

FOLLETO

PARA LOS TRABAJADORES POR CUENTA AJENA Y POR CUENTA PROPIA DESPLAZADOS

Prólogo

¿Desea, como empleador extranjero, enviar trabajadores de forma temporal a Bélgica o, como autónomo, efectuar prestaciones en Bélgica?

Para ello, debe respetar algunas obligaciones legales europeas y belgas. A continuación encontrará un panorama general de las principales obligaciones legales.

Índice

Introducción	2
1. Obligaciones del empleador que desplaza personal a Bélgica	3
1.1 Efectuar una declaración Limosa antes del comienzo de las actividades	4
1.2 Designar una persona de enlace	4
1.3 Disponer de un documento A1.....	5
1.3.1 Desplazamiento	5
1.3.2 Desplazamiento y empleo simultáneo	6
1.4 Respeto de las principales condiciones de trabajo y remuneración belgas.....	7
1.5 A petición de la inspección de trabajo, se deben poder presentar documentos salariales equivalentes	10
1.6 ¿Qué otros documentos deben presentar los empleadores extranjeros a petición de la inspección?	11
1.7 Solicitar permisos de trabajo.....	11
1.8 Solicitud de documentos de residencia.....	13
1.9 Bienestar, seguridad y salud en el lugar de trabajo	14
1.10 Declaración de las obras de construcción y registro de presencia.....	14
1.10.1 Declaración de los trabajos	14
1.10.2 Checkin@work o registro de presencia.....	15
2. Obligaciones como trabajador por cuenta propia (sin instalación fija en Bélgica)	16
2.1 Efectuar una declaración Limosa antes del comienzo de las actividades	16
2.2 Disponer de un documento A1.....	16

2.3	Solicitud de documentos de residencia.....	18
2.4	Aportar la prueba de que se poseen conocimientos básicos de gestión empresarial	18
2.5	Disponer de una tarjeta profesional.....	20
2.6	Declaración de las obras y registro de presencia	21
2.6.1	Declaración de los trabajos	21
2.6.2	Checkin@work o registro de presencia.....	22
3.	Obligaciones como agencia de trabajo temporal.....	23
4.	Obligaciones fiscales.....	24
5.	Inspección de trabajo y sanciones.....	24

INTRODUCCIÓN

La Unión Europea (UE) ha establecido normas comunes para proteger sus derechos en materia de seguridad social si se desplaza dentro de Europa (UE de los 27 más Islandia, Liechtenstein, Noruega, Suiza y el Reino Unido).

Las normas en materia de coordinación de la seguridad social no sustituyen los sistemas nacionales por un sistema europeo único. Todos los países son libres de decidir quién está cubierto con arreglo a su legislación, qué prestaciones se garantizan y en qué condiciones.

Estas normas se aplican:

- A los nacionales de la UE, Islandia, Liechtenstein, Noruega, Suiza y el Reino Unido que estén o hayan estado asegurados en uno de estos países, así como a los miembros de su familia.
- Para los ciudadanos británicos, el Acuerdo de Comercio y Cooperación entre la Unión Europea y el Reino Unido, de 30 de diciembre de 2020, que entró en vigor el 1 de mayo de 2021, prevé la coordinación en materia de seguridad social. El Acuerdo tiene por objeto garantizar una serie de derechos a los ciudadanos de la Unión y a los nacionales del Reino Unido. Afecta a los ciudadanos de la Unión que trabajen, viajen o se instalen en el Reino Unido y a los nacionales británicos que trabajen, viajen o se instalen en la Unión con posterioridad al 1 de enero de 2021.
- El Acuerdo sobre la retirada, de 1 de octubre de 2019, que entró en vigor el 1 de enero de 2021, establece en su capítulo 2 los derechos de los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia.

- A los apátridas o refugiados residentes en la UE, Islandia, Liechtenstein, Noruega, Suiza y el Reino Unido que estén o hayan estado asegurados en uno de estos países, así como a los miembros de su familia.
- A los nacionales de países no pertenecientes a la UE que residan legalmente en el territorio de la Unión y se hayan desplazado entre los países indicados, así como a los miembros de su familia.

En el marco del Brexit, los nacionales de terceros Estados con residencia legal, las personas apátridas o los refugiados (así como los miembros de su familia y supérstites) que se encuentren en una situación transfronteriza en la que intervengan un Estado miembro de la UE y el Reino Unido serán beneficiarios del Acuerdo sobre la retirada, de conformidad con el artículo 30, apartado 1, letra g), de dicho Acuerdo. Así, gozarán de la protección de sus derechos en virtud del Reglamento (CE) n.º 883/2004 en tanto no se modifique su situación, que deberá haberse iniciado antes de que finalice el periodo de transición.

Los ciudadanos de terceros Estados deben disponer de un permiso de residencia válido con arreglo a la legislación del Estado en el que residan.

1. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR QUE DESPLAZA PERSONAL A BÉLGICA

En las páginas web que se indican a continuación figura un cuadro general de estas obligaciones:



- el portal de la autoridad federal:
EN | http://www.belgium.be/en/work/coming_to_work_in_belgium/ y
EN/FR/NL | http://www.belgium.be/en/work/posting_workers_to_belgium
- la sede de Limosa: NL/FR/DE/EN | <http://www.limosa.be/> donde encontrará toda la información útil en materia de seguridad social
- el sitio web del Servicio Público Federal (SPF) de Empleo, Trabajo y Concertación Social (elección de lengua):
NL/FR/DE/EN | <https://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=6540> - o
<https://www.emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement>

Oficina de enlace belga para el desplazamiento a Bélgica (Single Point Of Contact- SPOC)

La oficina de enlace belga constituye el primer punto de contacto para el empleador extranjero que desea desplazar trabajadores a Bélgica. Se encarga de informar a los empleadores y los

trabajadores desplazados a Bélgica de cuestiones generales de legislación laboral y, en su caso, los orienta a los servicios competentes.

Datos de contacto de la oficina de enlace belga:

Service public fédéral (SPF) Emploi, Travail et
Concertation sociale
Direction générale Droit du travail et études juridiques
Rue Ernest Blerot 1
1070 Bruxelles
Teléfono: + 32 (0)2 233 48 22
Correo electrónico: dej@emploi.belgique.be

1.1 Efectuar una declaración Limosa antes del comienzo de las actividades

¿Es usted un empleador no belga y confía a un trabajador una misión en Bélgica?

Debe comunicarlo cumplimentado la declaración electrónica Limosa 1. Es necesaria para cualquier persona no sujeta a la seguridad social belga que venga a trabajar a Bélgica de forma temporal o parcial.

En efecto, **con anterioridad a los trabajos**, debe realizar una declaración electrónica de la presencia de sus trabajadores, que por lo general no estarán establecidos en Bélgica. Inmediatamente tras la declaración, se expide un acuse de recibo L-1. Este acuse de recibo debe presentarse al cliente o comanditario belga. Para más información, véase:



- EN/NL/FR/DE | www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/home.html
- EN/NL/FR/DE | www.Limosa.be

1.2 Designar una persona de enlace

Antes de que dé comienzo el desplazamiento, el empleador extranjero debe designar una persona de enlace (por medio de la declaración Limosa o, si está exento de la declaración Limosa, por correo electrónico a la dirección SPOC.LabourInspection@employment.belgium.be o por correo postal a la dirección SPF Emploi, Travail et concertation, Direction générale du CLS, Administration centrale, rue Ernest Blerot à 1070 Bruxelles).

Esta persona física puede residir en Bélgica o en el extranjero. Su tarea consistirá en hacerse cargo del contacto con los servicios de inspección de Bélgica por cuenta del empleador extranjero. Los servicios de inspección podrán ponerse en contacto con esta persona para solicitarle o proporcionarle cualquier documento o aviso relativo al empleo de los trabajadores desplazados a Bélgica, con exclusión de las contribuciones a regímenes complementarios de jubilación profesionales.

1.3 Disponer de un documento A1

Certificado relativo a la legislación en materia de seguridad social aplicable a la persona desplazada (trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia)

1.3.1 Desplazamiento

Las disposiciones europeas en materia de seguridad social prevén que el Estado miembro en el que se realiza el trabajo es competente en lo que atañe a la seguridad social (prestaciones y cotizaciones). El desplazamiento representa una excepción a este principio. En caso de desplazamiento, se sigue aplicando la seguridad social del Estado miembro del que procede la persona desplazada.

Para poder efectuar un desplazamiento, el empleador debe cumplir una serie de condiciones:

- a) Como empleador, debe ejercer normalmente actividades sustanciales en el país de origen, lo que se evalúa teniendo en cuenta, en particular, los criterios siguientes:
 - lugar del domicilio social y la oficina principal de la empresa;
 - número de administrativos empleados en el país de origen;
 - lugar de contratación de los trabajadores desplazados;
 - lugar en el que se celebran la mayoría de los contratos con clientes;
 - derecho aplicable a los contratos celebrados con los trabajadores y los clientes;
 - volumen de negocios realizado en el país de origen.
- b) El vínculo orgánico entre el empleador y el trabajador debe mantenerse durante todo el periodo de desplazamiento;
- c) El trabajador no debe desplazarse en sustitución de otro trabajador desplazado en lo que atañe¹ a la afiliación a un régimen de seguridad social. Otra cosa sucede en lo que se refiere

¹ Afecta a la aplicación del Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social y su Reglamento de aplicación (CE) n.º 987/2009.

a la aplicación de la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento y las condiciones de trabajo y de remuneración ([véase más adelante el punto 1.4](#))


d) La duración prevista del empleo en el otro país no debe exceder de veinticuatro meses (es decir, doce meses renovables), en lo que atañe a la afiliación a un régimen de seguridad social².

La situación es diferente en lo que se respecta a la aplicación de la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento y las condiciones de trabajo y de remuneración ([véase más adelante el punto 1.4](#));

e) Antes del desplazamiento, el trabajador debe haber estado afiliado a la seguridad social en el país de origen durante al menos un mes.

La legitimidad del desplazamiento se demuestra con [el formulario A1](#). Este acredita que el trabajador desplazado está afiliado a la seguridad social del Estado miembro de origen.

Puede obtener el formulario A1 en el instituto de la seguridad social de su país de origen. Debe asegurarse de poder presentar este formulario en cada inspección.

 **Atención:** solicite con suficiente antelación el formulario en su país, ya que la entrega puede requerir algún tiempo.

Para más información, véase (elección de lengua | **UE**):

Para las FAQ:

 ▪ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=857&langId=es&intPageId=972>

Para los documentos oficiales y las decisiones adoptadas por la Comisión Administrativa de la Comisión Europea:

 ▪ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=868>

1.3.2 Desplazamiento y empleo simultáneo

Guía práctica sobre el desplazamiento de trabajadores de la Comisión Europea, septiembre de 2019

 Para la guía (elección de lengua | **UE**):

² Afecta a la aplicación del Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social y su Reglamento de aplicación (CE) n.º 987/2009.

- <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/8ac7320a-170f-11ea-8c1f-01aa75ed71a1>

Para la Decisión n.º A2 de la Comisión Administrativa que interpreta el artículo 12 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, véase (elección de lengua | **UE**):

- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32010D0424%2802%29>

1.4 Respeto de las principales condiciones de trabajo y remuneración belgas

La Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento, modificada por la Directiva (UE) 2018/957, ambas transpuestas al Derecho belga, regula las consecuencias del desplazamiento esencialmente en lo que atañe a la legislación laboral:

- ➔ El empleador que desplace trabajadores a Bélgica está obligado a respetar, para las prestaciones de trabajo que allí se efectúen, las condiciones de trabajo belgas (incluidas las condiciones de remuneración y empleo) previstas por las disposiciones legales y reglamentarias (reales decretos) sancionadas penalmente y por disposiciones convencionales declaradas obligatorias mediante real decreto (es decir, convenios colectivos de trabajo sancionados penalmente), con exclusión de las contribuciones a regímenes complementarios de jubilación profesionales.
- ➔ Dichas disposiciones contemplan en particular:
 - El tiempo de trabajo
 - La remuneración
 - Los días festivos
 - La duración mínima de las vacaciones anuales pagadas
 - El bienestar de los trabajadores
 - Las disposiciones para la protección de las mujeres embarazadas
 - La no discriminación
 - El trabajo temporal
 - La puesta a disposición de trabajadores

- Las condiciones de trabajo previstas por los convenios colectivos de trabajo y declaradas obligatorias por real decreto (sancionadas penalmente)

Durante el desplazamiento, el empleador debe respetar en particular:

El salario mínimo: el salario bruto del trabajador no puede ser inferior al salario mínimo en vigor en el sector de que se trate en Bélgica. Se considera que las prestaciones en metálico directamente relacionadas con el desplazamiento forman parte de la remuneración siempre que no se abonen en concepto de reembolso de gastos reales incurridos a causa del desplazamiento, como gastos de viaje, alojamiento o manutención (artículo 3, apartado 7, de la Directiva 96/71/CE).

Cuando no se pueda determinar qué elementos de una prestación en metálico directamente vinculada al desplazamiento se abonan en concepto de reembolso de gastos efectivamente incurridos a causa del desplazamiento y qué elementos de esa misma prestación en metálico forman parte de las condiciones de remuneración, se considerará que la prestación en su integridad se paga en concepto de reembolso de gastos (artículo 6, apartado 1, de la Ley de 5 de marzo de 2002 relativa a las condiciones de trabajo, remuneración y empleo en caso de desplazamiento de trabajadores a Bélgica y al respeto de estas), salvo, en la actualidad, por lo que respecta al transporte.

Para más información, consulte los siguientes enlaces (elección de lengua)



- NL/FR/EN | <https://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=38256>
- NL/FR/EN | <https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail-respecter-en-cas-de-detachement-en-belgique>
- NL/FR | <https://www.salairesminimums.be/index.html>.

Tiempo de trabajo: se debe respetar el número máximo de horas de trabajo autorizado, así como las pausas mínimas obligatorias. En caso de horas extraordinarias, se debe abonar un suplemento del 50 % (o del 100 % los domingos y festivos).

Concesión de descanso los días festivos remunerados aplicables en Bélgica y concesión de las vacaciones anuales.

En determinados sectores, **se deben abonar cotizaciones a los fondos de seguridad para la subsistencia**, en particular en el sector de la construcción; para más información, véase (elección de lengua:



- NL | https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/nl/eerste-keer-hier.html

- **FR** | https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/premierevisite.html
- **EN** | https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/en/firstvisit.html
- **DE** | https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/de/ersterbesuch.html

Condiciones de trabajo aplicables cuando el desplazamiento excede de doce meses

Desde el 30 de julio de 2020, en caso de desplazamiento cuya duración exceda de forma efectiva de doce meses, el trabajador desplazado debe beneficiarse de todas las condiciones de trabajo aplicables en el Estado de acogida (incluidas las condiciones de remuneración y empleo, los derechos y obligaciones del trabajador y el empleador, y la suspensión de la ejecución del contrato de trabajo), con la única excepción de los procedimientos, formalidades y condiciones que rigen la celebración y la extinción del contrato de trabajo (incluida la cláusula de no competencia), así como de los regímenes complementarios de jubilación profesionales.

Ello afecta, por tanto, a las prestaciones de trabajo efectuadas por los trabajadores desplazados transcurridos los primeros doce meses de desplazamiento.

Para los desplazamientos que hayan alcanzado el límite de doce meses antes del 30 de julio de 2020, las nuevas disposiciones se aplicarán a partir de la fecha de entrada en vigor de la Ley, es decir el 30 de julio de 2020.

Si se trata de un desplazamiento en sustitución de otro trabajador desplazado, se tendrá en cuenta el desplazamiento de este último para calcular la duración total. No obstante, para aplicar esta norma de acumulación, los dos trabajadores deben haber efectuado «*la misma tarea en el mismo lugar*».

No se prevé ninguna medida transitoria.

Este régimen especial no se aplica temporalmente al transporte por carretera.

Posible excepción sobre la base de una notificación motivada en caso de desplazamiento superior a doce meses:

Como se ha explicado antes, cuando el desplazamiento rebase los doce meses de duración, el empleador deberá aplicar, a partir del 30 de julio de 2020, unas condiciones de trabajo, remuneración y empleo adicionales.

No obstante, la ley prevé una excepción temporal a esta obligación de aplicar unas condiciones de trabajo adicionales.

En efecto, el empleador puede solicitar al SPF de Empleo, Trabajo y Concertación Social (SPOC.LabourInspection@employment.belgium.be) o en la aplicación de dicho SPF, mediante una notificación motivada, que se prolongue el periodo de doce meses y se le exima de aplicar las condiciones de trabajo adicionales durante un periodo máximo de seis meses.

Para más información sobre la legislación laboral aplicable en caso de desplazamiento, puede visitar (elección de lengua):



▪ **NL/FR/EN** | <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=6224>

- Directiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios;
- Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios;
- Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) n ° 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior («Reglamento IMI»);
- Ley de 5 de marzo de 2002 relativa a las condiciones de trabajo, remuneración y empleo en caso de desplazamiento de trabajadores a Bélgica y al respeto de estas;
- Ley de 12 de junio de 2020 por la que se establecen diversas disposiciones relativas al desplazamiento de trabajadores.

1.5 A petición de la inspección de trabajo, se deben poder presentar documentos salariales equivalentes

El empleador extranjero debe poder presentar, a petición de los servicios de inspección social, una copia de los **documentos salariales** previstos en el país en el que esté establecido que sean comparables a los previstos en Bélgica. Estas son las condiciones para la aplicación de una excepción en cuanto a la gestión de la cuenta individual y la nómina con arreglo al modelo belga.

Para más información, véase (elección de lengua):



▪ **FR/NL/EN** : | <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=6196#AutoAncher4>

1.6 ¿Qué otros documentos deben presentar los empleadores extranjeros a petición de la inspección?

- 1) Una copia de los contratos de trabajo de los trabajadores desplazados o cualquier otro documento equivalente;
- 2) Información relativa a la divisa extranjera en que se abona la remuneración, las prestaciones en metálico y en especie vinculadas a la expatriación, y las condiciones de repatriación de los trabajadores desplazados;
- 3) Los registros horarios que indiquen el comienzo, el fin y la duración del tiempo de trabajo diario de los trabajadores desplazados;
- 4) Pruebas de pago de los salarios de los trabajadores desplazados.

A petición de la inspección, se deberá facilitar una traducción de dichos documentos (neerlandés, francés, alemán o inglés). Los documentos podrán aportarse en papel o en formato electrónico.

Deberán presentarse asimismo las nóminas.

Además, los inspectores sociales podrán solicitar a la persona de contacto del empleador toda la información útil sobre la naturaleza del trabajo, los contratos comerciales, las condiciones de trabajo, la facturación, las actividades de la empresa, las nóminas originales elaboradas en el país de envío, etc. Los inspectores podrán solicitar información para comprobar que el desplazamiento es legal, que no se trata de una empresa ficticia, etc.

Esta obligación es aplicable desde el comienzo del desplazamiento y hasta un año después de concluido este.

1.7 Solicitar permisos de trabajo

Los trabajadores que no sean nacionales de un Estado miembro del Espacio Económico Europeo (en lo sucesivo, EEE) o de Suiza y que estén empleados por una empresa establecida en un Estado miembro del EEE o en Suiza están legalmente autorizados a trabajar en Bélgica, a condición de que:

- a) esos trabajadores dispongan, en el Estado miembro del EEE o Suiza, donde residan, de un derecho de residencia o un permiso de residencia superior a tres meses;
- b) esos trabajadores estén legalmente empleados en el Estado miembro en el que residan y la validez del permiso abarque al menos la duración del trabajo que va a efectuar en Bélgica;
- c) esos trabajadores dispongan de un contrato de trabajo válido;

- d) esos trabajadores dispongan de un pasaporte y un permiso de trabajo por una duración como mínimo equivalente a la duración del servicio prestado, para garantizar su retorno a su país de origen o residencia.

Si no se cumplen estas condiciones, se deberá solicitar un permiso de trabajo a la región en la que el trabajador desarrollará principalmente su trabajo.

- ⇒ El empleador **deberá** solicitar para sus trabajadores no belgas un permiso de contratación. Por su parte, los trabajadores deben estar en posesión de un permiso único para un empleo superior a tres meses y del permiso de trabajo «B»³ para un empleo inferior a tres meses.

Desde el 3 de enero de 2019, los nacionales no europeos que deseen residir y trabajar más de noventa días en Bélgica deben presentar una solicitud única ante la región competente a través de su empleador. Si se acepta su solicitud, reciben un documento único que acredita que están autorizados a residir más de noventa días en Bélgica para trabajar en este país (permiso único).

Todos los permisos de residencia expedidos por Bélgica desde el 3 de enero de 2019 incluyen una mención relativa al acceso al mercado de trabajo: «*Mercado de trabajo limitado*» o «*Mercado de trabajo ilimitado*» o «*Mercado de trabajo: no*».

👉 Nota. Los nacionales británicos y los miembros de su familia restringida que posean un permiso de residencia válido a 31 de diciembre de 2020 recibirán un «permiso de residencia M» (Real Decreto sobre la residencia, de 24 de diciembre de 2020⁴). Dicho permiso les será expedido por la administración municipal de su lugar de residencia en el curso de 2021.

Esas personas tienen derecho a trabajar en Bélgica sin tener que solicitar un permiso de trabajo a la región. Seguirán estando exentas, por tanto, al igual que los nacionales de la Unión Europea, del permiso de trabajo, ya sea como trabajadores por cuenta ajena (Real Decreto sobre el empleo de 27 de enero de 2021⁵) ya sea en calidad de trabajadores por cuenta propia.

³ En el caso del permiso B, hay también supuestos (raros) de empleo superior a tres meses que no requieren un permiso de residencia belga: los trabajadores transfronterizos (no se solicita el permiso de residencia en Bélgica) y las personas registradas en un hotel (el registro en el hotel equivale a la residencia).

⁴ Real Decreto de 24 de diciembre por el que se modifica el Real Decreto de 8 de octubre de 1981 sobre el acceso al territorio, la residencia, el establecimiento y la expulsión de extranjeros relativo a los beneficiarios del Acuerdo sobre la retirada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de la Unión Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica (Moniteur belge de 31 de diciembre de 2020).

⁵ Real Decreto de 27 de enero de 2021 por el que se modifica el Real Decreto de 2 de septiembre de 2018 relativo a la ejecución de la Ley de 9 de mayo de 2018 sobre el empleo de nacionales extranjeros que se encuentren en una situación particular de residencia, por lo que respecta al Brexit (Moniteur belge de 19 de febrero de 2021).

Una medida igual se aplica a los trabajadores transfronterizos empleados en Bélgica antes del 31 de diciembre de 2020 (reciben un «permiso de residencia de tipo N»).

Por otra parte, además de la exención del permiso de trabajo de la que pueden disfrutar los nacionales británicos del mismo modo que cualquier otro trabajador extranjero, el Acuerdo de Comercio y Cooperación «Brexit»⁶ prevé disposiciones más favorables específicamente para los trabajadores británicos en función de la naturaleza de la residencia.

Para más información, véase el sitio web de la región competente:



- **Flandes: NL/FR/EN/DE** | <https://www.vlaanderen.be/toelating-tot-arbeid>
- **Valonia: FR/DE/EN** | <https://emploi.wallonie.be/en/home/travailleurs-etrangers/permis-de-travail.html>
- **Región de Bruselas-Capital: FR/NL/EN** | <https://economie-emploi.brussels/permis-unique-permis-travail>
- **Comunidad germanófona - Deutschsprachige Gemeinschaft: DE** | <http://www.ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/tabid-269/>

1.8 Solicitud de documentos de residencia

Cuando **no residentes en la UE** deseen venir a Bélgica a trabajar, deben solicitar un visado de larga duración ante la Embajada belga competente en el país en que residan.

Se ofrece más información sobre el procedimiento y los documentos necesarios en el sitio web de la Oficina de Extranjeros (OE) | Servicio Público Federal Interior:



- **NL/FR/EN** | <https://dofi.ibz.be>
- **EN** | https://www.belgium.be/en/family/residence_documents_for_belgium

Si desea información adicional, puede ponerse en contacto con el «infodesk» de la Oficina de Extranjeros (infodesk@ibz.fgov.be –tel.: 0032 2 488 80 00).

Los **ciudadanos de la UE** que vengan a Bélgica a trabajar, deben inscribirse ante la administración del municipio en el que tengan su residencia temporal. Esto no se aplica a las personas residentes en un hotel, un albergue de juventud, un camping o cualquier otra vivienda sujeta a la normativa sobre el control de viajeros.

⁶ Acuerdo de Comercio y Cooperación entre la Unión Europea y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de 24 de diciembre de 2020.

Recibirán un anexo 3 ter («Declaración de presencia» para una estancia inferior a tres meses) o un anexo 19 («Solicitud de certificado de registro» para una estancia superior a tres meses)⁷.



- **FR/NL/DE** | <https://ibz.be/nl/inschrijvings-en-aanmeldingsplicht-algemeen>
- **EN** | <https://ibz.be/en/registration-and-reporting-obligation-general>

1.9 Bienestar, seguridad y salud en el lugar de trabajo

La Ley de 4 de agosto de 1996 relativa al bienestar de los trabajadores durante la ejecución de su trabajo y sus decretos de aplicación se aplican a todos los empleadores que empleen a trabajadores en el territorio belga. Esta Ley transpone al Derecho belga la Directiva marco 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

Puede encontrar más información sobre el bienestar en el trabajo en el siguiente sitio web (elección de lengua):



- **NL/FR/EN** | <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=38260>

1.10 Declaración de las obras de construcción y registro de presencia

1.10.1 Declaración de los trabajos

Si como contratista de la construcción ha celebrado un contrato directamente con el ordenante (promotor) para realizar obras en inmuebles en Bélgica, puede estar obligado a declarar los trabajos.

El servicio en línea de la Oficina Nacional de la Seguridad Social (ONSS), cuya referencia se indica a continuación, permite a los contratistas de determinados trabajos efectuar diversas declaraciones. Se trata de las declaraciones siguientes:

- la declaración de trabajos «30 bis» en el sector inmobiliario. La obligación de declaración se aplica a los siguientes trabajos:
 - las **obras en inmuebles** (artículo 30 bis): se incluyen los trabajos en obras temporales y móviles, pero quedan excluidas determinadas actividades de los sectores de la agricultura, la horticultura y la silvicultura. Encontrará la lista de estos trabajos en el portal de la seguridad social;

⁷ Véanse los artículos 40, apartado 4, 41 bis, 42 y 42 bis de [la Ley de 15 de diciembre de 1980 sobre el acceso al territorio, la residencia, el establecimiento y la expulsión de extranjeros](#).

- la entrega de hormigón listo para su uso;
- **por último**, también deben declararse determinados trabajos peligrosos no realizados en inmuebles pero que entrañan **riesgos acrecentados para la salud y la seguridad** de los trabajadores (por ejemplo: los trabajos en cuyo curso los trabajadores pueden verse expuestos al amianto).

La obligación de declaración depende del importe del contrato y de la presencia o no de subcontratistas.

Estos trabajos se declaran en la Oficina Nacional de la Seguridad Social, en Constructiv y en el Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Concertación Social;

- la declaración de los trabajos «30 ter» regidos por la comisión paritaria del sector de la vigilancia (*commission paritaire du gardiennage et/ou de surveillance*), y de las empresas que realizan determinadas actividades en el sector de la carne.

Estos trabajos se declaran a la Oficina Nacional de la Seguridad Social (ONSS).

Para más información, consulte el siguiente enlace (elección de lengua):



▪ **FR/NL/DE** | https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/ddt/index.htm

Encontrará una lista detallada de los trabajos en [Aviso a los contratistas de determinados trabajos y a los comitentes](#)



▪ **FR/NL/DE/EN**
| https://international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/home.html

1.10.2 Checkin@work o registro de presencia

A través de Checkin@work, **los empleadores y contratistas que ejecutan obras en inmuebles declaran** las personas presentes en determinados lugares de trabajo. El sistema registra quién está presente en qué lugar y en qué momento.

Esta obligación está vinculada a la obligación de declarar los trabajos. Contempla los mismos sectores.

Checkin@work ofrece a los empleadores y contratistas un medio de registrar la presencia de sus trabajadores, subcontratistas y subcontratistas autónomos. Los **trabajadores y los subcontratistas autónomos** pueden identificarse por sí mismos en el sistema. El registro debe efectuarse a diario, antes de que comience a trabajar la persona que ejecute los trabajos.

Para las obras en inmuebles, el registro de presencia es **obligatorio** para los lugares en los que se lleven a cabo trabajos cuyo importe total antes de IVA sea igual o superior a **500 000 euros**. Se deben registrar las presencias tan pronto se alcance ese importe:

- ya sea al comienzo de los trabajos,
- ya sea durante estos.

Para una información más amplia, consulte el siguiente enlace (elección de lengua):



▪ **FR/NL/DE**

| https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/checkinatwork/index.htm

2. OBLIGACIONES COMO TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA (SIN INSTALACIÓN FIJA EN BÉLGICA)

2.1 Efectuar una declaración Limosa antes del comienzo de las actividades

Cuando realice de forma temporal o parcial misiones en Bélgica como trabajador por cuenta propia no belga en un sector de riesgo (*construcción, carne y limpieza*), debe cumplimentar previamente una declaración electrónica de presencia, en particular sus datos de identidad y del usuario belga. Inmediatamente tras la declaración, se expide un acuse de recibo L-1. Este acuse de recibo debe presentarse al cliente (o comanditario) belga y al servicio de inspección.

Para más información y para acceder al servicio en línea Limosa, véase (elección de lengua):

▪ **FR/NL/DE/EN :**



| https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/limosa.html

2.2 Disponer de un documento A1

(Certificado relativo a la legislación en materia de seguridad social aplicable al titular)

Las disposiciones europeas en materia de seguridad social prevén que el Estado miembro en el que se efectúa el trabajo es competente en lo que atañe a la seguridad social (prestaciones y cotizaciones).

Las excepciones a este principio son el desplazamiento y el empleo simultáneo en el territorio de dos o más Estados miembros. En caso de desplazamiento o de empleo simultáneo en el territorio de dos o más Estados miembros, se sigue aplicando la seguridad social del Estado miembro desde el que se envía a la persona (si ejerce en él una parte sustancial de su actividad).

En materia de desplazamiento, conviene determinar:

- ↳ si la persona es normalmente un trabajador por cuenta propia en el Estado de envío, en particular a la luz de los criterios siguientes:
 - mantenimiento de un lugar de trabajo,
 - posesión de una tarjeta profesional en el país de origen,
 - posesión de un número de IVA y pago de impuestos en el país de origen,
 - inscripción en la Cámara de Comercio o en una organización profesional;
- ↳ si la persona ejerce una actividad similar en el país de envío y el país de empleo;
- ↳ que la duración previsible del desplazamiento no exceda de veinticuatro meses.

En materia de empleo simultáneo en el territorio de dos o más Estados miembros, la persona que ejerza normalmente una actividad no asalariada en dos o más Estados miembros estará sujeta a:

- a) la legislación del Estado miembro de residencia, si ejerce una parte esencial de su actividad en este Estado miembro;
- b) la legislación del Estado miembro en el que se ubique el centro de interés de sus actividades, si la persona no reside en uno de los Estados miembros en los que ejerza una parte sustancial de su actividad.



- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32010D0424%2802%29> (elección de lengua | **UE**)
- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=849> (elección de lengua | **UE**)

El desplazamiento o el empleo simultáneo en el territorio de dos o más Estados miembros se acreditarán por medio del formulario A1. Este acredita que el trabajador desplazado está afiliado a la seguridad social del Estado miembro de origen.

Puede obtener este formulario en el instituto de la seguridad social competente de su país. Preocúpese, no obstante, de poder presentar el formulario de desplazamiento en cada inspección.

👉 **Atención:** solicite con suficiente antelación el formulario en su país, pues puede requerir cierto tiempo que se le entregue.

Para más información, véase (elección de lengua | **UE**):



- <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=857 & langId=es&intPagId=972>
- <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=868>

2.3 Solicitud de documentos de residencia

Un trabajador por cuenta propia que no sea belga debe solicitar documentos de residencia en su municipio de residencia si viene a Bélgica a realizar actividades económicas.

Cuando **no residentes en la UE**, incluidos los nacionales británicos, deseen venir a Bélgica a trabajar, deben solicitar un visado de larga duración ante la Embajada belga competente en el país en que residan.

Se ofrece más información sobre el procedimiento y los documentos necesarios en el sitio web de la Oficina de Extranjeros (OE) | Servicio Público Federal Interior (elección de lengua):

- **NL/FR/EN** | <https://dofi.ibz.be/fr>



Si desea información adicional, puede ponerse en contacto con el «infodesk» de la Oficina de Extranjeros (infodesk@ibz.fgov.be –tel.: 32 2 488 80 00).

Los **ciudadanos de la UE** que vengan a Bélgica a trabajar, deben inscribirse ante la administración del municipio en el que tengan su residencia temporal. Esto no se aplica a las personas residentes en un hotel, un albergue de juventud, un camping o cualquier otra vivienda sujeta a la normativa sobre el control de viajeros.

Recibirán un anexo 3 ter («declaración de presencia») para una estancia inferior a tres meses) o un anexo 19 («solicitud de certificado de registro») para una estancia superior a tres meses).

- **FR/NL/DE** | <https://ibz.be/nl/inschrijvings-en-aanmeldingsplicht-algemeen>



- **EN** | <https://ibz.be/en/registration-and-reporting-obligation-general>

2.4 Aportar la prueba de que se poseen conocimientos básicos de gestión empresarial

Toda empresa comercial o artesanal (ya sea persona física o jurídica) deberá acreditar unos conocimientos básicos de gestión al inscribirse en el *Banque-Carrefour des Entreprises (BCE)*, ya se trate de una actividad principal o complementaria. Para gran número de profesiones reguladas, como contratistas de obras de construcción, pintura, electricidad, etc., deben acreditarse asimismo capacidades profesionales específicas.

Desde el 1 de enero de 2015, es una competencia regional. Así, en la Región flamenca, no son de aplicación las competencias en gestión empresarial ni las competencias profesionales.

En cambio, la Región valona y la de Bruselas exigen a todo autónomo (belga, de la UE o de un tercer país) que acredite tanto los conocimientos básicos de gestión como las competencias profesionales sectoriales.

No obstante, las empresas extranjeras del Espacio Económico Europeo (EEE) no deben acreditar, en virtud del artículo 5 de la Directiva 2005/36 del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de septiembre de 2005, las competencias de contratista si efectúan de forma temporal y ocasional trabajos en Bélgica, sin establecerse en Bélgica y si:

- 1) están establecidas legalmente en su país de origen para ejercer en él la misma profesión;
y
- 2) si han ejercido la profesión durante al menos dos años en los diez años previos a los trabajos.

La condición de dos años de ejercicio de la profesión se suprime si la profesión está regulada en el país de origen.

Datos de contacto de las instancias competentes:

1. Flandes

Vlaams Agentschap Innoveren & Ondernemen (VLAIO)

Info over basiskennis bedrijfsbeheer:

 **NL/EN** | <https://www.vlaio.be/nl/begeleiding-advies/start/kennis-en-bekwaamheden-bewijzen/basiskennis-bedrijfsbeheer>

Contacto: <https://www.vlaio.be/nl/over-ons/hoe-neem-je-contact-op-met-vlaio>

2. Bruselas

Bruxelles Economie et Emploi | Service Public Régional de Bruxelles

Service Economie

Boulevard du Jardin Botanique, 20

1035 Bruxelles

Tel.: 02 800 35 93 Tel.: 02 800 33 61

 **FR/NL/EN** | http://werk-economie-emploi.brussels/fr_FR/home

3. Valonia

Service public de Wallonie DGO 6

Département du développement économique

Direction des projets thématiques

Place de Wallonie 1 (RW-DC)

5100 Jambes

Tel.: 081 33 31 55

FR | https://economie.wallonie.be/Dvlp_Economique/Projets_thematiques/Regionalisation/Starter/gestion_base.html

2.5 Disponer de una tarjeta profesional

Un trabajador por cuenta propia que no sea nacional del EEE y desee ejercer una actividad profesional en Bélgica debe disponer de una tarjeta profesional, a menos que reúna las condiciones para la exención⁸. Esta competencia se transfirió a las regiones el 1 de enero de 2015.

En el marco del desplazamiento son posibles excepciones.

Los prestadores de servicios autónomos que no sean nacionales de un Estado miembro del EEE o Suiza y que estén establecidos en un Estado miembro del EEE o Suiza y se instalen de forma temporal en Bélgica para prestar servicios están exentos de la tarjeta profesional si reúnen todas las condiciones siguientes:

- a) disponer de un derecho de residencia o un permiso de residencia superior a tres meses en el Estado miembro del EEE o de la Confederación Suiza en el que residen;
- b) ejercer legalmente una actividad por cuenta propia en el Estado miembro en el que residen, y disponer de un permiso válido al menos para la duración de los servicios que van a prestar en Bélgica;
- c) disponer de un pasaporte y un permiso de residencia por una duración como mínimo equivalente a la duración del servicio, para garantizar su retorno a su país de origen o residencia.

Si no se reúnen estas condiciones, se deberá solicitar una tarjeta profesional a la región en la que se ejerzan las actividades por cuenta propia.

Se ofrece información más amplia en el sitio web de la región competente.



- **Flandes:** NL/FR/EN/DE | <https://www.vlaanderen.be/beroepskaart-voor-buitenlandse-ondernemers>
- **Bruselas:** FR/NL/EN | <https://economie-emploi.brussels/carte-professionnelle>
- **Valonia:** FR/DE/EN | <http://emploi.wallonie.be/home/travailleurs-etrangers/carte-professionnelle.html>

Desde el 1 de noviembre de 2020, los nacionales del Reino Unido que deseen desarrollar una actividad por cuenta propia en Valonia deben solicitar una tarjeta profesional.

- **Comunidad germanófona**

⁸ - [Real Decreto de 3 de febrero de 2003 que exime a determinadas categorías de extranjeros de la obligación de ser titulares de una tarjeta profesional para ejercer una actividad profesional autónoma](#)

Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft, Abteilung Beschäftigung, Gesundheit und Soziales

Gospertstraße 1

4700 Eupen

Tel.: 32(0)87 59 64 86, fax : 32(0) 87 55 64 73

 DE | <http://www.ostbelgienlive.be>

☛ Debido al Brexit y una vez que finalicen las medidas transitorias, los nacionales del Reino Unido se considerarán nacionales de terceros países y deberán estar en posesión de una tarjeta profesional para ejercer una actividad por cuenta propia.

2.6 Declaración de las obras y registro de presencia

2.6.1 Declaración de los trabajos

Si como contratista ha celebrado un contrato directamente con el ordenante (promotor) para realizar obras en inmuebles en Bélgica, puede estar obligado a declarar los trabajos.

El servicio en línea de la ONSS, cuya referencia se indica a continuación, permite a los contratistas de determinados trabajos efectuar diversas declaraciones.

Se trata de las declaraciones siguientes:

1. La declaración de trabajos «30 bis» en el sector inmobiliario.

La obligación de declaración se aplica a los siguientes trabajos:

- las **obras en inmuebles** (artículo 30 bis): se incluyen los trabajos en obras temporales y móviles, pero quedan excluidas determinadas actividades de los sectores de la agricultura, la horticultura y la silvicultura. Encontrará la lista de estos trabajos en el portal de la seguridad social;
- la **entrega de hormigón listo para su uso**;
- por último, también deben declararse determinados trabajos peligrosos no realizados en inmuebles pero que entrañan **riesgos acrecentados para la salud y la seguridad** de los trabajadores (por ejemplo: los trabajos en cuyo curso los trabajadores pueden verse expuestos al amianto).

La obligación de declaración depende del importe del contrato y de la presencia o no de subcontratistas.

Estos trabajos se declaran en la Oficina Nacional de la Seguridad Social (ONSS), en Constructiv y en el Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Concertación Social;

2. La declaración de los trabajos «30 ter» regidos por la comisión paritaria del sector de la vigilancia (*commission paritaire du gardiennage et/ou de surveillance*), y de las empresas que realizan determinadas actividades en el sector de la carne.

Estos trabajos se declaran a la Oficina Nacional de la Seguridad Social (ONSS).

Para más información, consulte el siguiente enlace: (elección de lengua)



▪ **FR/NL/EN** | https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/ddt/index.htm

Encontrará una lista detallada de los trabajos en [Aviso a los contratistas de determinados trabajos y a los comitentes](#)

2.6.2 Checkin@work o registro de presencia

A través de Checkin@work, **los empleadores y contratistas que ejecutan obras en inmuebles declaran** las personas presentes en determinados lugares de trabajo. El sistema registra quién está presente en qué lugar y en qué momento.

Esta obligación está vinculada a la obligación de declarar los trabajos. Contempla los mismos sectores.

Checkin@work ofrece a los empleadores y contratistas un medio de registrar la presencia de sus trabajadores, subcontratistas y subcontratistas autónomos. Los **trabajadores y los subcontratistas autónomos** pueden identificarse por sí mismos en el sistema. El registro debe efectuarse a diario, antes de que comience a trabajar la persona que ejecute los trabajos.

Para las obras en inmuebles, el registro de presencia es **obligatorio** para los lugares en los que se lleven a cabo trabajos cuyo importe total antes de IVA sea igual o superior a **500 000 euros**. Se deben registrar las presencias tan pronto se alcance ese importe:

- ya sea al comienzo de los trabajos,
- ya sea durante estos.

Para una información más amplia, consulte el siguiente enlace:



▪ **FR/NL/DE** | https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/checkin@work/index.htm

3. OBLIGACIONES COMO AGENCIA DE TRABAJO TEMPORAL

- 1) Las agencias extranjeras están obligadas, por lo que respecta a los trabajadores temporales desplazados a Bélgica, a respetar las mismas obligaciones que los empleadores que desplazan trabajadores a Bélgica (véase [antes punto 1](#)).
- 2) Obtener previamente una autorización como agencia de trabajo temporal:

En Bélgica está prohibida, en principio, la puesta a disposición (préstamo) de personal, salvo por parte de agencias de trabajo temporal autorizadas. La actividad de una agencia de trabajo temporal en Bélgica requiere asimismo una autorización previa de las autoridades competentes (Región valona, Región de Bruselas-Capital, Comunidad germanófono), dependiendo de la región en la que esté empleado el trabajador temporal.

- 3) Si un usuario recurre a trabajadores temporales, tiene la obligación de informar al empleador de esos trabajadores (la agencia de trabajo temporal) de las condiciones de trabajo en su empresa y advertirle cuando un trabajador vaya a trabajar en otro Estado del Espacio Económico Europeo o en Suiza.

Para más información, véase (elección de lengua):



- **Flandes: NL/FR/DE/EN** | <http://www.vlaanderen.be/erkenning-van-uitzenbureaus>
- **Valonia: FR/DE/EN** | <https://emploi.wallonie.be/home/creation-demploi/agences-de-placement.html>
- **Región de Bruselas-Capital: FR/NL** | <https://economie-emploi.brussels/agence-emploi>
- **Comunidad germanófono DE** | <http://www.ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/tabid-274/5241read-34546/>

4. OBLIGACIONES FISCALES

Bélgica ha celebrado con muchos países tratados que regulan las modalidades de pago de los impuestos. Puede consultar esos tratados en www.fisconet.fgov.be Para más información sobre su situación concreta, puede ponerse en contacto con:

Service public fédéral (SPF) Finances

Administration générale de la Fiscalité
Internationale – Belintax
North Galaxy, Tour A - 15
Boulevard du Roi Albert II 33, bte 26
1030 Bruxelles - Bélgica
Tel. 0032 257 634 70
belintax@minfin.fed.be

5. INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SANCIONES

1. Varios servicios de inspección social, entre ellos los servicios de inspección social federales y regionales competentes, ejercen el control de las leyes sociales para las que el legislador los ha declarado competentes.

Para más información relativa a su identificación, competencias y medios de acción, véase (elección de lengua):



▪ **FR/NL** | <https://www.siod.belgie.be/fr/sirs/les-services-dinspection>

2. La inobservancia de las obligaciones descritas en las rúbricas 1,2 y 3 puede sancionarse con multas que, dependiendo de la gravedad de la infracción, pueden ascender hasta 48 000 euros por trabajador afectado. A falta de acciones penales, pueden imponerse multas administrativas.
3. Los niveles de las sanciones y sus importes se recogen en el Código penal social de 2 de junio de 2010, artículos 101 y 102, y en el artículo 52 de la Ley de 5 de marzo de 1952 relativa a los diezmos adicionales para las sanciones penales;

Nivel de sanción	Penas de prisión	Sanción penal	Multa administrativa
Nivel 1			de 80 EUR a 800 EUR
Nivel 2		O bien una sanción penal de 400 EUR a 4 000 EUR	o bien una multa administrativa de 200 EUR a 2 000 EUR
Nivel 3		O bien una sanción penal de 800 EUR a 8 000 EUR	o bien una multa administrativa de 400 EUR a 4 000 EUR
Nivel 4	O bien una pena de prisión de seis meses a tres años	y/o una sanción penal de 4 800 EUR a 48 000 EUR	o bien una multa administrativa de 2 400 EUR a 24 000 EUR

Para determinadas infracciones, la multa se multiplica por el número de trabajadores afectados por la infracción.

En cuanto a las infracciones regionales, las regiones y las comunidades disponen de competencia para imponer multas administrativas. El servicio de multas administrativas del SPF de Empleo, Trabajo y Concertación Social sigue siendo competente para las infracciones federales.

Para más información véase:

- Región flamenca** - Département Travail et Economie Sociale – Section politique, service juridique, cellule amende administrative
 Boulevard du Roi Albert II 35 boîte 20, 1030 Bruxelles (Bâtiment Ellips)
 Tel. 02 553 09 62
 correo electrónico: administratievegeldboeten@vlaanderen.be
 **NL/FR/EN/DE** | www.vlaanderen.be/departement-werk-sociale-economie
- Región de Bruselas-Capital:** Bruxelles Economie et Emploi – Cellule amendes administratives
 Direction Coordination et Finances
 Boulevard du Jardin Botanique 20, 1035 Bruxelles
 **FR/NL/EN** | <https://economie-emploi.brussels/>
- Región valona** – Service des amendes administratives
 Service public de Wallonie Économie, Emploi, Recherche
 Département de l'Inspection

Avenue Gouverneur Bovesse 103-106, 5100 Jambes


 **FR/NL/EN** | www.wallonie.be

- **Comunidad germanófono** - Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft
Gospertstraße 1, 4700 Eupen

 **DE** | www.ostbelgienlive.be

- **Para el SPF de Empleo, Trabajo y Concertación Social:**

SPF Emploi, travail et concertation sociale,
Direction générale Droit du travail et études juridiques
Direction des Amendes administratives
Rue Ernest Blerot, 1, 1070 Bruxelles

 **FR/NL** | [Procédure administrative - Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale \(belgique.be\)](http://www.belgique.be/procure-administrative-service-public-federal-emploi-travail-et-concertation-sociale)

4. La inobservancia de determinadas obligaciones puede tener también otras consecuencias. En algunos casos, también su cliente, el usuario belga, puede ser objeto de acciones penales.

- La «puesta a disposición» ilegal de personal. Para más información, véase (elección de lengua):

 ▪ **FR/NL** | <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=3470>

- La responsabilidad solidaria en materia de salarios. Para más información, véase:

 ▪ **FR/NL** | <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=442>

- Las sanciones por empleo ilegal de trabajadores fuera del EEE:

- **FR/NL** | <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2013/02/11/2013200528/justel>
- **NL/FR** | <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decreet/2004/04/30/2004036200/justel> (art 13/5 et 13/6)

- La condición de trabajador por cuenta ajena o cuenta propia. Para más información, véase:

 ▪ **FR/NL** | <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=42058>

5. La inspección de trabajo mantiene contactos estrechos con sus colegas del extranjero, en lo que atañe a la comprobación tanto de los documentos A1 a través de los SPOC, como de otras informaciones a través del Sistema de Información del Mercado Interior (IMI), la plataforma de la Comisión Europea de las autoridades de control competentes.

 ▪ https://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/index_es.htm (elección de lengua | **UE**).

Este intercambio de información permite recabar pruebas sólidas sobre las infracciones cometidas en Bélgica por una empresa extranjera, así como información relativa a su estatuto y actividades en el país de origen.

La presente edición ha sido íntegramente actualizada en noviembre de 2021

La redacción original de este folleto data de agosto de 2017

Editor responsable: Service d'informations et de recherche sociale (SIRS)

rue Ernest Blerot 1 – 1070 Bruxelles – Belgique

Info@sirs.belgique.be

Se puede acceder y descargar libremente la presente publicación en el sitio web del Servicio de información e investigación social: <https://www.sirs.belgique.be>

- Deze publicatie is ook verkrijgbaar in het Nederlands.
- This publication is also available in English.