

Comisión de Aplicación de Normas

Fecha: 13 de mayo de 2026

Si así lo desean, los Gobiernos que figuran en la lista preliminar de casos individuales tienen la posibilidad de proporcionar, sobre una base puramente voluntaria, información escrita antes del 18 de mayo de 2026.

► Información sobre la aplicación de los convenios ratificados proporcionada por los Gobiernos en la lista preliminar de casos individuales

Bélgica (ratificación: 1969)

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)

Traducción suministrada por el Gobierno

El Gobierno ha comunicado la siguiente información por escrito.

Bélgica desea proporcionar información actualizada, detallada y técnicamente fundamentada sobre la aplicación del Convenio con el fin de responder a las observaciones de la Comisión de Expertos. Este texto complementa el informe remitido por Bélgica en 2024. Su objetivo es poner de relieve los cambios sustanciales que se han producido desde entonces, tanto a nivel federal como a nivel de las entidades federadas, demostrando avances concretos, coherentes y cuantificables en relación con las preocupaciones expresadas. Estos avances reflejan una dinámica de reforma activa y continua, plenamente acorde con los objetivos y requisitos del Convenio.

Introducción

Bélgica sigue plenamente comprometida con la aplicación del Convenio, que constituye un marco normativo de referencia para el conjunto de sus políticas de empleo, basado en la promoción de un empleo productivo, libremente elegido y de calidad, accesible a todas las personas sin discriminación. Las autoridades consideran que el aumento de la tasa de empleo debe ir acompañado de la calidad, la estabilidad y la sostenibilidad de las trayectorias profesionales, así como de la seguridad de las transiciones en el mercado laboral, en particular para las personas en situaciones de vulnerabilidad.

La política de empleo se inscribe en un marco europeo integrado, estructurado por la Estrategia Europea de Empleo, el Pilar Europeo de Derechos Sociales y el Semestre Europeo. El objetivo de alcanzar una tasa de empleo del 80 por ciento para 2030, al que se ha adherido Bélgica y que tiende a la consecución del pleno empleo al que se refiere el Convenio, no puede

justificar un enfoque puramente cuantitativo ni un deterioro de la calidad del empleo, las condiciones de trabajo o la protección social.

La gobernanza multinivel de la política de empleo en Bélgica, basada en un reparto de competencias entre el Estado federal y las entidades federadas y en un diálogo social sólido e institucionalizado, permite adaptar las políticas a las realidades territoriales y sectoriales, al tiempo que se persiguen objetivos comunes a escala nacional.

Contexto

Las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos se basan en el informe de 2024, elaborado en un contexto de fin de legislatura federal y regional, marcado por políticas en transición y por varias reformas que se encontraban entonces en fase de preparación. Desde entonces, han asumido el cargo nuevos gobiernos a nivel federal y regional y han adoptado acuerdos de gobierno que sitúan el empleo, la formación, la activación de los grupos vulnerables y la calidad del trabajo en el centro de sus prioridades transversales.

Desde ese momento, los indicadores del mercado laboral han seguido una evolución globalmente positiva. La tasa de empleo se encuentra en su nivel más alto desde la ratificación del Convenio y sigue aumentando, incluso para grupos históricamente infrarrepresentados, como las mujeres y las personas nacidas fuera de los países de la Unión Europea. La tasa de desempleo ha alcanzado un mínimo histórico. Aunque el crecimiento de la productividad ha sido insuficiente en los últimos tiempos, el nivel de productividad en Bélgica sigue siendo uno de los más altos del mundo.

Estos resultados confirman la trayectoria seguida. Sin embargo, se combinan con la persistencia de la escasez estructural de mano de obra y los desajustes de competencias en varios sectores clave de la economía. Estos retos se identificaron como prioritarios desde la formación de los nuevos gobiernos y son objeto de respuestas coordinadas, específicas y reforzadas.

Adecuación entre la oferta y la demanda

La coordinación entre las entidades federadas se ha consolidado desde 2024 mediante acuerdos de cooperación que permiten garantizar una mayor coherencia entre las políticas. La movilidad interregional constituye un eje central de esta coordinación reforzada. Los servicios públicos regionales de empleo intensifican sus intercambios de información sobre las vacantes y los perfiles buscados, desarrollan herramientas comunes de puesta en contacto y llevan a cabo acciones conjuntas con el fin de reducir los desequilibrios territoriales entre la oferta y la demanda de trabajo. Esta cooperación contribuye directamente a la lucha contra la escasez de mano de obra, respetando al mismo tiempo la libertad de elección de los trabajadores y la diversidad de los mercados laborales regionales.

Esta dinámica se extiende también al ámbito de la reinserción de las personas con incapacidad laboral. Desde 2024, los dispositivos federales y regionales se han articulado en mayor medida para favorecer un retorno progresivo y sostenible al empleo, basado en una evaluación individualizada de las capacidades y en un enfoque multidisciplinar. Estos dispositivos tienen por objeto conciliar la activación y la protección, prevenir las salidas definitivas del mercado laboral y garantizar un empleo libremente consentido y compatible con el estado de salud de las personas afectadas.

Con respecto a la escasez de mano de obra y a la adecuación de las competencias, se han desarrollado herramientas nuevas y más precisas. En Valonia, una encuesta realizada en 2025 entre una amplia muestra de empresas permitió identificar las necesidades de mano de obra

para 2026 y afinar la detección de los oficios con escasez de personal. Los resultados de esta encuesta nutren las políticas de orientación profesional, la oferta de formación profesional y el acompañamiento de los demandantes de empleo. En Flandes, el desarrollo de un modelo integrado de proyección del mercado laboral, previsto para 2026, tiene como objetivo reforzar la anticipación de las necesidades futuras de competencias combinando datos cuantitativos y conocimientos sectoriales. En Bruselas, el diagnóstico de la escasez y de las profesiones con gran demanda se integra en mayor medida en la definición de los itinerarios de acompañamiento y formación con el fin de reforzar la sostenibilidad de las inserciones profesionales.

Políticas activas

Las políticas activas del mercado laboral se han reforzado desde 2024, tanto en términos de metodología como de orientación. En Valonia, la reforma del Forem tiene por objeto garantizar que se proponga una acción concreta de forma más sistemática en un plazo breve tras la inscripción, con una intensidad de acompañamiento modulada en función del grado del alejamiento del empleo. Se hace hincapié en itinerarios continuos, orientados hacia los oficios con escasez de mano de obra, y en la integración efectiva de los colectivos que requieren un acompañamiento intensivo. En la Región de Bruselas-Capital, un plan de acción adoptado en septiembre de 2025, combinado con la reforma del dispositivo de acompañamiento de Actiris implementada en marzo de 2026, marca una evolución sustancial. Estas medidas tienen por objeto acelerar la atención, mejorar la calidad del seguimiento y concentrar los recursos en los grupos más vulnerables (públicos que se enfrentan a los mayores obstáculos para acceder al empleo). En Flandes, se han consolidado las estrategias Vlaanderen Werkt y Vlaanderen Leert con el fin de reforzar la activación selectiva, el aprendizaje permanente y el acceso a los oficios con escasez de mano de obra, prestando especial atención a las personas con una tasa de empleo más baja. En la comunidad germanófona, desde la reorientación de los servicios de colocación se ha establecido un acompañamiento continuo y unificado para todos los demandantes de empleo, respaldado por medidas específicas que favorecen la contratación y la estabilización laboral de los grupos destinatarios desfavorecidos.

Se sigue prestando especial atención a los grupos en situación de vulnerabilidad. Desde 2024, se han adaptado las políticas en favor de las personas procedentes de países fuera de la Unión Europea para tener mejor en cuenta los obstáculos concretos a los que se encuentran a la hora de integrarse en el mercado laboral, especialmente en materia lingüística y de reconocimiento de competencias. En Valonia, la posibilidad de ampliar los itinerarios de inserción profesional hasta 52 semanas para los recién llegados constituye un avance importante. En Bruselas, la prórroga de la «Ventanilla Única» para recién llegados hasta 2027 garantiza la continuidad de los itinerarios de integración, que ofrecen un apoyo socioprofesional coordinado y multilingüe (que combina el aprendizaje de idiomas, la formación y el acceso al empleo). En Flandes, también se destinan inversiones a la integración de los trabajadores migrantes, en particular a través de las «Casas Internacionales», que constituyen un punto de contacto accesible para los trabajadores migrantes y sus parejas. Además, se están aplicando medidas para facilitar la integración cívica de los trabajadores migrantes, con especial énfasis en el aprendizaje del idioma.

En lo que respecta a las personas con discapacidad, las autoridades federales y regionales han emprendido reformas estructurales destinadas a eliminar los obstáculos al empleo. Desde 2024, se han reforzado las medidas relativas a la acumulación de ingresos laborales y prestaciones, al acceso a la condición de trabajador independiente y al acompañamiento hacia el mercado laboral ordinario. Estos cambios tienen por objeto favorecer trayectorias

profesionales sostenibles y elegidas, en las que el empleo protegido constituya un trampolín y no un fin en sí mismo. También se ha aprobado un nuevo plan de acción federal sobre discapacidad para la legislatura 2025-2029. Su objetivo es eliminar los obstáculos a los que se enfrentan las personas con discapacidad para llevar una vida plenamente autónoma, y evitar que surjan nuevos obstáculos como efectos secundarios no intencionados de las medidas políticas previstas.

Las políticas de empleo integran sistemáticamente la perspectiva de género. Los servicios de empleo refuerzan las acciones de orientación no sexista y de apoyo al acceso a los oficios técnicos y a los oficios del futuro. La evaluación del impacto de la ley destinada a combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres se llevó a cabo en un contexto marcado, desde 2021, por los debates europeos sobre una futura directiva relativa a la transparencia salarial, lo que influyó en el calendario y las prioridades de los trabajos de análisis.

Flexi-jobs

Bélgica concede una importancia fundamental a la calidad del empleo, de conformidad con el espíritu del Convenio. Las autoridades son plenamente conscientes de que algunas evoluciones recientes de la regulación del mercado laboral son objeto de debates y de preocupaciones expresadas por las organizaciones sindicales, en particular en lo que respecta a la estabilidad de las trayectorias profesionales y a las condiciones de ejercicio de determinadas formas de empleo. Estas preocupaciones se tienen en cuenta en el marco del diálogo social institucionalizado, que sigue siendo un pilar fundamental de la gobernanza de la política de empleo en Bélgica.

Las medidas que pueden tener un impacto en dicha calidad, como las derivadas del *Jobsdeal*, son objeto de evaluaciones progresivas.

En cuanto a los «flexi-jobs», estos puestos de trabajo solo están disponibles para jubilados y para personas que ya ocupan un empleo que represente al menos cuatro quintas partes de un puesto a tiempo completo. Por lo tanto, el «flexi-job» nunca constituye un empleo principal, y existe sobre todo para ayudar a las (pequeñas) empresas a satisfacer una demanda adicional temporal. Hasta ahora, no hay indicios de que los «flexi-jobs» sustituyan a otros empleos.

Formación

En materia de aprendizaje permanente, se han producido cambios estructurales desde 2024. La Cuenta Federal de Formación fue derogada en 2026 debido a su complejidad administrativa. Las autoridades federales y las entidades federadas trabajan ahora en la implantación de una cuenta individual de formación (ILA) simplificada e interoperable, basada en el principio de «solo una vez (only once)», que centralizará los itinerarios formativos.

Desde 2024, el derecho individual a la formación asciende a cinco días al año para los trabajadores a tiempo completo en empresas de más de 20 equivalentes a tiempo completo. Se está preparando una reforma, en concertación con los interlocutores sociales, con el fin de simplificar el dispositivo, manteniendo al mismo tiempo las exenciones para las pequeñas empresas, a fin de evitar obstáculos al emprendimiento, y para determinadas categorías específicas de trabajadores.

Los interlocutores sociales desempeñan un papel central en la aplicación de las políticas de formación, en particular a través de los dispositivos sectoriales. Las entidades federadas completan este marco con instrumentos propios, garantizando un acceso efectivo a la formación a lo largo de toda la vida, incluso para los trabajadores de las pequeñas empresas

y los colectivos vulnerables, y reforzando la adecuación entre las competencias y las necesidades del mercado laboral.

La mejora del rendimiento y la equidad de los sistemas de educación y formación, al tiempo que se refuerza su adecuación al mercado laboral, especialmente en las TIC y las STEM, sigue siendo una prioridad fundamental para las entidades federadas. Por otra parte, el fortalecimiento de la profesión docente, mediante trayectorias profesionales más flexibles y atractivas y una formación de alta calidad, constituye un objetivo central.

Grupos destinatarios

Las políticas en favor de los jóvenes y los trabajadores de edad avanzada también se han ajustado recientemente. En el caso de los jóvenes, en particular los «NINI» (NEET), las medidas privilegian el acceso a un empleo sostenible y de calidad, siguiendo una lógica que combina el acompañamiento individualizado, la experiencia profesional y la formación. Se han suprimido algunos dispositivos poco eficaces tras las evaluaciones realizadas, mientras que se han reforzado o adaptado medidas específicas, como las prácticas con fines formativos, las primeras experiencias profesionales supervisadas, las acciones de tutoría y el acompañamiento intensivo hacia el empleo, en coordinación con los servicios públicos de empleo regionales. En lo que respecta a los trabajadores de edad avanzada, se han reorientado las ayudas al empleo con el fin de reducir los efectos de oportunidad y reforzar la eficacia de los dispositivos de reinserción laboral, con una perspectiva de carreras profesionales sostenibles. Las reformas emprendidas tienen por objeto, en particular, orientar mejor los incentivos hacia los demandantes de empleo más alejados del mercado laboral, reforzar el acompañamiento individualizado, luchar contra la discriminación por motivos de edad y favorecer la permanencia en el empleo o una reincorporación sostenible al mismo, sobre todo mediante el apoyo a los dispositivos de la economía social como complemento de los dispositivos federales existentes.

Conclusión

A la luz de todos estos elementos, Bélgica considera que la aplicación del Convenio se caracteriza por un enfoque de buena fe, activo y evolutivo, conforme a los principios de dicho Convenio. Bélgica sigue plenamente dispuesta a proseguir el diálogo con la Comisión de Expertos en el marco ordinario y continuo del mecanismo de control, en un espíritu de cooperación y mejora progresiva.