

BÉLGICA

CONDICIONES ACTUALES PARA ACCEDER A LA PREPENSIÓN EN EL MARCO DE UN DESPIDO COLECTIVO Y MODIFICACIONES PREVISTAS A PARTIR DE 2008⁷

Hasta el 31.12.2007 los trabajadores mayores confrontados a la pérdida de su empleo pueden acceder a la prepensión si reúnen ciertas condiciones:

- Haber sido despedido por su empresario a través de una notificación de despido, con un plazo de preaviso, o bien por ruptura del contrato de trabajo mediante el pago de una indemnización.

El trabajador no puede aspirar a la prepensión si cesa en la empresa voluntariamente, si su contrato de duración determinada ha llegado a término, o en caso de ruptura del contrato por causa de fuerza mayor.

- Tener derecho a una indemnización complementaria. El trabajador despedido debe tener derecho a una indemnización complementaria a las prestaciones de paro en base a un convenio colectivo de trabajo concluido en su empresa (CCT), a una comisión paritaria (sector de actividades) o al Consejo Nacional del Trabajo (CNT). El interesado debe reunir todas las condiciones previstas en el CCT y, principalmente, haber alcanzado la edad requerida en el mismo.
- Tener derecho a las prestaciones de paro. El interesado debe reunir las condiciones de admisibilidad a las prestaciones de paro, es decir, justificar al menos 624 días de trabajo asalariado durante los tres últimos años.
- Justificar su vida profesional (condición de antigüedad). El número de años de trabajo que el interesado debe demostrar va en función de la edad que tenga en el momento de poder acceder a la prepensión y del CCT que le sea aplicable.

Para reunir la condición de antigüedad, se tienen en cuenta:

- Todas las jornadas de trabajo asalariado;
- Las jornadas asimiladas, tales como los días de enfermedad indemnizados, de desempleo temporal, etc;
- Otros periodos asimilados, tales como:
 - o Los periodos de servicio militar;
 - o Los periodos de interrupción de carrera (estos periodos sólo son asimilados por una duración limitada a tres años de calendario);
 - o Los periodos de interrupción de trabajo asalariado para cuidar a uno o varios hijos menores de 6 años. Estos periodos sólo son asimilados por una duración limitada, que no puede sobrepasar los tres años (para un niño) o seis (para varios);

⁷ Fte.: pág. WEB de la ONEM (Oficina Nacional de Empleo)⁷

- Los periodos de paro completo (estos periodos sólo son asimilados por una duración limitada).
- Tener la edad requerida. La edad a partir de la cual una persona puede acceder a la prepensión depende, como se ha dicho anteriormente, del convenio colectivo de trabajo (CCT) que le sea aplicable.

En el cuadro siguiente recogemos los límites de edad posibles y el número de años de trabajo que se deben justificar en cada caso.

Situación hasta el 31.12.2007		
Edad mínima	Vida profesional	C.C.T.
60 años	20 años ó 10 años en el sector	CCT nº 17 (aplicable a todos los sectores)
58 años	25 años	CCT de sector o de empresa
55, 56, 57 años	38 años	CCT de sector o de empresa
56 años	33 años ó 20 años de trabajo nocturno (*)	CCT sector
52 a 55 años (**)	20 años ó 10 años en el sector	CCT de empresa en dificultad o en reestructuración

(*) Existen reglas particulares para el sector de la construcción

(**) 50 años es posible bajo ciertas condiciones específicas.

Momento en el que debe haber alcanzado la edad requerida. El trabajador que solicita la prepensión en base a un período de reestructuración o de dificultades en su empresa, reconocido por la misma, al que sigue un despido colectivo anunciado después del 30.03.2006, debe haber alcanzado la edad requerida lo más tarde el día del anuncio del mismo.

En otros casos:

- Si el plazo de preaviso sobrepasa el periodo de validez del CCT aplicable, el interesado deberá haber alcanzado la edad requerida durante el periodo de validez de dicho CCT;
- Si el plazo de preaviso finaliza durante el periodo de validez del CCT aplicable, el interesado deberá alcanzar la edad requerida lo más tardar al final del plazo de preaviso;
- Si el contrato de trabajo se ha roto mediante el pago de una indemnización de ruptura, el interesado tiene que haber alcanzado la edad requerida como máximo el día de la ruptura.
- Haberse inscrito en una célula de empleo en caso de prepensión tras un despido colectivo. El trabajador que haya solicitado la prepensión por motivos de reestructuración o de dificultades de su empresa (reconocidos por la misma) y que haya sido víctima de un despido colectivo anunciado después del 30.03.2006, debe haber estado inscrito, durante 6 meses, en la célula de empleo prevista por su empresario.

Cambios previstos para el año 2008

La reglamentación actual va a ser modificada próximamente. Los cambios que entrarán en vigor el 01.01.2008 harán el acceso a la prepensión más difícil. Los cuadros que se transcriben a continuación, y que recogen los límites de edad posibles y el número de años de vida profesional a justificar a partir del 01.01.2008 deben contemplarse con reservas, ya que el real decreto que contiene estas modificaciones aún no ha sido publicado. No obstante, las condiciones recogidas en los puntos 1, 2, 3, 4 y 6 continúan de aplicación.

Situación 2008-2009			
Edad mínima	Vida profesional		C.C.T.
60 años	Hombres 30 años	Mujeres 25 años	CCT nº 17 (aplicable a todos los sectores)
58 años	Hombres 35 años	Mujeres 30 años	CCT de sector o de empresa
55, 56, 57 años (***)	38 años		CCT de sector o de empresa
56 años	33 años ó 20 años de trabajo nocturno (*)		CCT sector
52 a 55 años (**)	20 años ó 10 años en el sector		CCT de empresa en dificultad o en reestructuración

Situación 2010-2011			
Edad mínima	Vida profesional		C.C.T.
60 años	Hombres 30 años	Mujeres 26 años	CCT nº 17 (aplicable a todos los sectores)
58 años	Hombres 37 años	Mujeres 33 años	CCT de sector o de empresa
2010: 55/56/57 años 2011: 56/57 años (***)	38 años		CCT de sector o de empresa
56 años	33 años ó 20 años de trabajo nocturno (*)		CCT sector
52 a 55 años (**)	20 años ó 10 años en el sector		CCT de empresa en dificultad o en reestructuración

(*) Existen reglas particulares para el sector de la construcción.

(**) 50 años es posible bajo ciertas condiciones específicas.

(***) Este sistema desaparecerá el 01.01.2015

Otras situaciones que pueden presentarse

- Si el empresario comunica al trabajador un plazo de preaviso que se termina teóricamente(*) antes del 31.12.2007 y que la prepensión comienza, teóricamente(*), antes del 01.01.2008, el trabajador puede obtener la prepensión en base a las anteriores reglas de edad y de antigüedad. Así, por ejemplo, puede beneficiarse de una prepensión a partir de los 58 años justificando, al menos, 25 años de trabajo.

(*) Teóricamente significa que estas fechas deben leerse teniendo en cuenta el plazo de preaviso inicialmente previsto, y sin contar las eventuales suspensiones de plazo de preaviso a causa, especialmente, de enfermedad o de vacaciones, que podrían prolongar este plazo de preaviso

- Si el empresario comunica al trabajador un plazo de preaviso antes del 31.12.2007, que termina, teóricamente, después del 31.12.2007, el trabajador puede obtener la prepensión en base a las anteriores reglas de edad y antigüedad, siempre y cuando justifique estas condiciones lo más tardar el 31.12.2007.

Ejemplo: Un trabajador recibe un plazo de preaviso de 21 meses que comienza a contar desde el 01.10.2006 hasta el 30.06.2008. El CCT (prepensión) aplicable en su empresa (válido del 01.01.2005 al 31.12.2007) fija la edad de derecho a la indemnización complementaria en 58 años.

Si este trabajador ha alcanzado, al 31.12.2007, la edad de 58 años y a esa fecha si justifica igualmente al 31.12.2007 al menos 25 años de carrera profesional, sigue sometido a la antigua reglamentación. Esto significa que puede beneficiarse de la prepensión a partir del 01.07.2008 bajo cobertura de las antiguas condiciones de edad (58 años) y de antigüedad (25 años de carrera profesional)

- Si el empresario comunica al trabajador un plazo de preaviso antes del 31.12.2007 que se termina –teóricamente- después del 31.12.2007, y que, a esa fecha, el trabajador no cumple las antiguas condiciones de edad y de antigüedad, éste sólo puede obtener la prepensión en base a las nuevas condiciones de edad y de antigüedad (por ejemplo: prepensión a los 58 años mediante al menos 35 años de carrera profesional -para los hombres- o de 30 años – para las mujeres-)

Todas estas situaciones están por supuesto sujetas a la condición de que el CCT aplicable en el sector o en la empresa del trabajador prevea un régimen de prepensión.