

RELACIONES LABORALES

BÉLGICA

INFORME SOBRE LAS RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.

DIFERENCIAS OBSERVADAS EN FUNCIÓN DEL GÉNERO, DE LA EDAD, DEL TAMAÑO DE LA EMPRESA Y DEL SECTOR DE ACTIVIDAD PRIVADO DEL CONJUNTO DE LA POBLACIÓN ASALARIADA SUJETA AL RÉGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL BELGA

Introducción.- Para los trabajadores asalariados, el abono de los salarios de forma inmediata y directa a través de la remuneración económica, constituye la base fundamental de su nómina mensual, que comprende evidentemente una remuneración mensual básica, pero asimismo, el empresario puede acordar con el trabajador el abono de otras retribuciones complementarias en especie, prestaciones, servicios, seguros, etc.

Hoy en día un salario competitivo y atractivo forma parte de la política moderna en materia de recursos humanos de las empresas. En la actualidad la nómina comprende pues, no solamente la remuneración básica mensual, sino también otras ventajas bajo diferentes formas complementarias, remuneraciones en especie o de diferente naturaleza.

Las más conocidas son los llamados cheques de comida, los planes de pensiones complementarios, los seguros médicos complementarios, los coches de empresa, o el reparto de bonos, de acciones, de garantías o de stock-options de las empresas. Esta política de los departamentos de Recursos Humanos de las empresas en materias de salarios ha evolucionado rápidamente.

Pero desde la perspectiva política, era absolutamente necesario conocer estas formas de remuneración complementarias, tanto las formas más clásicas, como las formas más modernas que conforman actualmente el salario, es decir, era preciso contar con una foto de las diferentes prácticas de abono de salarios complementarios, haciendo una extrapolación con otros factores en relación con los diferentes tipos de trabajadores asalariados en el sector privado existente en los sectores de la economía Belga.

Por ello, a iniciativa de la Ministra de Asuntos Social y de la Salud Pública y de acuerdo con la Oficina Nacional de la Seguridad Social (ONSS), el Servicio Público Federal de Seguridad Social (SPF), a través de su Dirección General de Seguridad Social (DG BESoc) se ha llevado a cabo un estudio en dos vertientes para conocer la existencia y el valor de las diferentes formas de remuneración salarial.

El estudio se encargó a SD Work, consultora para las empresas y trabajadores, que ha contado para este informe con la Escuela de Gestión de Amberes (Antwerp Management School).

La primera parte del estudio se ha dirigido a realizar un inventario actualizado para poder hacer una estimación cuantitativa de la amplitud y del reparto de las diferentes prácticas salariales complementarias alternativas. Se ha fijado particularmente la atención en las diferencias entre las diversas categorías de trabajadores, los diferentes sectores de gestión y el tamaño de las empresas, fijando igualmente el foco en la perspectiva de género.

En un segundo estudio se ha centrado en constatar la extrapolación de los importes de las diferentes formas de remuneración identificadas en el estudio precedente en el conjunto de población de los trabajadores asalariados del sector privado en Bélgica, por lo que ha sido necesaria una colaboración estrecha y fluida con el servicio del ONSS.

El presente informe se completa, asimismo, con un artículo publicado por el diario L'Echo el día 12 de septiembre 2019 en base a un informe realizado sobre la materia por la Mutualidad Belga Paterna. Su consejero jurídico, Yves Stox, afirma que los empresarios no utilizan demasiado este sistema de abono de retribuciones, en el que la Mutualidad Paterna ve un buen medio de optimizar los costes salariales, así como fidelizar a sus trabajadores. Esta Mutualidad ha hecho un estudio sobre su propia base de datos de 257.000 trabajadores, correspondientes a 169 empresas.

Consideran importante que la empresa comunique periódicamente a sus trabajadores estas otras opciones de retribución, informa Patrick van Hool (director financiero de la Mutualidad Paterna) que a menudo las empresas no informan a sus empleados de las ventajas de estas fórmulas, por lo que aconseja a los empleadores que informen anualmente de las ventajas sociales que puedan recibir.

Están a favor de la optimización de los salarios, aspecto importante para las empresas de nueva constitución con plantillas jóvenes de trabajadores, Patrick van Hool afirma que "los jóvenes viven generalmente el presente y se preocupan poco del futuro. Sin embargo una fórmula como el seguro grupal sería igualmente interesante para ellos, por ejemplo a la hora de comprar una casa, la empresa podría ayudarles a suscribir un seguro sólido o incluso a ayudarle mediante préstamos a bajo interés.

Medios materiales y humanos encargados del proyecto

Para la ejecución del estudio las competencias necesarias han sido reagrupadas en el seno de un equipo multidisciplinar compuesto por colaboradores del ONSS, el grupo de gestión de la escuela de Amberes y la consultora SD Worx.

La metodología utilizada ha consistido en realizar un muestreo a nivel de cálculo de los salarios brutos del año 2018 en la base de datos de la Consultora SD Worx que tiene 1.000 millones de cálculos salariales de un total de 58.000 empresas diferentes.

En este estudio se han instalado algunos filtros de control, tanto a nivel de empresas como de trabajadores, y se ha solicitado a empresas y trabajadores el uso de los datos, sólo para usos estadísticos.

El segundo estudio se apoyaba en los resultados obtenidos y tenía por finalidad estimar los importes medios salariales básicos y los importes de las diferentes formas de remuneración complementaria, cuando esta estimación era adecuada y posible, tales como las ventajas de telefonía e internet, los cheques de comida, las prestaciones familiares complementarias, el reembolso de gastos de transporte personal privado o de transporte público, la utilización de uso privado de los coches de empresa, las indemnizaciones para bicicletas, las acciones o beneficios, las primas de beneficios y los eco cheques.

Hay ventajas alternativas, como el abono de telefonía o internet que están sometidas al pago de cotizaciones a la seguridad social, por el contrario, hay otras retribuciones complementarias como el uso privado de coches de empresa, primas de beneficios y otras remuneraciones recurrentes relacionadas o no con los resultados empresariales (Convención Colectiva de Trabajo 90) que están sometidas al pago de cotizaciones de solidaridad empresarial o de cotizaciones especiales, pero que no cotizan a la seguridad social.

Todos los valores relacionados en el informe con esta segunda parte del estudio, expresan el importe en euros de una ventaja alternativa determinada sobre una base anual. El valor del coche de empresa, en base a tablas, constituye una excepción. Otras ventajas alternativas se calculan en base a un baremo, que no se corresponde exactamente con el valor económico real de la prestación complementaria.

La población objeto del estudio ha sido igualmente seleccionada, la extrapolación se aplica exclusivamente a los trabajadores asalariados sujetos a la Seguridad Social Belga en el sector privado, una población que ronda 2.900.550 personas.

Aspectos considerados en el estudio y su cuantificación

Definición válida del concepto "retribuciones complementarias". Todos los aspectos de las diferentes formas de remuneración que son atribuidos como complemento de la remuneración fija (retribución mensual fija, vacaciones reglamentarias retribuidas y primas de fin de año) a los asalariados y que no constituyen una compensación monetaria estándar del trabajo.

Esta definición comprende algunos elementos claves que es conveniente precisar:

- Una nómina no debe ser considerada como una entidad singular, el recibo de salarios puede efectivamente comprender numerosos elementos y varía considerablemente entre las personas. Se puede percibir, por ejemplo, una prima de beneficios, una prestación por movilidad, cambiar el coche de empresa por un plus de transporte, los cheques de comida y los eco cheques, etc.

— Su naturaleza individual. La remuneración es principalmente considerada como el resultado de un acuerdo individual concluido entre el empleador y el empleado.

— Sin embargo, se debían tener en cuenta otros datos complementarios, relativos a otras formas de remuneración, lo que significa que estas ventajas no pueden ser identificadas, lo que condujo a establecer fórmulas uniformes de medición (cualitativa y cuantitativa), establecer criterios sobre la población del estudio, factores subjetivos, franjas de edad, que cotizaran a la seguridad social belga, tipos de contratos de trabajo de duración indefinida, etc.

Fórmulas uniformes de medición del estudio

Había que establecer unos métodos o formulas uniformes de realizar el estudio, por lo que se adoptaron dos medidas independientes, hacer una medición cualitativa frente a otra cuantitativa.

Medida cualitativa: expresar la composición media del recibo de salarios (qué porcentaje de población percibe cierta remuneración, por ejemplo el porcentaje de trabajadores asalariados que tienen asignados coches de empresa).

Medida cuantitativa: Valorar en importe económico la nómina. Para evaluar cada una de las ventajas alternativas, se examina si el valor real se conoce o no, y si una fórmula de cálculo válida utilizada se basa en las diferentes fuentes, por ejemplo (ventajas de utilizar de un teléfono de empresa para uso privado, en la legislación social y fiscal se establecen baremos tipo para valorar el beneficio; utilización

de un coche de empresa para usos privados, para lo que la legislación social y fiscal establece igualmente baremos tipo que tienen en cuenta el valor del vehículo, la antigüedad y la emisión de CO₂, en el cálculo no se tiene en cuenta la utilización de tarjeta de carburante).

Población sobre la que se ha realizado el estudio

Había que establecer un criterio de la población a la que iba dirigido este estudio o muestreo.

Ámbito subjetivo: Será el conjunto de trabajadores asalariados sujetos a la seguridad social belga, que sería una población muy amplia, por lo que se hicieron algunas acotaciones en el estudio:

- Conjunto de trabajadores asalariados con contratos indefinidos a tiempo completo, como a tiempo parcial a 31/1/2018
- Que pertenezcan a empresas que hayan autorizado el uso de su base datos para estos fines exclusivos (1º trimestre 2019) y que estén afiliados a la Secretaría General de la consultora del estudio SD Worx a 31/1/2018
- De este colectivo, sólo los trabajadores que perciban retribuciones salariales con cargo a sus empresas, excluyéndose del estudio aquellos que perciban otras rentas como Retribución Complementaria de Paro, pensiones, rentas de viudedad, autónomos, enfermos de larga duración, etc.
- Franja de edad fijada entre mayores de 17 años y menores de 66, con una antigüedad superior a seis meses en la empresa a 31/1/2018.
- Trabajadores que coticen exclusivamente a la Seguridad Social en Bélgica.
- Se ha excluido igualmente a los trabajadores a comisión, estudiantes en prácticas, becarios, interinos, artistas, trabajadores temporeros en la horticultura, agricultura y Horeca (sector Hostelería), flexijobs, empleados del hogar, navegantes, etc.

Ámbito del muestreo: El muestreo sobre el que se ha hecho la extrapolación de datos parte de la base de datos de SD Worx durante el año 2018, teniendo en cuenta que dicha base de datos contiene un millón de cálculos salariales pertenecientes a unos 58.000 clientes diferentes.

El estudio arroja unos datos fiables, sobre la base de los distintos aspectos tenidos en cuenta en el estudio:

- Edad: 17 a 29 años; 30 a 39 años; 40-49 años; 50-59 años y de 60 a 66 años.
- Sexo: Mujer/Hombre.

- Categoría profesional: Obreros no cualificados, resto de empleados cualificados.
- Código NACE-Sector de actividad: General, servicios, industria, etc.
- Tamaño de empresa: Pequeñas, medias y grandes empresas.

Tipología de remuneración complementaria

Los diferentes tipos han sido reagrupados en el estudio, de conformidad con los criterios de la SPF de Seguridad Social.

- Teléfono e internet;
- Comida y bebida;
- Prestaciones familiares;
- Préstamos y compras;
- Movilidad;
- Nuevas ventajas relacionadas con la edad;
- Balance de resultados;
- Ventajas sociales;
- Seguros;
- Tiempo libre y regalos;
- Vivienda;
- Energía y medio ambiente

Extrapolación de los diferentes tipos de remuneración

- Remuneraciones complementarias que cotizan a la Seguridad Social;
- Remuneraciones complementarias contempladas en códigos específicos salariales;
- Remuneraciones complementarias que se contemplen en códigos salariales a nivel individual (vía contrato individual de trabajo);
-
- Las observaciones formuladas están suficientemente representadas en el muestreo.

Solo podrán ser tenidas en cuenta en el estudio si responden a las cuestiones anteriores. En caso contrario, no integrarán la extrapolación cuando no sean identificables en el muestreo, o el número de observaciones en el muestreo sea mínimo o en otros casos, cuando el abono de retribuciones complementarias se acuerde una sola vez o de forma esporádica sin abono periódico.

Resultados y consideraciones a tener en cuenta

a) Resultados ponderados: La aplicación de los coeficientes de ponderación sobre las diferentes formas de remuneración dan las estimaciones corregidas por las dos técnicas de rastreo y de estratificación.

b) Técnica de ponderación por el sistema de rastreo: Porcentaje estimado de trabajadores asalariados que se benefician de una ventaja determinada tras la corrección por el método del rastreo (v.gr. utilización del coche de empresa para fines privados - prestación en especie-. Se estima que el 17,15% de los trabajadores disfrutan de esta ventaja).

c) Técnica de ponderación por el sistema de estratificación: Porcentaje estimado de trabajadores asalariados que se benefician de una ventaja determinada tras la corrección por el método de estratificación (v. gr. El mismo ejemplo anterior, siendo el resultado del 17,29%).

d) Diferencias: Hay que aclarar que la forma de ponderar da unas diferencias mínimas entre el 0,01 y el 1,52% que pueden explicarse por la combinación de los siguientes factores: En el caso del rastreo se usa el Código Nacional de Empresas como variable, en el caso de la estratificación considera el beneficio como una combinación de efectos, por ejemplo, cual es el efecto específico sobre la remuneración de una trabajadora en una pequeña empresa.

Formas de remuneración	Técnicas de ponderación en %		Diferencias absolutas en %
	Rastreo	Estratificación	
Uso del coche de empresa con fines privados	17,15	17,29	0,14
Indemnización por transporte –uso vehículo privado-	49,24	49,01	0,22
Indemnización por bicicleta	9,84	10,23	0,39
Indemnización por transporte – transporte público-	7,92	7,80	0,12
Eco cheques	43,43	43,00	0,43
Ventajas no recurrentes relacionadas con resultados de negocio	21,03	20,40	0,63
Acciones o Beneficios	4,50	4,77	0,28
Cheques de comida	61,90	62,05	0,15
Primas	1,54	1,48	0,06
Prestaciones familiares complementarias	2,49	2,48	0,01
Teléfono e Internet	18,62	18,50	0,12

Media ponderada del conjunto de la población de asalariados sujetos a la Seguridad Social Belga.

Por analogía con otras formas de ponderación, la estimación puede tener como finalidad saber a cuánto asciende la ventaja media. Esta media atiende a los siguientes dos criterios:

- Teniendo en cuenta el conjunto de la población de asalariados sujetos a la S.S. Belga para establecer una media, conviene tener en cuenta el número de datos “cero” en el muestreo, correspondiente a aquellos trabajadores que no tienen derecho a ventajas determinadas;
- Teniendo únicamente en cuenta los asalariados cuyo contrato individual o colectivo de trabajo le otorga derecho a percibir ciertas prestaciones complementarias. Con el fin de establecer una media, solo los asalariados que tienen derecho a una ventaja determinada serán tomados en consideración, por lo que esta media será considerablemente más alta.

La consultora del estudio hace algunas observaciones importantes para comprender mejor los datos. Todos los valores expresan el montante de las ventajas salariales en base anual, pero hay excepciones, por ejemplo el denominado “valor catálogo”, que expresa por ejemplo el valor del coche de empresa, como calcular el valor de la ventaja salarial cuando se autoriza a un uso privativo del coche de empresa.

Por otra parte ciertas ventajas complementarias se calculan en base a forfait-baremo, por lo que se admite que ese valor no se corresponda realmente con el valor económico real de la ventaja salarial complementaria.

Asimismo, ciertas ventajas complementarias están sometidas a la cotización de la Seguridad Social.

Otras ventajas están sometidas al pago de cotización de solidaridad o de cotización especial, como por ejemplo la utilización de los coches de empresa para uso privativo, la prima de beneficios y las ventajas no recurrentes relacionados con los resultados económicos de empresa (establecido por el CCT 90).

Media ponderada aplicable al conjunto de los trabajadores asalariados belgas que tienen derecho a percibir remuneración complementaria. Se pone como ejemplo el caso de los “eco cheques” que perciben los asalariados que tengan derecho a percibirlos. Utilizando la técnica del rastreo, da una media de 193,60

euros por año y que el intervalo de confianza oscila entre 193,3 y 193.9 euros. Utilizando la técnica de la estratificación: para el mismo caso se estima un beneficio de 197,7 euros por año y que el intervalo de confianza oscila entre 197.4 y 198 euros.

La extrapolación de datos. La finalidad del estudio es extrapolar los importes medios estimados de las diferentes formas de remuneración con el conjunto de la población de los trabajadores asalariados que cotizan a la Seguridad Social Belga.

Todos los valores expresan el importe en euros de una ventaja determinada en base anual. Existe una excepción, el valor catálogo como hemos indicado anteriormente, como el caso de la remuneración calculada como baremo y el resto de excepciones mencionadas con anterioridad.

Según el sector de actividad: Que una persona perciba o no una remuneración complementaria parece depender en la mayoría de los casos del sector de actividad en el que se trabaje. Ciertas formas de remuneración alternativa, parecen ser normales en ciertos sectores, mientras que son excepcionales en otros. En el sector de la información y comunicación el 63,02% disponen de coche de empresa; siendo del 48,12% en el caso de profesiones liberales, actividades científicas y técnicas; de un 36,87% en los sectores de producción y distribución de electricidad, gas, etc. y del 34,55% para las actividades financieras y de seguros.

Para el resto de sectores profesionales son mucho menos elevados, entre los trabajadores asalariados en el sector de cuidados de la salud y de la ayuda social, el porcentaje de coches de empresa no supone más que el 1,40%.

Atendiendo al género: Al igual que en el caso del sector de actividad, en el de género, parece igualmente tener un mayor impacto. Para 8 de las 11 ventajas salariales complementarias, parece que las mujeres entran mucho menos en consideración a la hora de beneficiarse de ciertos tipos de remuneración complementaria. Los coches de empresas lo obtienen 2,9 veces menos, aunque trabajen en el mismo sector, independientemente del tamaño de la empresa, de la cualificación profesional o de la edad de la trabajadora.

No obstante, se impone cierta matización en este sentido, dado que los niveles de negocio o de remuneración bruta no han sido considerados como variables de control. Elementos evidentemente esenciales para poder hacer un estudio comparativo adecuado. Dado que hay más mujeres que hombres que se benefician de ventajas en materias de abono de los transportes públicos, incluso si la proporción es inversa, sin embargo para las mujeres en comparación

con los hombres. Las mujeres se benefician igualmente más a menudo que los hombres de las indemnizaciones por desplazamiento.

PERSPECTIVA DE GÉNERO	Mujer%	Hombre%
Uso del coche de empresa con fines privados	11,56	24,66
Indemnización por transporte -uso vehículo privado-	53,55	48,02
Indemnización por bicicleta	12,48	10,00
Indemnización por transporte -transporte público-	11,04	6,13
Eco cheques	32,34	50,43
Ventajas no recurrentes relacionadas con resultados	15,21	29,80
Acciones o Beneficios	4,23	6,44
Cheques de comida	61,87	68,36
Primas	1,22	2,13
Prestaciones familiares complementarias	2,37	2,58
Teléfono e Internet	13,50	25,34

Según la edad: El estudio se ha centrado en una población entre 17 y 66 años. Hay una tendencia general en el grupo de edad más joven, entre 17 y 29 años, que recibe muchas menos prestaciones complementarias, excepto las indemnizaciones para el abono de transporte público o el uso de bicicletas.

Según la cualificación profesional: Los trabajadores menos cualificados en general, perciben menos remuneraciones alternativas.

- Los empleados cualificados, perciben 14,8 % más retribuciones complementarias y 42,7 % más coches de empresa.
 - Las retribuciones en acciones o beneficios, la diferencia puede alcanzar el 62,7%.
- En cuanto al plus de transporte, casi no se observan diferencias si se trata de transporte en común (autobuses de empresa), pero el plus de transporte en coche privado es más elevado para los trabajadores poco cualificados.

Según el tamaño de la empresa: En lo relativo a las indemnizaciones por uso de bicicletas, la participación del empresario en los desplazamientos entre el domicilio y el centro de trabajo en los transportes públicos y eco cheques, existe una relación linealmente creciente según la cual las grandes empresas contemplan estas ayudas con más frecuencia que las pequeñas y medianas empresas.

Sin embargo para 8 de las 11 ventajas alternativas, se observa una relación curvilínea. El punto más alto la ostentan empresas que

cuentan entre 500 y 1.000 trabajadores, mientras que la tendencia baja para las empresas de más de 1.000 trabajadores.

Todas tablas publicadas en el informe se pueden consultar en siguiente enlace.

Fuentes:

Door Evelien De Vos – publicado el 16 de julio 2019

<https://socialsecurity.belgium.be/fr/publications/sd-worx-etude-remun>

L'Echo 12/09/2019

<https://www.lecho.be/journal/ipaper/20190912#detail/10161619>