

BÉLGICA

PROGRAMA NACIONAL DE REFORMAS 2017²

Introducción

El Programa Nacional de Reformas 2017 define las grandes líneas de la política socioeconómica de Bélgica y se inscribe en el marco de la estrategia Europa 2020.

En el reciente informe sobre Bélgica, la Comisión Europea se muestra razonablemente positiva con respecto a los avances cosechados en las reformas estructurales de la economía. En la elaboración del informe, el gobierno federal y los gobiernos de las Comunidades lingüísticas y de las Regiones tuvieron la oportunidad de formular observaciones y aclaraciones sobre el proyecto de texto. Esta posibilidad se ve como un valor añadido.

En este Programa Nacional de Reformas, los distintos gobiernos informan sobre las reformas estructurales abordadas desde la edición de 2016 (de las recomendaciones por país) y especifican qué medidas se espera abordar en un futuro próximo. Estas medidas se suman a las medidas presupuestarias detalladas en el programa de estabilidad. En opinión de los gobiernos, las medidas responden a las conclusiones del informe, a las recomendaciones de 2016, a las prioridades del análisis anual de crecimiento y a la trayectoria para alcanzar los objetivos de la estrategia Europa 2020.

La medida más importante es la revisión de la ley sobre la promoción del empleo y la salvaguarda preventiva de la competitividad de 1996. Esta revisión tiene como objetivo asegurar que la desventaja salarial -que se ha ampliado en comparación con los países vecinos desde 1996- no empeore, algo que la ley original no garantizaba suficientemente. La nueva ley no se opone a la desaparición de ese hándicap histórico y permite la evolución prácticamente paralela de salarios y productividad. De esta manera, la competitividad de Bélgica se fortalece, lo que puede estimular el crecimiento del empleo.

El informe sobre Bélgica califica este crecimiento como robusto, pero observa sin embargo que algunos grupos no se benefician lo suficiente de esta tendencia. Precisamente para remediar esto, se lanzó en 2016 un plan federal de lucha contra la pobreza. Además, las Regiones acordaron reducir las cotizaciones sociales a ciertos grupos así como llevar a cabo una política de activación selectiva.

² Fte: "Programa Nacional de Reformas de 2017"

Bélgica está trabajando también en otras dos cuestiones fundamentales: el Pacto de inversión y la transición energética. En septiembre de 2016, el gobierno federal anunció un pacto nacional para las inversiones estratégicas. Este acuerdo es una extensión del Plan de Inversiones para Europa y busca estimular la inversión privada y pública en sectores estratégicos. En cuanto a la transición energética, esta se inscribe en el objetivo de la salida de la energía nuclear en un futuro próximo y tiene también la intención de cumplir con los objetivos de energía y clima. En ambos asuntos, las autoridades federales y regionales desarrollan fuertes sinergias.

Varias medidas han contribuido también a avanzar en una serie de áreas, incluyendo el giro fiscal, la promoción y financiación de la innovación, el mercado interior de las profesiones reguladas, la modernización de la industria (industria 4.0) y la promoción del emprendimiento. Por último, se han tomado iniciativas para reformar la educación y la competencia en el comercio minorista.

Las regiones y las comunidades lingüísticas – tanto los gobiernos como los parlamentos - y los interlocutores sociales, están íntimamente involucrados en el proceso de reformas estructurales.

El índice de materias del PNR incluye los siguientes apartados:

- 1) Escenario macroeconómico
- 2) Recomendaciones realizadas al país
- 3) Seguimiento de objetivos de Europa 2020
- 4) Otras reformas y utilización de fondos estructurales

El presente informe se limita a analizar el PNR en los ámbitos de materias que son competencia del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Escenario macroeconómico

La proyección se realiza a legislación y política constantes. Las cifras fueron aprobadas el 20 de marzo por el Consejo de Administración del Instituto Nacional de Cuentas (ICN). Por lo tanto, no se han tenido en cuenta las medidas de control presupuestario para 2017. Las perspectivas para 2017 reflejan en gran medida las del Presupuesto económico 2017, presentado el 9 de febrero por el BFP (Bureau Fédéral du Plan). No obstante, se han actualizado para reflejar la evolución y la información adicional recientes extraídas de las cuentas nacionales para el año 2016.

Tabla: Perspectivas económicas a medio plazo: principales resultados

(Evolución en %, salvo otra indicación)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
PIB	1.2	1.4	1.5	1.5	1.6	1.4	1.3
Índice de precios al consumo	1.5	2.2	1.6	1.7	1.6	1.7	1.7
Empleo interior (evolución en '000)	58.8	50.9	41.1	35.2	49.1	42.9	37.7
Empleo interior (evolución en %)	1.3	1.1	0.9	0.7	1.0	0.9	0.8
Tasa de empleo (20-64 años)	67.8	68.3	68.8	69.3	70.0	70.6	71.3
Tasa de desempleo (definición BFP)	11.2	10.6	10.3	10.1	9.6	8.9	8.3
Tasa de desempleo (definición Eurostat)	8.0	7.6	7.5	7.4	7.1	6.6	6.1
Saldo de financiación de las AA.PP. (en % del PIB)	-2.6	-1.9	-1.9	-2.1	-2.2	-2.1	-2.1
Deuda pública bruta (en % del PIB)	106.6	106.2	105.5	105.2	105.0	104.7	104.2
Balance de operaciones corrientes (Cuentas nacionales - en % del PIB)	0.7	0.7	0.7	0.6	0.4	0.3	0.3

En 2017, el crecimiento estaría entre 0,3 y 0,4% trimestral gracias a la dinámica de la demanda interna, mientras que la contribución de las exportaciones netas sería nula. En base anual, el crecimiento económico se aceleraría levemente hasta alcanzar el 1,4% en 2017. Durante el período 2018-2022, se espera que el crecimiento de la economía belga sea del 1,5% en promedio, y así evolucionar al mismo ritmo que el crecimiento del PIB europeo. La brecha de la producción de Bélgica se reduciría gradualmente para pasar prácticamente a cero en 2021-2022.

Durante todo el período 2017-2022, la creación de empleos sumaría 257.000 unidades. El número de empleados en el sector privado se incrementaría en 217.000 unidades y en 47.000 en el caso de los trabajadores autónomos. Por contra, el empleo en el sector público se reduciría en 7.000 unidades. Las medidas para reducir los costes laborales de los empleados sostienen el crecimiento del empleo, especialmente en los años 2016, 2017 y 2020. La tasa de empleo (20-64 años) aumenta gradualmente hasta alcanzar el 70% en 2020, pero se queda a un paso del objetivo fijado en el contexto de Europa 2020 (71,3% en 2020). El número de parados (incluyendo los parados completos con prestación no demandantes de empleo) disminuiría en 146.000 personas en el período de 2017-2022.

Recomendaciones relativas a competitividad y mercado de trabajo

En su segunda recomendación del 18.05.2016, el Consejo recomendaba que Bélgica tomara medidas en 2016 y 2017 a fin de llevar a cabo la revisión prevista de la Ley de 1996 sobre competitividad y empleo en consulta con los interlocutores sociales para garantizar que los salarios puedan evolucionar en consonancia con la productividad, garantizar la eficacia de las políticas de activación del mercado de trabajo, avanzar en las reformas de la educación y de la formación profesional y ofrecer apoyo a la formación a los colectivos de difícil inclusión en el mercado de trabajo y en particular a los inmigrantes.

Reforma del sistema belga de fijación de salarios

La fijación de los salarios en Bélgica para los trabajadores del sector privado está regulada por la Ley de fomento de empleo y de protección preventiva de la competitividad empresarial del 26 de julio de 1996, que establece que cada dos años en el marco de los Acuerdos Interprofesionales concluidos a nivel nacional, los interlocutores sociales pacten una norma salarial indicativa en base a un informe emitido por el Consejo Central de Economía, con un techo máximo de incremento salarial. La finalidad de la norma salarial consiste en evitar que el coste salarial en Bélgica sea superior al de sus países vecinos y principales socios comerciales (Alemania, Francia y Países Bajos).

Sin embargo, este mecanismo de regulación de la progresión de los salarios en Bélgica no pudo evitar que los costes salariales en este país evolucionaran más rápidamente que en los tres países con los que linda. Por lo que en un país pequeño, con una economía abierta y un elevado nivel de exportaciones a los tres países citados, la competitividad de las empresas belgas se ha deteriorado considerablemente durante mucho tiempo, empezando después de la primera crisis del petróleo.

Para hacer frente a la evolución desfavorable de los costes laborales unitarios internos, el Gobierno federal decidió en octubre de 2014 suspender temporalmente en 2015 y 2016 la aplicación del sistema de indexación automática de los salarios.

Cabe reseñar que Bélgica y Luxemburgo son los únicos países del mundo en los que existe una indexación automática de los salarios en base al índice de referencia: el índice salud (índice de los precios al consumo de determinados productos y servicios, del que se excluye la evolución de los precios del tabaco, del alcohol y de los carburantes, salvo el fuel-oil para la calefacción). Los sistemas y la fecha de indexación de los salarios del sector privado están negociados en comisiones paritarias y están establecidos por convenios colectivos de trabajo.

Más recientemente, la Ley de 19 de marzo de 2017, publicada en el boletín oficial belga el 29 de marzo del año en curso, ha introducido modificaciones a la Ley de 26 de julio de 1996 sobre la norma salarial que

se refieren principalmente a la manera de determinar el margen máximo disponible en las negociaciones sobre determinación de los salarios.

Esta reforma de la norma salarial se enmarca en los objetivos fijados por el Gobierno belga en cuanto a promoción del empleo y garantía de la competitividad empresarial.

Las características esenciales del sistema de negociaciones salarial se han conservado, como la aplicación de la indexación automática de los salarios. A este respecto, cabe señalar que el margen máximo disponible en los procesos de negociación funciona de forma independiente de los aumentos salariales generados por el mecanismo de indexación automática de los salarios o en los aumentos establecidos por baremo (por año de antigüedad en la empresa, por cambio de categoría profesional, etc.). Por consiguiente, el margen máximo salarial fijado bianualmente por los interlocutores sociales es compatible con los incrementos salariales debidos a la indexación y a la aplicación de los baremos.

En cambio, una de las principales novedades de la Ley de 19 de marzo de 2017 se refiere a la determinación de la norma salarial. Con anterioridad a la ley actual, el margen máximo de incremento salarial sólo tenía en cuenta la evolución y las previsiones sobre evolución de los salarios en los tres países vecinos antes citados. A partir de ahora, también será tomada en cuenta la evolución del coste salarial real en Bélgica a lo largo de los últimos años.

La nueva Ley también introduce un mecanismo con el fin de corregir el diferencial salarial acumulado desde 1996 con los países vecinos. Por último, también se prevé un mecanismo de seguridad con el fin de que unas previsiones demasiado optimistas sobre la evolución de los costes salariales en los países vecinos o unas previsiones demasiado negativas sobre la inflación no provoquen un error de cálculo. Este mecanismo de seguridad se fija en un 25% del margen máximo salarial disponible, con un mínimo del 0,5%.

La nueva ley define el concepto de coste salarial como el conjunto de retribuciones en dinero o en especies pagadas por los empleadores a sus trabajadores por el trabajo realizado, al que también se suman las cotizaciones de Seguridad Social a cargo de los empleadores. También evita así que las medidas que tienen como objetivo reducir los costes laborales se traduzcan integralmente en un margen más importante y, por consiguiente, se transformen potencialmente en aumentos salariales que superen el coste salarial real. Además, las medidas tomadas en la reciente reforma fiscal "Tax-Shift", tendente a reducir la fiscalidad sobre el factor trabajo, que tienen como finalidad apoyar la competitividad y el empleo, incidiendo de forma importante en la reducción de los costes laborales, también se excluyen del margen salarial máximo disponible. Se excluyen igualmente los subsidios salariales del Estado en concepto de participación en los salarios de los trabajadores de difícil inserción en el mercado de trabajo. Por lo que se refiere a las reducciones futuras de las

cotizaciones patronales de seguridad social, serán incluidas en el margen salarial máximo, con un techo proporcional equivalente al 50% de las cuantías de las mismas. Además, la reforma ofrece más garantías de que las medidas gubernamentales destinadas a reducir los costes laborales no salariales beneficiarán efectivamente a la competitividad de las empresas y amplía el papel del Gobierno en la prevención de las tendencias negativas en materia de competitividad de costes laborales.

En cuanto al papel protagonista de los interlocutores sociales en el proceso de determinación del margen salarial máximo disponible, se mantiene a través de la negociación y firma de un acuerdo interprofesional, pero en caso de que no se alcance un acuerdo de esta naturaleza, la norma salarial se determina por real decreto del Consejo de Ministros. El marco de negociación colectiva permite a las organizaciones de interlocutores sociales representadas en el Consejo Central de Economía supervisar de cerca las tendencias salariales y de productividad y otros determinantes de la competitividad relacionada o no con los costes laborales.

La nueva ley ha fortalecido la base jurídica de la normativa que prevé que, alcanzado un acuerdo interprofesional, la norma salarial debe desplegar efectos jurídicos a través de un convenio colectivo de trabajo suscrito en el ámbito del Consejo Nacional de Trabajo. En la actualidad, en el ámbito del Consejo Nacional de Trabajo se ha suscrito el CCT N°119 que prevé un margen de aumento máximo de los salarios del 1,1% durante los años 2017-2018.

La norma salarial incorporada a un convenio colectivo del Consejo Nacional de Trabajo constituye una norma de obligado cumplimiento. En consecuencia, la nueva ley prevé la imposición de sanciones económicas a los empleadores que la incumplan.

Aunque la evolución de la productividad no se toma en consideración en el cálculo del aumento salarial máximo (lo cual sería difícilmente realizable por motivos técnicos), la nueva ley sobre la norma salarial en Bélgica tiene como finalidad que la evolución de los salarios sea reflejo de la evolución de la productividad.

[Transferencia de competencias en materia de políticas de activación a las regiones y simplificación](#)

Desde el 1 de enero de 2016, y ello de acuerdo con la sexta reforma del Estado belga, se han transferido a los servicios regionales de Empleo una serie de competencias gestionadas hasta ahora por el Servicio Público Federal de Empleo.

La disponibilidad activa y pasiva de los desempleados, en el marco de las políticas de activación de la inserción de los mismos en el mercado de trabajo, ya es competencia y responsabilidad de los distintos servicios regionales de empleo: "Actiris" en Bruselas, "Forem" en Valonia y "VDAB" en Flandes.

Desde el 1 de enero de 2016, los organismos regionales de empleo tienen la competencia y responsabilidad de verificar la búsqueda activa de empleo por parte de los desempleados, siendo este requisito imprescindible para percibir las prestaciones por desempleo. El control de la aceptación o rechazo de empleos dignos, la participación y/o colaboración en itinerarios de inserción profesional y la asistencia a módulos adaptados de formación para los desempleados ya es competencia de las oficinas regionales de Empleo. Los organismos regionales de empleo también son, desde el 1 de enero de 2016, los competentes en la aplicación de sanciones a los desempleados que no cumplan con sus obligaciones (suspensión temporal o supresión del derecho a las prestaciones por desempleo).

Todo ello permitió instaurar una importante simplificación de las políticas de activación cuyo objetivo prioritario ha sido suprimir la duplicación total o parcial de medidas para impulsar su eficacia.

En el marco de las acciones emprendidas por las regiones para fomentar la inclusión de colectivos con mayores dificultades de acceso al mismo, las regiones decidieron orientar su política de reducción de las cuotas patronales de seguridad social para mejorar la empleabilidad de determinados colectivos con mayores dificultades: los jóvenes poco cualificados, los mayores de 55 años, los desempleados de larga duración (más de 2 años) y las personas con incapacidad laboral. Estas ayudas se corresponden mejor con las medidas de empleo que permiten a las personas beneficiarse de una experiencia profesional de carácter temporal para reducir los factores que desincentivan el trabajo de determinados grupos de desempleados. Estas ayudas se adaptan mejor a la transición actual del mercado laboral y rempazan varios sistemas existentes que tenían como único objetivo la creación directa de empleo. Por lo que se refiere al apoyo a la inserción en el mercado laboral de los jóvenes, se ha adaptado al sistema de Garantía Juvenil, y en especial a través de la política global de la VDAB en Flandes, de los nuevos contratos de integración de "Actiris" en Bruselas y de la primera experiencia para los jóvenes desempleados de larga duración del "Forem" en Valonia.

[Reforma de la enseñanza y de la formación profesional](#)

Aunque los sistemas educativos en Bélgica consiguen una puntuación relativamente positiva en los estudios internacionales sobre el particular, las desigualdades existentes entre las escuelas y los grupos socioeconómicos siguen siendo demasiado importantes. Por otra parte, las habilidades de la población activa no siempre se ajustan a las necesidades del mercado laboral belga, lo que influye considerablemente en la elevada tasa de desempleo de los jóvenes poco cualificados.

Las reformas de la enseñanza y la formación destinadas a mejorar la equidad, las competencias clave y la calidad de la educación forman parte de las prioridades de las autoridades belgas, que asocian a estos proyectos a los interlocutores sociales.

Las Comunidades continúan aplicando la reforma de la enseñanza que fue lanzada hace unos años. El Gobierno flamenco decidió simplificar la oferta de estudios y acentuar la diferenciación de las materias educativas en los primeros años de la enseñanza secundaria. Por otra parte, la discusión sobre las metas del aprendizaje en la enseñanza (objetivos finales) continúa y la educación de adultos y la enseñanza profesional son objeto de una reforma. Tras una amplia consulta con los actores del sector de la enseñanza, el Gobierno de la Comunidad francesa aprobó una ambiciosa reforma educativa. Su ambición es mejorar el desempeño de los estudiantes para apoyarles mejor en su recorrido educativo, mejorar la gobernanza, incluso a través de gestión de las escuelas y acompañar a los actores involucrados en el sistema educativo. Por otra parte, se está trabajando actualmente sobre la reforma de la formación inicial de los profesores, en cumplimiento de la propia reforma de la enseñanza.

En el marco de las reformas educativas, también se está trabajando sobre un programa de formación en alternancia, en particular a través del refuerzo de las estructuras subyacentes, tales como la Asociación flamenca de formación en alternancia. Por otra parte se está incrementando el número de plazas (Valonia otorga primas a las empresas y a los jóvenes involucrados en este proyecto).

Por lo que se refiere a la formación continua a lo largo de la vida, Bélgica carece de iniciativas. Sin embargo las autoridades belgas son conscientes de que la formación es sumamente importante, tanto a nivel de empleabilidad individual del trabajador, como de competitividad de las empresas y de funcionamiento del mercado de trabajo. La sexta reforma del Estado transfirió las medidas de competencia federal restantes a las Regiones y a las Comunidades, habiendo simplificado de esta forma los sistemas existentes hasta entonces, ofreciendo a las Regiones un marco integrado con un único sistema de financiación de las formaciones (cheques de formación) y una reglamentación exclusiva sobre permisos de educación, además de la normativa contemplada por el sistema "Crédito-Tiempo" que continua siendo una materia de competencia nacional.

Por último, se destaca que a nivel federal, la Ley de 5 de marzo de 2017 sobre el trabajo realizable y gestionable estableció un nuevo objetivo: el de alcanzar a nivel interprofesional 5 días de formación de media por trabajador contratado a tiempo completo y por año en las grandes empresas (más de 50 trabajadores).

[Atención especial para la integración en el mercado de trabajo de las personas de origen extranjero](#)

El mercado laboral belga está muy segmentado, con una tasa de empleo muy alta para las personas altamente cualificadas frente a un gran número de familias en las que ninguno de sus miembros trabaja, un difícil acceso al mercado laboral para los jóvenes, las personas mayores y en especial para las personas menos cualificadas. Además, las personas de

origen migrante también tienen muchas dificultades para encontrar un empleo estable.

Para paliar a esta situación, Bélgica llevará a cabo reformas para mejorar en general el funcionamiento del mercado de trabajo, para fomentar la formación a lo largo de la vida y para suprimir las desigualdades educativas vinculadas al entorno socio-educativo.

Se están tomando iniciativas específicas para la aplicación de medidas en cada Región.

En Flandes se estimula a las empresas a aplicar el concepto de enriquecimiento por la diversidad cultural de la plantilla del personal mediante la política de Recursos Humanos. Otros proyectos financiados por el Fondo Social Europeo tienen como objetivo luchar contra los prejuicios y la discriminación. Los inmigrantes extracomunitarios recién llegados siguen un programa obligatorio de integración, En los centros de enseñanza se han matriculado numerosos alumnos de origen extranjero o que provienen de un entorno socioeconómico desfavorable que se están beneficiando de medidas especiales destinadas a ofrecerles un apoyo especial.

En Valonia, el Servicio Público de Empleo (SPE) ha sido encargado de la organización de una llamada a la oferta de servicios de sus colaboradores que se encargan de dar cursos de inserción socio-profesional en el mercado de trabajo para mejorar la integración de las personas inmigrantes recién llegadas.

En diciembre de 2016, el Gobierno de Bruselas aprobó un Plan de lucha contra las discriminaciones en la contratación para proseguir y ampliar medidas positivas existentes, que establece diez medidas adicionales. Entre ellas, se encuentra la adopción de una herramienta para el control de los empleadores de la Región de Bruselas que incumplen la ley que prohíbe la discriminación en la contratación y establece sanciones administrativas.

Los servicios públicos de Empleo de las tres regiones del país también dedican una atención especial a la situación de las personas de origen migrante y, en especial debido al contexto actual de los recientes flujos migratorios de los refugiados, por medio de una acogida en otro idioma o de un acompañamiento en un itinerario individualizado de inserción. Se estimula además a los inmigrantes a que procedan a una convalidación de los estudios realizados en el extranjero y de los diplomas obtenidos a través de unos trámites administrativos simplificados.

La lucha contra la discriminación en el mercado de trabajo sigue siendo una prioridad del Gobierno belga. En esta área el trabajo es tanto curativo como preventivo. Se fomenta la implementación de planes de diversidad en las empresas y se lanzan campañas de sensibilización.

Por último, el seguimiento de la situación en el mercado laboral belga de las personas de origen extranjero está asegurado por una concertación a nivel federal sobre esta problemática, que se inició en 2016.

Seguimiento de objetivos Europa 2020

1. Empleo

Tabla: Objetivos en materia de empleo

(en %, salvo otra indicación)

	BE2010	BE2015	BE2016	BE2020	Creación de empleo requerida 2015-2020
Tasa de empleo 20-64	67,6	67,2	67,7	73,2	339.138
Tasa de empleo mujeres	61,6	63,0	63,0	69,1	217.062
Porcentaje de jóvenes que no trabajan ni estudian	10,9	12,2	n.d.	8,2	
Tasa de empleo 55-64	37,3	44,0	45,4	50,0	101.901
Diferencia de tasa de empleo entre belgas y ciudadanos de fuera de la UE	28,4	25,8	27,2	<16,5	

Fuente : Eurostat ; Los datos para 2016 provienen de la Dirección General de Estadística.

En 2016, el empleo en Bélgica siguió aumentando (59.000 empleos) y se espera un mayor crecimiento en 2017 (51.000 empleos). La reforma fiscal (Tax-Shift) y las medidas para fomentar la búsqueda de empleo han contribuido a estos resultados. Los pasos que se han dado en los últimos años para aumentar la tasa de empleo de los mayores de 55 años y para retrasar su salida del mercado de trabajo (retraso en la edad de jubilación, endurecimiento de las condiciones para una salida anticipada, disponibilidad activa, etc.) también han dado resultados visibles. El hecho de que estas medidas no siempre se traduzcan en un aumento significativo en la tasa de empleo está ligado a la evolución de la población en edad de trabajar: el grupo demográfico de entre 20 y 64 años se incrementó en Bélgica un 1,9% durante el período 2010-2015, mientras que disminuyó un 0,1% en toda la UE.

Para alcanzar los objetivos establecidos para 2020, serán necesarios esfuerzos adicionales que supongan el fortalecimiento, del emprendimiento y de la política de innovación, de una enseñanza más eficiente y un mejor funcionamiento del mercado de trabajo.

Lucha contra el desempleo de larga duración y reestructuración industrial

La recomendación del Consejo Europeo en 2016 sobre la integración de los parados de larga duración se lleva a cabo por las regiones y comunidades.

La inscripción de los parados de larga duración como demandantes de empleo no plantea problemas porque, incluso para los jóvenes que terminan sus estudios, es una condición para beneficiarse de las prestaciones de desempleo. Además del nuevo régimen de experiencia profesional temporal, desde 2017 se plantea en Flandes un incentivo financiero para empleadores que contraten parados de larga duración. En Valonia, la cooperación entre el Servicio Público de Empleo (SPE) y los Centros Públicos de Acción Social (CPAS) se fortalece para asegurar la integración sociolaboral de la población más frágil. Esta cooperación incluye actuaciones de reorientación profesional mediante prácticas en empresas.

La ventanilla única, llamada Single Point of Contact, está constituida por servicios públicos de empleo, que colaboran estrechamente con los servicios sociales municipales (CPAS) y otros proveedores de servicios, a menudo a través de un expediente personal (normalmente digital) y la ayuda de un acompañante responsable que mantiene una visión general del expediente. Gracias a un aumento en la inversión en servicios en línea para los demandantes de trabajo más autónomos, los acompañantes pueden dedicar más tiempo a los parados de larga duración. Todos los parados de larga duración se benefician de un plan de acción individual, basado en la proyección de su situación y sus posibilidades.

Se han invertido recursos adicionales en casos de reconversiones y reestructuraciones importantes en empresas. Así, después del anuncio del cierre de Caterpillar (Gosselies), se han llevado a cabo acciones acordadas con las autoridades locales, regionales, federales y europeas. Estas acciones se dirigen al apoyo a los trabajadores y a la reconversión de la empresa. De manera más general, las empresas ubicadas en zonas donde se han dado reestructuraciones importantes (zonas francas) pueden contar con mayor apoyo en términos de inversión. Los interlocutores sociales también han acordado discutir a fondo toda la problemática de la reestructuración a lo largo de este y del próximo año y hacer propuestas conjuntas al respecto.

Modernización del mercado laboral y promoción de la conciliación del trabajo y la vida familiar

En virtud de la ley sobre el trabajo factible y manejable, se han adoptado diversas iniciativas para modernizar la legislación laboral con objeto de proporcionar más flexibilidad a empleadores y trabajadores y para facilitar el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Se ha establecido la determinación de las horas de trabajo sobre una base anual, se ha flexibilizado el uso de las horas extraordinarias, se han simplificado los trámites en el caso de trabajo a tiempo parcial y se ha creado un marco legal para el teletrabajo ocasional. Además, los interlocutores sociales se benefician, a nivel sectorial, de la posibilidad de adaptar las horas de trabajo (a través de un horario flotante, dividiendo las horas de trabajo a lo largo de varios años o permitiendo la cesión entre trabajadores de algunos días de descanso) y se comprometen a redefinir la relación entre empresarios y trabajadores.

La nueva ley también amplía las posibilidades de utilizar el permiso para cuidados (paliativos) y autoriza la donación de días de permiso a padres de niños enfermos. El aumento de la oferta para la acogida de niños en Valonia y en la región de Bruselas y las inversiones adicionales en la acogida de niños, la ampliación del permiso de cuidados y la reforma de los incentivos para la formación en Flandes completan estas medidas .

En su acuerdo nacional reciente, los interlocutores sociales acordaron también prestar especial atención al problema del burn-out (agotamiento).

Uso óptimo de las oportunidades de la economía digital

En el mismo acuerdo, los interlocutores sociales también han decidido reaccionar ante las oportunidades que ofrece la digitalización para la creación de puestos de trabajo y desarrollar el marco adecuado para este propósito. El Consejo Superior del Empleo le ha dedicado a este asunto su informe anual de 2016 y las autoridades federales han dado el primer paso en la simplificación del acceso al régimen de trabajo nocturno en el sector del comercio electrónico. Las regiones y las comunidades han armonizado de forma específica su oferta formativa con la evolución digital.

2. Inclusión social

Tabla: Objetivos de inclusión social

En cifras absolutas x1000 BE2008

	BE2008	BE2015	BE2018	Descenso requerido 2010-2018
Population en risque de pauvreté ou d'exclusion sociale	2.0194	2.336	1.814	552

Fuente : EU-SILC, Eurostat, Direction Générale Statistique – Statistics Belgium

El indicador “riesgo de pobreza o exclusión social” se mantuvo estable entre 2014 y 2015. Desde 2008, no se registraron cambios significativos. La estabilidad del número total de personas que viven en la pobreza o la exclusión social desde 2008, se explica, por un lado, por la disminución de personas de edad avanzada (22,9% a 16,2%) y, en segundo lugar, por el aumento de la población de baja cualificación en edad de trabajar (de 32,1% a 35,4%).

Garantía de protección social de la población

El sistema de seguridad social debe adaptarse continuamente a las nuevas necesidades y tomar medidas para asegurar su sostenibilidad financiera, a fin de permitir el disfrute de una protección social adecuada también a las generaciones futuras. La política de seguridad social se centra en la

mejora de la eficacia y eficiencia de protección gracias a la reorganización de las instituciones, los avances en la informatización y la reducción del fenómeno la infrautilización de derechos. La seguridad social sirve de impulso para un mercado de trabajo inclusivo. En este contexto, se presta especial atención a la reintegración de las personas que no pueden trabajar. Desde enero de 2017 se han puesto en marcha recorridos de reinserción para trabajadores en situación de incapacidad laboral (más adelante también para autónomos). El régimen de actividades permitidas se hará más accesible en el transcurso de 2017. Al comienzo del segundo mes de incapacidad para el trabajo y otra vez después de los seis meses, los trabajadores serán evaluados con el fin de promover su reincorporación. Se ha puesto en marcha, además, un proyecto piloto para digitalizar los controles. Desde finales de 2016, se lleva a cabo una reevaluación de las incapacidades laborales y está en marcha un acuerdo para la responsabilización de empleadores, trabajadores y médicos en lo que se refiere a la reincorporación de personas en situación de incapacidad laboral.

Como parte del acuerdo interprofesional 2017-2018 aprobado por el gobierno federal, se decidió aumentar los importes de las pensiones y de las prestaciones mínimas de desempleo, enfermedad e invalidez, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Serán también objeto de aumento los ingresos garantizados para las personas mayores, los ingresos integración y la asignación de sustitución de ingresos para discapacitados.

En julio de 2016, se aprobó el Plan Federal contra la pobreza para el período 2016-2019. Contiene 61 acciones concretas en seis objetivos estratégicos: la protección social de la población, la reducción de la pobreza infantil, el acceso al trabajo a través de la activación social y profesional, la lucha contra la falta de vivienda y la vivienda inadecuada, el derecho a la salud y el acceso a los servicios públicos para las personas vulnerables. Se prevé un primer informe de seguimiento para el Consejo de Ministros para finales de 2017.

La Comunidad francesa está trabajando en el desarrollo de un plan de acción específico para convertir el problema de la pobreza en una prioridad transversal (la pobreza infantil es una prioridad de este plan).

El Programa de Acción de Bruselas de lucha contra la pobreza se publicará a finales de marzo de 2017, e incluye medidas tales como el itinerario de acogida para los recién llegados y la creación de dos centros que presten servicios sociales y de salud para los grupos marginados (personas sin techo, inmigrantes...). Estará acompañado por un informe temático sobre la infrautilización de derechos de los más desfavorecidos.

En 2016 comenzaron las actuaciones de actualización y adaptación del Plan de Acción flamenco de lucha contra la pobreza. Entre los temas que reciben más atención se encuentran la prestación de servicios de calidad y accesibles; servicios básicos integrados y completos en las 'Casas para niños', la promoción de la salud a través de la reorganización de la

atención primaria, el estímulo al desarrollo de los niños pequeños y la participación en el mercado de la vivienda social y asequible. Un grupo de trabajo evalúa los criterios que se han definido en diversas regulaciones para identificar los grupos vulnerables susceptibles de concesión de derechos sociales. Se da preferencia a la concesión automática de derechos. Otro grupo de trabajo está desarrollando una herramienta de detección para evaluar la accesibilidad de los servicios.

En Valonia, la reforma del Plan de Cohesión Social para 2020-2025 tiene como objetivo la simplificación y la reorientación administrativas en la lucha contra la pobreza. La cantidad anual de la dotación para las autoridades locales será de 24,5 millones de euros a partir de 2020. Se apunta igualmente hacia la puesta en marcha de un mecanismo de cobertura social para personas en situación de dependencia.

Reducción de la pobreza infantil

En Valonia, el Plan de Actuación 2016-2019 de Derechos del Niño, adoptado en diciembre de 2016, identifica más de 70 proyectos específicos estructurados en torno a tres temas: el acceso a los derechos; la información, la formación y la educación sobre los derechos del niño; la participación y la gestión de los derechos del niño. La reforma de las asignaciones familiares fue adoptada en febrero de 2017. El nuevo sistema será más simple y comprensible que los planes actuales y prevé complementos de apoyo a las familias y los niños que sufren de trastornos o a huérfanos.

En Flandes, el Plan de Acción de lucha contra la pobreza, después de haber sido renovado, sigue estando centrado en las familias vulnerables con niños pequeños. Se lleva a cabo una política local contra la pobreza infantil en colaboración con los gobiernos locales y subvencionado a través del Fondo de municipios.

En la Región de Bruselas Capital, la Commission Communautaire Commune (COCOM) aprobó a finales de octubre el año 2016 una ordenanza relativa al entorno de acogida para los niños. El objetivo es regularizar la situación de todas las guarderías no reconocidas oficialmente en la región de Bruselas Capital. En 2016-2017, la COCOM financia un estudio sobre "El futuro modelo de las asignaciones familiares en la región". Se prevé igualmente una evaluación completa en el marco del Segundo Plan Nacional de Acción contra la pobreza infantil. Se espera su aprobación a mediados de 2017.

En Flandes se han prorrogado hasta 2017 las plataformas locales de concertación para la prevención y detección de la pobreza infantil 'Kinderen Eerst'.

Inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral

A nivel federal, la Ley de 21 de julio de 2016 amplió el proyecto individualizado de integración social (PIIS) a todos los beneficiarios de la

renta de integración y estableció el servicio comunitario (ejercicio, de forma voluntaria, de actividades que constituyen una contribución positiva a la sociedad, al desarrollo personal y a la creación de futuro empleo para el interesado). Los canales federales para subvencionar la participación y la activación social se incorporarán en 2017 con vistas a un uso más flexible por los CPAS. El proyecto MIRIAM se ha ampliado hasta finales de 2017. Se trata de proporcionar oportunidades de inserción socio-profesional en cinco CPAS repartidos por todo el territorio al grupo de las madres solteras que se benefician de la renta de integración.

En Flandes, los solicitantes de empleo de la Oficina de Empleo y Formación Profesional reciben un servicio a medida. Desde 2017, los empleadores que contraten a un trabajador en paro de larga duración reciben una prima para fomentar la contratación y la ocupación sostenible.

En la Región de Bruselas Capital, para luchar contra el desempleo y la exclusión social, la elegibilidad para los diferentes planes de desarrollo del empleo (a través de la Oficina Regional de Empleo de Bruselas, Actiris) se extenderá a todo los solicitantes de empleo, incluidos aquellos que no son beneficiarios de las prestaciones de desempleo o de inserción.

En Valonia, la reforma de las ayuda al empleo, cuya entrada en vigor se prevé para julio de 2017, se dirigirá a trabajadores desempleados de larga duración, a jóvenes de baja y media cualificación y a mayores. El acuerdo marco entre el Forem (Servicio Público de Empleo y Formación de Valonia) y la Federación de CPAS, renovado en julio de 2016, contempla acciones de removilización y socialización, de orientación, de prácticas y de búsqueda activa de empleo. El Forem ha asignado un presupuesto anual de al menos 1 millón de euros para financiar proyectos de formación y de inserción socioprofesional y se han financiado puestos de asesores para el empleo en los CPAS.

Lucha contra la vivienda inadecuada y contra la falta de vivienda

En julio de 2016, el Gobierno flamenco definió su visión del mercado de alquiler privado. La norma sobre el contrato de arrendamiento de viviendas y préstamos de garantía de alquiler son elementos importantes que deben intensificar el acceso al mercado de alquiler. Se ha anunciado una política flamenca contra la discriminación en el mercado de alquiler. Para 2017, la intención es lograr un decreto armonizado de "Intervenciones en alquiler" y evaluar un decreto de aprobación de agencias de vivienda social. En 2016, el Gobierno flamenco aprobó también un programa sobre pobreza energética, centrándose en la protección social y en el ahorro energético. A lo largo de 2017, se desarrollarán las actuaciones. A finales de 2016 se elaboró un plan integral de lucha contra la falta de vivienda, enfocado a la prevención de la expulsión del mercado de alquiler privado.

En Valonia, las reformas en el sector de la vivienda continúan: la creación de un fondo de garantía de alquiler, la adopción de una tabla indicativa de alquiler provisional, la reforma del contrato de alquiler, la reforma del

Código del alojamiento y de la vivienda sostenible y la reforma de la regulación de las sociedades inmobiliarias. Una reforma del Fondo Social del Agua tiene como objetivo proporcionar asistencia financiera a los hogares vulnerables y garantizar la solidaridad entre los consumidores. El sistema existente se ha simplificado y se ha elevado el techo de la intervención en el pago de facturas de los consumidores en dificultades. Un proyecto de decreto tiene como objetivo fortalecer los derechos de los consumidores de gas y electricidad valones y mejorar el acceso a la energía para todos. Las acciones de reinserción social tomadas en el marco del proyecto Housing First se reforzaron con el objetivo de que 75 personas pudieran acceder al dispositivo. El gobierno decidió en enero de 2017 crear cuatro refugios nocturnos adicionales con cincuenta plazas y cuatro nuevos centros de acogida para mujeres víctimas de la violencia doméstica. Tras la experiencia Housing First, que terminó en junio de 2016, se decidió a nivel federal crear un Housing First Lab para analizar más a fondo los resultados del proyecto.

En Bruselas, la COCOM está preparando un proyecto de ordenanza relativa a la ayuda de emergencia y la integración de las personas sin hogar que prevé la creación de dos organismos distintos, responsables de la recepción, el apoyo de emergencia social y la orientación de las personas sin hogar.

Acogida e integración de personas procedentes de la inmigración

En Bruselas, la COCOM adoptó en diciembre de 2016 un proyecto de ordenanza relativo a los itinerarios de inserción para los recién llegados, estableciendo la obligatoriedad de participar en los mismos.

En Flandes están en marcha las iniciativas "Acompañamiento de recién llegados de 16 a 18 años procedentes de terceros países" e "Integración de las mujeres analfabetas con hijos pequeños". Se trata de un trabajo integral en materia de orientación social, de fomento del neerlandés como segunda lengua, de apoyo a la educación y de acogida de menores. El Gobierno flamenco ha proporcionado medios adicionales para otros programas de integración para los recién llegados y para la organización de cursos de segunda lengua neerlandesa en la educación de adultos. La Plataforma Nacional Belga para los Gitanos, creada en 2016 a nivel federal, ha organizado sesiones de diálogo sobre la vivienda, la salud, el empleo y la educación, centrándose en la integración socioeconómica de este colectivo (la lucha contra la discriminación era el tema central).

En Valonia, se adoptó un decreto que garantiza la puesta en marcha del programa de integración obligatorio. Se asignaron recursos financieros adicionales para reforzar la integración socio-laboral de los recién llegados a través de un conjunto de acciones: acogida, acompañamiento, formación y apoyo en la búsqueda de empleo.

El Forem funciona como una ventanilla única y los centros regionales de integración tendrán a partir de ahora una financiación variable para

misiones relacionadas con el proceso de integración, además de su financiación fija.

