

BÉLGICA

POLÍTICAS DE REDUCCIÓN DE LOS COSTES DE PERSONAL Y DE AUMENTO DEL PODER ADQUISITIVO ¹

La reducción de los costes de personal constituye uno de los objetivos prioritarios del Gobierno Michel para reactivar el mercado de trabajo y facilitar la creación de empleo en Bélgica. A tal fin, el Gobierno federal tiene como objetivo reducir un 25% las cargas empresariales globales de aquí hasta finales del año 2019. Para conseguirlo, el acuerdo suscrito por los partidos que integran el actual Gobierno establece medidas de diverso contenido. Asimismo, el Gobierno ha puesto en marcha una mejora del poder adquisitivo de los trabajadores mediante un aumento de su salario neto. Se analiza a continuación el contenido de las medidas adoptadas para conseguir estos objetivos.

Aumento del importe de los gastos profesionales a tanto alzado

El aumento del importe deducible de estos gastos, que se inscribe en la política del Gobierno de desplazar la presión fiscal hacia ingresos de naturaleza diferente a los del trabajo, tiene un impacto fiscal en los ingresos de los trabajadores por cuenta ajena. Todos los trabajadores tienen derecho a una deducción a tanto alzado (“forfait legal”) por los gastos realizados en sus actividades profesionales. El importe de esta cantidad a tanto alzado se deduce en el impuesto sobre la renta de las personas físicas, lo que supone un aumento del salario neto del trabajador y, en consecuencia, un incremento de su poder adquisitivo. Los gastos que dan origen al “forfait legal” no necesitan ser acreditados.

El importe de la cantidad a tanto alzado se calcula en porcentajes sobre diversos tramos de ingresos. Los aumentos previstos se calcularán sobre los ingresos obtenidos durante los ejercicios 2015 y 2016 conforme a los porcentajes y tramos salariales siguientes:

Ingresos año 2014 – ejercicio impositivo 2015	
Porcentaje	Tramos de ingresos anuales
28,70%	0 € a 3.750 €
10%	3.750 € a 7.450 €
5%	7.450 € a 12.400 €
3%	12.400 € en adelante
Importe máximo de los gastos profesionales a tanto alzado: 2.592,50 €	

Ingresos año 2015 – ejercicio impositivo 2016	
Porcentaje	Tramos de ingresos anuales
34,35%	0 € a 3.430 €
12,80%	3.430 € a 7.500 €
4%	7.500 € a 11.232,50 €
3%	11.232,50 € en adelante
Importe máximo de los gastos profesionales a tanto alzado: 2.671,25 €	

¹ Ftes.: Oficina Federal de Planificación Oficina Nacional de Seguridad Social Servicio Público Federal de Finanzas Oficina Primer Ministro

Ingresos año 2016 – ejercicio impositivo 2017	
Porcentaje	Tramos de ingresos anuales
40%	0 € a 3.110 €
15,60%	3.110 € a 7.550 €
3%	7.550 € en adelante
Importe máximo de los gastos profesionales a tanto alzado: 2.750 €	

En 2016, sobre un salario medio de 3.100 € brutos al mes (1.900 € netos), el aumento de los gastos profesionales a tanto alzado va a generar una ganancia de cerca de 338 € al año, lo que equivale a 28 € netos al mes. El coste total para el Estado belga de esta medida será de 900 millones de euros en 2016.

Bonificaciones de seguridad social por las primeras contrataciones

La contratación por un empleador de sus primeros de trabajadores constituye uno de los supuestos en los que la normativa belga prevé la aplicación de bonificaciones de cuotas de seguridad social. La reducción de las cotizaciones por las primeras contrataciones ha conocido un importante apoyo desde el año 2013 (49 millones de euros por los tres primeros contratos) y desde el año 2014 (23 millones de euros más por la ampliación de la medida a la cuarta y quinta contratación de trabajadores). La ampliación de estos beneficios de seguridad social sigue siendo un objetivo del Gobierno actual. Conforme a lo establecido en el Acuerdo del Gobierno, las bonificaciones existentes por las tres primeras contrataciones aumentarán a partir del 1 de enero de 2015. La formalización de la cuarta y quinta contratación mantendrá la bonificación de cuotas en su cuantía actual.

Pueden beneficiarse de las bonificaciones por primeras contrataciones todos los empleadores del sector privado. En el caso de la primera contratación, la bonificación se aplica a los empleadores que nunca hayan tenido contratado a un trabajador o que no hayan tenido a ningún trabajador en plantilla durante, al menos, los cuatro trimestres consecutivos anteriores a la contratación. Para aplicarse las bonificaciones por la segunda, tercera, cuarta y quinta contrataciones, los empleadores no deben tener ocupados a más de uno, dos, tres y cuatro trabajadores, respectivamente, durante los cuatro trimestres consecutivos anteriores a la nueva contratación.

Determinadas categorías de trabajadores que puedan existir en la empresa en el momento de estas nuevas contrataciones no son tenidos en cuenta a los efectos anteriores. Se trata, por ejemplo, de:

- Los trabajadores que alcancen la edad de 18 años hasta el 31 de diciembre del año en curso
- Los trabajadores contratados a través de alguna de las siguientes modalidades: aprendices industriales, aprendices con contrato de inserción socioprofesional, personas vinculados a la empresa mediante contratos de inmersión profesional, etc.
- Los empleados domésticos
- Los trabajadores ocasionales en los sectores de la agricultura y la horticultura
- Los estudiantes que realizan alguna actividad laboral

La bonificación, cuyo importe es una cantidad a tanto alzado de cuantía variable, se aplica durante un determinado número de trimestres que necesariamente deben situarse dentro de los 20 trimestres que comienzan a contarse incluyendo el trimestre en el que se haya realizado la contratación. En los cuadros siguientes se indican los

importes de las bonificaciones vigentes y los que entran en vigor a partir del 1 de enero de 2015 por las tres primeras contrataciones de trabajadores.

Importes anteriores al 1/1/2015 por prestación de trabajo durante trimestres completos			
Bonificación	Primer contrato	Segundo contrato	Tercer contrato
1.500 €	5 trimestres	--	--
1.000 €	4 trimestres	5 trimestres	5 trimestres
400 €	4 trimestres	8 trimestres	4 trimestres

Importes a partir 1/1/2015 por prestación de trabajo durante trimestres completos			
Bonificación	Primer contrato	Segundo contrato	Tercer contrato
1.550 €	5 trimestres	--	--
1.050 €	4 trimestres	5 trimestres	5 trimestres
450 €	4 trimestres	8 trimestres	4 trimestres

El coste de estas bonificaciones de cuotas será de 7 millones de euros. Mediante esta medida, un trabajador autónomo que decida contratar un trabajador se beneficiará desde el 1 de enero de 2015 de 6.200 € de bonificaciones de cuotas durante el primer año.

Congelación de la próxima indexación salarial

Con el fin de reducir la diferencia de los salarios belgas con los existentes en los países de su entorno (Alemania, Francia y Países Bajos)², el Acuerdo del nuevo Gobierno ha previsto la no aplicación de la próxima indexación salarial. A tal efecto, en términos generales, la indexación queda suspendida en tanto que la inflación no supere el 2%. A partir de ese momento, el mecanismo se volverá a aplicar en el porcentaje que exceda el 2% indicado.

Sin embargo, la aplicación práctica de la suspensión de la indexación salarial va a depender de cada sector concreto de la economía. Con carácter general, la indexación de los salarios se vincula a la evolución del IPC. Sin embargo, no es el IPC en sentido estricto el índice que se utiliza para indexar los salarios. A tal fin se utiliza el denominado "índice santé", que se calcula con la exclusión de determinados productos, tales como el alcohol, el tabaco y los carburantes. Además, con el fin de evitar fluctuaciones bruscas de los precios, el valor tenido en cuenta para la indexación es el equivalente a la media de los resultados obtenidos durante los últimos cuatro meses.

En la actualidad, en Bélgica coexisten distintos regímenes de indexación, aunque puede afirmarse con carácter general que la indexación automática de los salarios es una realidad para la gran mayoría de los trabajadores del país. En el caso del sector público, la norma que regula el sistema establece que cuando el denominado índice "pivot" es superado, los salarios y las prestaciones se revalorizan un 2%. Por lo que se refiere al sector privado, la situación es distinta. Los mecanismos de indexación previstos en el sector privado son diferentes al aplicable en el sector público y se regulan a través de los convenios colectivos de trabajo negociados en el seno de las comisiones paritarias por los interlocutores sociales de cada sector de actividad. Existen dos grandes sistemas: la indexación con un porcentaje fijo en un momento

² Según los datos publicados por el Consejo Central de la Economía (CCE), durante el período 2013-2014 el diferencial salarial belga con los países vecinos se elevó al 2,9%.

variable y la indexación con un porcentaje variable en un momento fijo. Por lo tanto, la aplicación de la congelación de la indexación en el sector privado no será tan simple como en el público: no se producirá en el mismo momento en todas las empresas e incluso sus efectos pueden ser repartidos durante varios años.

La puesta en práctica de la congelación de la indexación salarial va a depender de cuál sea la evolución del IPC durante el año 2015. ¿Cuáles son las previsiones oficiales de evolución del IPC durante este año? La Oficina Federal de Planificación ha publicado sus previsiones para el año en curso. La tasa de inflación anual debería ser del 0,0% en 2015 (frente al 0,34% del 2014 y del 1,11% del 2013). El aumento del “índice de salud”, que sirve para el cálculo de la indexación de los salarios y prestaciones sociales, sería sólo del 0,5% en este año, frente al 0,40% del año 2014 y el 1,24% del 2013. Por su parte, el “índice pivot”, que sirve de referencia para la indexación de las prestaciones y salarios en el sector público, no será sobrepasado durante el año 2015.