

Las relaciones sociales y labores en Bélgica. El contrato de trabajo.

Carlos Bravo

Bruselas 7 de febrero 2015

No pretendo ni es posible dar cuenta de todas las situaciones que pueden presentarse, de resumir estanterías enteras de leyes, convenios y comentarios. Procuraré simplemente focalizarme en una comprensión básica del contexto social belga, de lo que es un contrato de trabajo y dar algunos consejos a aquellos que por primera vez se enfrentan a la vida laboral belga.

## **1. Relaciones sociales y laborales en Belgica**

### **1.1 Estructura del estado belga y consecuencias**

### **1.2 Los actores sociales**

### **1.3 Relaciones laborales**

### **1.4 Jerarquía de las fuentes del derecho.**

## **2. El contrato de trabajo**

### **2.1 Hacer un contrato**

### **2.2 Contrato de Interinidad**

### **2.3 Contratos temporales**

### **2.4 Contrato indefinido**

### **2.5 Suspension del contrato**

### **2.6 La ficha salarial**

### **2.7 Accidentes laborales**

## **3. Referencias**

## 1. Relaciones sociales y laborales en Bélgica

### 1.1 Estructura del estado belga y consecuencias

Bélgica es un estado federal con tres lenguas oficiales, neerlandés, francés, alemán.

Hay un estado federal con competencias materias generales, política exterior, seguridad social, defensa, etc...

#### **Regiones y Comunidades**

Regiones: competentes ordenación del territorio, construcción, bosques, ríos, etc...

Flandes, Valonia, Bruselas Capital

Comunidades (base más lingüística) : administración de las personas, política cultural, enseñanza, ... Flamenca, Francesa, Alemana, bilingüe en Bruselas Capital.

Hay zonas bilingües a lo largo de las “fronteras” entre comunidades, como alrededor de Bruselas Capital.

En total siete parlamentos, y siete gobiernos con sus consiguientes ministros.

La consecuencia más inmediata para el emigrante es que según donde llega le imponen la lengua a utilizar administrativamente, y solo en zonas bilingües puede escoger la lengua que adopta para sus futuras relaciones con el ayuntamiento y diversas autoridades.

#### **La base ideológica.**

*'L'action commune'* es algo específico en Bélgica que nos viene del siglo XIX, donde le gente se organizaba por “ideologías”.

Clásicamente en Bélgica hay tres principales y en oposición constante entre ellas, católica, Liberal y Socialista. Cada una tenía y tiene su partido, su sindicato, sus mutualidades (sanidad) y sus cooperativas.

Por ejemplo, de ahí que hay todavía mutualidades socialistas, liberales, cristianas y “libres” ( por libre se entiende que no pertenecen a la trilogía anterior).

### 1.2 Los actores sociales

Empresarios y trabajadores organizados en sindicatos y el gobierno de turno.

Sindicatos patronales:

Ver la lista en:

[http://fr.wikipedia.org/wiki/Liste\\_d%27organisations\\_patronales\\_belges](http://fr.wikipedia.org/wiki/Liste_d%27organisations_patronales_belges)

Se organizan a nivel nacional, regional, por sector de actividad y dos sindicatos sectoriales de agricultores y médicos. En total una quincena de organizaciones, muchas federadas.

### **Sindicatos de trabajadores**

La CSC ( Confederación de Sindicatos Cristianos) el más importante con alrededor unos 1600000 militantes, sobre todo en Flandres

La FGTB (*Fédération Générale des Travailleurs de Belgique*) con 1300000 militantes, sobre todo en Valonia y Bruselas

La CGSLB (*Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique*), el más pequeño con unos 200000 militantes, activo sobre todo en los función pública.

Y otros sindicatos corporalistas, no federados en los 3 anteriores, minoritarios y sin representación a nivel nacional, solo en empresas. Para tener una representación federal tienen que tener 50 000 afiliados como mínimo.

Las tasas de sindicalización de los obreros es prácticamente del 100%, más del 60% entre empleados y técnicos. En aumento actualmente según estudios del CRISP. (*Centre de Recherche et d'Informations Socio Politiques*). En España es menos del 30%.

Esto cuando la sindicalización es libre, la cuota es de unos 12 à 15 euros/mes, y que no te la sacan de la nómina.

Cada 4 años hay elecciones sociales en las empresas, donde se eligen los representantes sindicales en los Comité de Seguridad e Higiene, en los Consejos de Empresas, ambos informativos y consultativos, y las delegaciones sindicales con capacidad de negociar convenios colectivos y apoyo individual al trabajador en dificultad.

La consolidación a nivel nacional de los resultados en estas elecciones sociales da también la representatividad sindical en los órganos de negociación a nivel interprofesional, sectorial, y en los tribunales del trabajo.

### **1.3 Relaciones laborales**

Bélgica es un país en negociación social y laboral permanente. No hay prácticamente nada, ni en derecho laboral, ni en seguridad social, ni en pensiones, ni que no haya sido en algún momento consensuado entre sindicatos y organizaciones empresariales.

La regla es: los sindicatos de empresarios y trabajadores negocian a nivel federal, por sectores, y por empresas, y si los acuerdos no van en contra de las leyes, y no se le pide nada al gobierno se aprueban de hecho automáticamente.

Si el acuerdo involucra al gobierno, porque va en contra de una política o porque le va a costar dinero, entonces interviene en el debate.

Al contrario, en muchos países, a nivel nacional, las organizaciones patronales se escudan detrás de los gobiernos, estos gobiernos imponen su política, y luego los sindicatos de trabajadores están o no de acuerdo. Lo que lleva a menudo a huelgas calificadas a menudo indebidamente de “políticas”.

#### **1.4 Jerarquía de las fuentes del derecho laboral y social.**

Niveles de arriba a abajo:

- Constitución,
- Leyes,

A partir de aquí en el campo laboral todo es por negociación entre sindicatos y patronal, y

- los acuerdos a nivel del país,
- a nivel del sector

Estos dos votados después en el parlamento

- a nivel de la empresa,
- el contrato individual y el reglamento de trabajo,
- los usos y costumbres.

La regla general es que en cualquier nivel no se pueden hacer acuerdos que vayan en contra de lo decidido a un nivel superior.

Diferencia con España donde a nivel de empresa se puede hacer un convenio propio saliéndose del convenio general.

Órganos de concertación social. A nivel del país,

Consejo Nacional del Trabajo

Grupo de los 10,

Convenios Colectivos bisanuales a nivel del sector

Convenios Colectivos en general bisanuales a nivel de la empresa,

Convenios Colectivos en general bisanuales

## **2. EL contrato de trabajo**

Los estatutos ( empleado, obrero, técnico,... ) caen actualmente en desuso y la directiva europea antidiscriminación obliga a igualar los derechos aferentes.. (negociación en el grupo de los 10)

Cuando ponemos cifras a sueldos hay que tener en cuenta que estos siguen automáticamente con la inflación (*l'index*) y según el acuerdo en el sector. En general cuando la inflación aumenta del 2% los sueldos aumentan del 2%.

No olvidar que un contrato de trabajo somete al trabajador a la autoridad del empresario, al contrario del contrato que puede firmar un autónomo, que es un contrato de empresa a empresa.

El contrato de trabajo es en realidad una puerta de entrada en el sistema social.

El sueldo mínimo actual belga es de alrededor de 1400 euros mensuales por 38 horas semanales.

### **2.1 Hacer un contrato**

El contrato se tiene que firmar antes de empezar a trabajar, en caso de trabajar un solo día sin contrato es considerado legalmente como a tiempo indefinido.( La dificultad es la, prueba y encontrar los testigos )

Un contrato de trabajo puede ser bastante corto porque en realidad los convenios colectivos nacionales, sectoriales, de empresa y el reglamento de trabajo son parte importante del contrato. Este contrato tiene que tener las 5 “cláusulas esenciales” : la función, el sueldo, el lugar del trabajo, los horarios y el tiempo de trabajo.

“Esencial” significa que no se pueden cambiar sin el acuerdo del trabajador o por decisión del tribunal de trabajo. Esto tiene consecuencias para el eventual subsidio de paro ulterior al contrato.

Los representantes del personal pueden en ciertos casos cambiar esas cláusulas.

### **2.2 Contrato de Interinidad :**

Se hace a través de una agencia de “Interin” que confía una misión más o menos larga al trabajador.

Es un contrato que se hace con el acuerdo de la delegación sindical de la empresa.

Estos trabajadores tienen generalmente los mismos derechos que el trabajador de la empresa con la misma función, sueldos, vacaciones, etc...

<http://www.droitsdesinterimaires.be/>

### 2.3 Contratos temporales

Normalmente no se pueden hacer contratos temporales sucesivos sin interrupción entre ellos.

Los contratos sucesivos se permitan a la condición que:

El empresario demuestre motivos legítimos: por ejemplo, espectáculos

No se pueden hacer más de 4 contratos sucesivos a condición que cada uno no sea inferior a 3 meses, y en total no más de dos años.

Con el acuerdo del servicio de control de las leyes sociales se pueden hacer contratos sucesivos de al menos 6 meses y en total 3 años.

[http://www.belgium.be/fr/emploi/contrats\\_de\\_travail/types\\_de\\_contrats/duree\\_du\\_contrat/duree\\_determinee/](http://www.belgium.be/fr/emploi/contrats_de_travail/types_de_contrats/duree_du_contrat/duree_determinee/)

### 2.4 Contrato indefinido

Se caracteriza por no tener un límite temporal, en cuyo caso las formas de ruptura son importantes.

Una parte avisa a la otra de su intención de romper el contrato, se puede hacer remitiendo un escrito a la parte contraria que firma que lo ha recibido pero que no implica que acepta el contenido o el motivo. Se puede hacer por carta certificada o (mucho más raro) por diligencia de un funcionario público (alguacil)

**Regla general: ( Esto está en curso de negociación actualmente )**

En Bélgica no hay obligación de justificar la causa de la ruptura. Se avisa simplemente de la intención de terminar el contrato.

El “Preaviso” es un tiempo que permite a ambas partes de reorganizarse antes que el trabajador salga de la plantilla.

Par un trabajador que gana menos que alrededor 29000 euros anuales

Si el que rompe el contrato es el trabajador y tiene menos de 5 años de antigüedad, preaviso de 1, 5 mes, más de 5 años: 3 meses

Si el que rompe el contrato es el empresario y el trabajador tiene menos de 5 años de antigüedad, preaviso de 3 meses, más de 5 años: 3 meses por cada 5 años de antigüedad.

Si el trabajador gana más de 29000 euros anuales,

La compensación se recoge generalmente en una cláusula del contrato de trabajo. Es decir, se negocia de antemano. (Les parachutes dorés)

Muchos contratos contemplan un periodo de prueba, que no puede ser superior a tres meses, durante el cual, el periodo de preaviso es bastante corto.

El preaviso puede ser trabajado o indemnizado.

El preaviso es importante porque el trabajador tendrá derecho a cobrar del paro, únicamente al final de ese periodo.

Cuando el trabajador sale de la plantilla recibe una serie de papeles, y sobre todo si el que rompe es la empresa, el formulario C4, que es el que dará derecho al paro. Cuidado con el motivo. !!!!

[http://www.belgium.be/fr/emploi/contrats\\_de\\_travail/types\\_de\\_contrats/duree\\_du\\_contrat/duree\\_indeterminee/](http://www.belgium.be/fr/emploi/contrats_de_travail/types_de_contrats/duree_du_contrat/duree_indeterminee/)

## **2.5 Suspensión del contrato:**

Hay en la vida circunstancias familiares o no que permiten u obligan suspender la ejecución del contrato, enfermedad o accidente, boda del trabajador, fallece alguien de la familia, convocatoria a un juicio, nacimiento, etc, etc, conservando totalmente o parte del sueldo.

Los diferentes eventos se recogen en los convenios generales, sectoriales y de empresa.

Hay incluso convenios que permiten ausentarse sin sueldo.

## **2.6 La ficha salarial**

Papel que el trabajador recibe con su paga y cada fin de mes, y también un recapitulativo anual que contiene:

Salario bruto: S

Descuentos para la seguridad social: D

Base salarial para el impuesto: S-D

Impuestos I

Salario neto: S-D-I

Datos diversos sobre la empresa como el nº de comisión paritaria, muy importante para verificar si la empresa está en orden legalmente y saber que convenios colectivos se aplican

Datos sobre el trabajador, situación familiar, hijos, etc...

Cantidades no imputada ( por ejemplo utilizar la bicicleta, cheques comida, ....)

Otras ventajas ( coche de empresa, alquileres, etc...)

Periodo pagado

Horas o días pagados, horas extras,

Cantidades o multas deducidas legalmente, deudas , pensiones para hijos, etc...

Es obvio que la ficha salarial de la empresa no informa sobre recursos o descuentos de otra naturaleza, por ejemplo propiedades, capitales. Al fin del año fiscal se pone todo junto para el impuesto global anual.

### **2.7 Accidentes laborales:**

Es un accidente laboral todo accidente durante el curso de ejecución del contrato de trabajo y también durante el trayecto de ida y vuelta habitual ( no precisamente el más corto) del domicilio al trabajo.

El accidente tiene que ser declarado a la empresa y esta hace una declaración a su seguro.

Cuidado: Una vez la declaración en manos del seguro la empresa hizo lo impuesto por la ley, y a partir de ahí el trabajador tiene que verse las con el seguro de accidentes y sobre todo con sus abogados.

En todo caso, el trabajador, para preservar sus derechos, tiene que hacer inmediatamente una consulta médica, está es naturalmente automática si ha habido transporte a un hospital.

## **Referencias**

Ayuda a nuevos emigrantes que llegan a Bélgica: <http://www.cire.be/le-cire>

CIRE: Coordinación e Iniciativas para Emigrantes y Extranjeros.

80-82, rue du Vivier

B-1050 Bruxelles

T : + 32 (0)2 629 77 10

F : + 32 (0)2 629 77 33

[cire@cire.be](mailto:cire@cire.be)

El CIRE , muy activo sobre problemas de emigrantes, extranjeros, refugiados políticos, etc ..hace la acogida, papeles de regularización, problemas de expulsión, integración , cursos de lengua, etc...

El CIRE coordina 24 otras asociaciones y servicios sociales, de abogados, médicos, sindicatos, etc y en general todos gratuitos.

Los servicios del CIRÉ



Aprender el francés

Alojamiento

Acogida de los que piden asilo

Trabajo, formación, equivalencia de diplomas ARCADA

### **Actiris Información**

Acogida de los que llegan al país por primera vez.

Bureau d'Accueil des Primo-Arrivants (BAPA)

Y mucho más

Problemas de empleo : servicio público federal : en francés, inglés y flamenco.

<http://www.emploi.belgique.be/home.aspx>

<http://www.emploi.belgique.be/DeAaZ.aspx>

### **Sindicatos**

socialista <http://www.fgtb.be/web/guest/home-fr>

Cristiano <http://www.acv-csc.be/>

Liberal : <http://www.cgsלב.be/home/>

### **Más servicios**

[http://www.belgique-infos.be/belgium/vivre-en-belgica/?lang=es#.U1\\_-0aJCPTo](http://www.belgique-infos.be/belgium/vivre-en-belgica/?lang=es#.U1_-0aJCPTo)

**Service public fédéral Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement**

**Direction générale Affaires consulaires**

Rue des Petits Carmes 15 1000 Bruxelles Tél. 02 501 81 11

[www.diplomatie.belgium.be](http://www.diplomatie.belgium.be)

**Service public fédéral Intérieur Direction générale Office des Etrangers**

World Trade Center II Chaussée d'Anvers 59 B 1000 Bruxelles Tél. 02 793 80 00

[helpdesk@dofi.fgov.be](mailto:helpdesk@dofi.fgov.be)

[www.dofi.fgov.be](http://www.dofi.fgov.be)

**Service public fédéral Sécurité sociale Centre administratif Botanique Finance Tower**

Boulevard du Jardin Botanique 50 bte 100 1000 Bruxelles Tél. 02 528 60 11

[www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be)

**Service public fédéral Finances**

Contact Center : 0257 257 57

<http://finances.belgium.be/fr/>

**Otras webs,**

[www.coming2belgium.be](http://www.coming2belgium.be)

[www.newintown.be](http://www.newintown.be)

[www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be)

[www.belgium.be](http://www.belgium.be)

[www.finances.belgium.be](http://www.finances.belgium.be)

**En España**

<http://www.exteriores.gob.es/Embajadas/BRUSELAS/es/VivirEn/Paginas/Trabajar.aspx>

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/consejerias/belgica/residir/contenidos/ReqResid.htm>