicación se indicará en el análisis de cada medida.

#### Tiempo de trabajo

##### Horarios flexibles

El régimen de horarios flexibles permite al empleador implantar una duración de la jornada y unos horarios de trabajo que mejor se adapten a las necesidades variables de su actividad empresarial. Fuera de la jornada normal de trabajo pueden establecerse horarios de trabajo alternativos que impliquen jornadas superiores o inferiores a las normales (8 horas al día y 40 horas a la semana).

No obstante lo anterior, existen límites que no pueden sobrepasarse. Los horarios diarios de trabajo sólo pueden diferir en 2 horas en más o en menos en relación con el horario normal, con un máximo de 9 horas de trabajo al día. Los horarios semanales sólo pueden diferir en 5 horas en más o en menos en comparación con el horario normal, con un máximo de 45 horas por semana.

De otra parte, la jornada semanal normal de trabajo debe respetarse de media en un periodo de referencia máximo de 12 meses, lo que significa que la jornada de 38 horas de trabajo puede calcularse en cómputo anual.

El régimen de horarios flexibles debe establecerse en un convenio colectivo sectorial, en un convenio colectivo de empresa o en el reglamento de trabajo de la empresa. Para aplicar un régimen de horarios flexibles, el empleador debe publicarlos en un lugar visible y accesible del centro de trabajo al menos 7 días antes de su entrada en vigor.

---

<sup>52</sup> Fte.: Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Concertación Social

### Horas extraordinarias voluntarias

Con independencia del régimen existente de las horas extraordinarias, que exige autorización previa o información, la Ley introduce un nuevo tipo de horas extraordinarias, denominadas “voluntarias”. A solicitud del empleador, el trabajador que desee voluntariamente realizar este nuevo cupo de horas extraordinarias debe suscribir un acuerdo escrito con aquél. El acuerdo tiene una duración de 6 meses y puede renovarse con posterioridad. En virtud de lo acordado, el empleador puede solicitar al trabajador la prestación de horas extraordinarias en caso de necesidad.

El nuevo cupo de horas extraordinarias voluntarias es de 100 al año, sin que se pueda superar el límite de 11 horas de trabajo al día y de 50 a la semana. La realización de estas horas no es recuperable con descanso compensatorio y da derecho a un recargo del 50% sobre el salario habitual si son prestadas durante la semana y de un 100% si lo son en fin de semana o en días festivos.

El número de 100 horas extras voluntarias al año puede ampliarse en virtud de convenio colectivo sectorial, sin que en ningún caso pueda sobrepasarse el límite de 360 horas extraordinarias al año.

### Aumento del límite interno de la duración del trabajo

El límite interno de la duración del tiempo de trabajo es el número máximo de horas en que puede sobrepasarse la jornada semanal normal de trabajo, que debe compensarse con tiempo de descanso equivalente en el periodo de referencia en vigor. El objetivo de este límite interno es evitar una gran acumulación de los excesos de la jornada semanal habitual de trabajo que deben ser compensados con descanso, lo que pondría en riesgo la propia compensación en el periodo de referencia y supondría una excesiva carga de trabajo sin reposo equivalente.

El límite interno de la duración del trabajo es de 78 horas si el periodo de referencia que debe respetarse de media es inferior a 1 año. El límite anterior se amplía a 91 horas si el periodo de referencia es de 1 año. El límite interno puede elevarse a 130 horas por acuerdo sectorial o de empresa. Incluso puede ampliarse a 143 horas si se pacta en convenio colectivo sectorial de obligado cumplimiento.

A partir de la entrada en vigor de la Ley, el límite interno de la duración del trabajo se fija en 143 horas, cualquiera que sea la duración del periodo de referencia durante el cual debe respetarse de media la duración de la semana normal de trabajo. Además, este límite de 143 horas puede ampliarse por convenio colectivo sectorial de obligado cumplimiento.

Hay que señalar que las primeras 25 horas extraordinarias voluntarias mencionadas en el apartado 2. no son tenidas en cuenta para determinar si el límite interno de la duración del trabajo ha sido alcanzado o no. Las restantes 75 horas extras sí se contabilizan a estos efectos. Sin embargo, a través de un convenio colectivo sectorial de obligado cumplimiento, puede elevarse hasta 60 el número de horas extraordinarias voluntarias que no se tienen en cuenta para el cálculo del límite interno.

## Límite europeo del tiempo de trabajo

La legislación europea impone a los estados miembros la obligación de limitar el tiempo de trabajo a 48 horas semanales de media en un periodo de referencia no superior a 4 meses.

El límite anterior debe ser respetado en todo momento, incluyendo en el cómputo las horas extraordinarias voluntarias para la que no está previsto el descanso compensatorio, salvo en el caso de accidente sobrevenido o inminente.

## Extensión del plus minus conto

El sistema de “plus minus conto” persigue dotar de una mayor flexibilidad organizativa del tiempo de trabajo a los sectores sometidos a una gran competencia internacional, en los que la necesidad de flexibilidad se extiende a periodos superiores a 1 año.

En estos sectores, los límites normales de duración del tiempo de trabajo no son aplicables, sin poder exceder 10 horas de trabajo al día y 48 a la semana. Todo ello en un cómputo que puede ser superior a 1 años a inferior a 6 años.

Las empresas que quieran acogerse a este sistema deben cumplir los requisitos siguientes: a) estar sujetas a competencia internacional; b) estar sujetas a un ciclo de producción que se extienda a varios años; y c) verse sometidas a la necesidad de hacer frente a un fuerte incremento o descenso de la demanda de bienes o servicios de nuevo desarrollo.

## Horarios flotantes

El régimen de horarios flotantes es un régimen de trabajo mediante el cual el trabajador determina por sí mismo el inicio y el fin de la prestación de sus servicios y de sus descansos respetando determinados horarios fijos y móviles existentes en la empresa. Los horarios fijos comprenden las horas de presencia obligatoria en el puesto de trabajo. Los horarios móviles son los periodos durante los cuales el trabajador puede modular el inicio y el fin de su prestación laboral y de sus descansos. Este sistema tiene como objetivo facilitar al trabajador la conciliación entre su vida profesional y personal.

El régimen de horarios flotantes puede introducirse por convenio colectivo o por reglamento de empresa, en los que deben establecerse con precisión los periodos de horario fijo y móvil.

## Trabajo a tiempo parcial

La Ley de 5 de marzo de 2017 simplifica y moderniza las formalidades administrativas del trabajo a tiempo parcial que deben cumplir los empleadores. La nueva Ley no afecta a la regulación nuclear del trabajo a tiempo parcial: derechos de los trabajadores, garantías contra los abusos y medios de control para luchar contra el fraude en este tipo de trabajo.

## Permisos/vacaciones

### Donación de vacaciones

Se entiende por donación de vacaciones la posibilidad que tiene un trabajador para disponer libremente de sus días de vacaciones convencionales en beneficio de otro trabajador de la empresa. El trabajador beneficiario debe tener a su cargo un menor de 21 años que sufra una enfermedad, una minusvalía o que sea víctima de un accidente grave que haga indispensable una asistencia presencial y la prestación de cuidados especiales. La aplicación de este sistema de donación de vacaciones, que es anónimo y gratuito, requiere su inclusión en un convenio colectivo o en el reglamento interior de la empresa.

Además de los requisitos anteriormente citados, que deben ser acreditados mediante un certificado médico, el trabajador beneficiario debe haber agotado todos los días de vacaciones y de permiso a que tenga derecho. De otra parte, el trabajador donante no puede disponer de los días de vacaciones legales, es decir, sólo puede hacer donación de los días adicionales de vacaciones previstos en el convenio colectivo aplicable.

### Cuenta/ahorro de tiempo de trabajo o asimilado

Este sistema es un nuevo concepto a través del cual el trabajador tiene la posibilidad de “ahorrar” tiempo trabajado o asimilado. El “ahorro” generado permitirá al trabajador disponer de tiempo de descanso a lo largo de su vida laboral según sus necesidades y cuando lo estime necesario. La Ley enumera los elementos de tiempo que pueden ser “ahorrados”:

- El nuevo crédito de horas extraordinarias voluntarias anteriormente analizado;
- Los días de vacaciones adicionales a los legales establecidos en convenio colectivo;
- Los horas que han sido trabajadas de más sobre la duración media de la jornada semanal de trabajo en el régimen de horarios flotantes;
- Las horas extraordinarias trabajadas en los casos de necesidad urgente e imprevista y de sobrecarga extraordinaria de trabajo.

Este sistema de cuenta/ahorro de tiempo podrá ponerse en aplicación siempre y cuando se haya establecido en un convenio colectivo sectorial o, en su defecto, en un convenio colectivo de empresa. Estos convenios colectivos podrán prever también la transferencia del saldo de la cuenta de ahorro entre los empleadores del mismo sector en los casos de movilidad por parte de un trabajador. No obstante, el trabajador que ponga fin a su relación laboral con una empresa en la que se aplique este sistema tendrá el derecho al pago íntegro (compensación en metálico) del saldo de su cuenta de ahorro.

### Duración de los permisos temáticos

La Ley aumenta la duración de los permisos que tienen por objeto la prestación de cuidados a las personas vinculadas al trabajador.

## **Contrato de trabajo de duración indefinida en ETT'S**

En la actualidad, los contratos de trabajo suscritos entre una empresa de trabajo temporal y un trabajador sólo pueden ser de duración determinada. La nueva Ley de 5 de marzo de 2017 establece que este contrato pueda ser de duración indefinida. En el marco de este contrato, el trabajador podrá ser ocupado sucesivamente por distintas empresas usuarias sin necesidad de tener que formalizar un nuevo contrato de trabajo cada vez que se realice una nueva puesta a disposición. En definitiva, debe quedar claro que las empresas usuarias sólo pueden hacer uso de los servicios de un trabajador contratado a través de una empresa de trabajo temporal para la realización de un trabajo temporal. Es decir, la nueva medida no tiene por objetivo modificar la naturaleza temporal del trabajo que da lugar a la suscripción de un contrato de puesta a disposición. Sólo cambia la modalidad del contrato que puede suscribirse entre una empresa de trabajo temporal y un trabajador: a partir de la nueva Ley puede ser un contrato de duración indefinida.

Para que las empresas de trabajo temporal puedan hacer uso de esta nueva posibilidad legal, es preciso que la misma esté recogida en un convenio colectivo de obligado cumplimiento negociado en el seno de la comisión paritaria para trabajo temporal.

En el marco de un contrato de duración indefinida es posible que se produzcan periodos de inactividad laboral entre dos misiones sucesivas. Estos periodos pueden ser utilizados por la empresa de trabajo temporal para mejorar la formación del trabajador. Por lo que se refiere a la retribución, la Ley prevé que durante los mismos el trabajador tendrá derecho a un salario/hora mínimo garantizado en la cuantía prevista en el convenio colectivo de obligado cumplimiento.

## **Teletrabajo ocasional**

En la actualidad, diversas normas regulan la prestación regular y habitual del teletrabajo. La Ley de 5 de marzo de 2017 introduce una nueva regulación relativa al teletrabajo prestado de forma ocasional.

El teletrabajo ocasional es una forma de organización y/o de realización del trabajo en la que, mediante la utilización de las tecnologías de la información, un trabajo que podría realizarse en los locales de la empresa se hace fuera de los mismos de forma ocasional (en el domicilio del trabajador o en otro lugar libremente elegido por él).

El teletrabajo ocasional está previsto en dos circunstancias: a) en casos de fuerza mayor, es decir, cuando el trabajador, debido a causas imprevistas y ajenas a su voluntad, no puede realizar su actividad en el centro de trabajo habitual; b) por razones personales. En ambos casos, es necesario que la naturaleza de la actividad a realizar sea compatible con el teletrabajo.

El régimen del teletrabajo ocasional debe regularse en convenio colectivo de trabajo o en el reglamento interior de la empresa. En ambos casos, el contenido mínimo de esta regulación debe ser el siguiente:

- Las funciones o actividades compatibles con el teletrabajo ocasional;
- El procedimiento para solicitar y acordar la práctica del teletrabajo;
- La puesta a disposición del trabajador del equipamiento necesario y del soporte técnico para su realización;
- La indemnización debida al trabajador por los gastos originados por el teletrabajo.

El trabajador que quiera acogerse al teletrabajo ocasional debe solicitarlo previamente por escrito a su empleador indicando los motivos. El empleador puede rechazar la solicitud de teletrabajo. En tal caso, la denegación debe hacerse por escrito con indicación de sus motivos.

### **Reforma de los grupos de empleadores**

La Ley de 5 de marzo de 2017 ha introducido diversas reformas en la regulación vigente sobre grupos de empleadores.

De forma general, el Ministro de Empleo puede autorizar a un grupo de empleadores la contratación conjunta de trabajadores con el fin de optimizar sus necesidades de personal. El objetivo de esta medida es facilitar a las empresas la contratación de personal de forma compartida cuando, por diferentes razones, no tienen necesidad de contratar trabajadores a tiempo completo o carecen de los medios financieros para ello. En estos casos, el grupo de empleadores interviene como empresario en la constitución de la relación laboral con el trabajador. Además, los integrantes del grupo asumen solidariamente el cumplimiento de las obligaciones salariales y de seguridad social en relación con los trabajadores contratados por el grupo.

La Ley de 5 de marzo de 2017 ha simplificado el procedimiento de autorización necesario para constituir un grupo de empleadores. Asimismo, la Ley ha fijado un número máximo de trabajadores que pueden ser ocupados por el grupo: 50 trabajadores, tanto si son contratados a tiempo completo como a tiempo parcial. En caso de sobrepasarse este límite, la autorización concedida se extingue en un plazo de 3 meses contados a partir del momento en que se produjo el exceso de contratación.

### **Comercio electrónico**

La Ley de 5 de marzo de 2017 ha ampliado las excepciones relativas a la prohibición de realizar trabajo nocturno (el prestado entre las 20 y las 6 horas), incluyendo entre ellas a partir de ahora los trabajos necesarios para la realización de todos los servicios logísticos y de mantenimiento relacionados con el comercio electrónico.

### **Formación**

La Ley de 5 de marzo de 2017 ha derogado el sistema de formación profesional en la empresa establecido en la Ley de 23 de diciembre de 2005. El objetivo de la Ley anterior, que consistía en dedicar el 1,9% de la masa salarial a formación, ha sido sustituido por un nuevo objetivo interprofesional consistente en 5 días de formación de media por trabajador contratado a tiempo completo y año.

El nuevo objetivo puede concretarse a nivel sectorial mediante un convenio colectivo de trabajo o a nivel individual mediante la creación de una cuenta de formación individual. En el caso de que la implantación se realice mediante un convenio colectivo sectorial, el objetivo de 5 días de formación de media debe alcanzarse en dos fases: a) la primera debe prever un esfuerzo de formación de 2 días de media por año y por trabajador a tiempo completo; y b) la segunda debe fijar un calendario temporal a cuyo término se alcance el objetivo de los 5 días de formación de media. Cuando la formación no se haya regulado en un convenio colectivo sectorial, el trabajador tiene derecho a la creación de una cuenta de formación individual y a la concesión de un crédito de formación. Como en el caso anterior, esta cuenta de formación debe prever inicialmente 2 días de formación por año a tiempo completo y un calendario que permita alcanzar el objetivo ya citado de 5 días de formación profesional por año a tiempo completo. En el supuesto de que el trabajador no haya agotado durante un año los días de formación de su cuenta, estos serán transferidos al año siguiente y se acumularán a los que le correspondan en dicho año.

Excepcionalmente, la Ley de 5 de marzo de 2017 excluye de su ámbito de aplicación a las pequeñas y medianas empresas o a los empleadores que den ocupación a menos de 10 trabajadores. La Ley prevé también la elaboración de un régimen especial para las empresas que ocupan entre 10 y 20 trabajadores.

Por último, el tiempo dedicado a formación puede tener lugar durante el horario de trabajo o fuera del mismo. En este último caso, el trabajador tiene derecho al pago de las horas dedicadas a formación sin ningún tipo de recargo.