

FORMACIÓN PROFESIONAL

BÉLGICA

PERMISO REMUNERADO PARA FORMACIÓN

En Bélgica, los trabajadores cuentan con un permiso remunerado para formación que consiste en un régimen de permisos individuales para que, los asalariados del sector privado (el sector público cuenta con sistemas análogos) puedan continuar formándose durante su carrera profesional. Así, el trabajador puede completar su formación, reorientarse profesionalmente, adquirir competencias suplementarias y reciclarse sin pérdida de salario. Para hacerlo cuenta con un crédito de horas (entre 80 y 120 horas/año, según la formación) retribuidas por el empresario y también con la garantía de no poder ser despedido por este motivo.

El tipo de formaciones que dan derecho a este permiso son dos: la formación profesional y la general. La formación profesional incluye, entre otros, programas de promoción social; artes plásticas; estudios impartidos por Escuelas Superiores; o enseñanzas universitarias, como la diplomatura y el master. La formación general es aquella que imparten las organizaciones sindicales o institutos de formación creados o reconocidos por las mismas así como los establecimientos reconocidos oficialmente y cuyos programas tienen que haber sido aprobados previamente por el Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Concertación Social.

La formación puede o no estar relacionada con la ocupación laboral del trabajador pero, la duración no puede ser inferior a 32 horas. El permiso remunerado para formación es un derecho de los asalariados que trabajan a tiempo completo y, en algunos casos, también de los ocupados a tiempo parcial, Derecho que se pierde por una utilización fraudulenta del mismo o por el abandono, interrupción de los cursos e incluso por ausencias frecuentes.

La duración de la jornada completa de trabajo la pactan las comisiones paritarias de los distintos sectores y la prestación puede ser con un solo contrato de trabajo y para un solo empresario o, con múltiples contratos y empresarios debiendo, en este último caso, efectuar el cúmulo de los distintos tiempos parciales prestados. Dicho permiso no atañe a los empleados o funcionarios públicos pero sí a los trabajadores contratados que presten servicio en una empresa pública autónoma. El personal del sector enseñanza tampoco tiene derecho al mismo, excepto el administrativo, técnico y obrero del sector privado aunque sus retribuciones sean abonadas por el propio instituto de enseñanza.

La protección contra el despido es efectiva a partir del momento en que el trabajador presenta la solicitud de permiso y permanece hasta el final de la formación. Cubre la totalidad del ciclo de formación, aunque éste se extienda durante varios ejercicios académicos. Sólo se pierde la cobertura cuando el beneficiario abandona los cursos o ejerce una actividad remunerada durante el periodo

formativo. Si el empresario rompe el contrato de trabajado durante el período protegido, sin fundamentar los motivos, tiene que indemnizar al trabajador con tres meses de sueldo y ello, sin perjuicio de la propia compensación que conlleva la ruptura reglamentaria del contrato de trabajo. El permiso para formación no puede, en ningún caso, ser motivo de despido.

Normas de aplicación del permiso remunerado para formación: en las *pequeñas empresas* (menos de 20 efectivos), como mínimo un trabajador de la plantilla puede beneficiarse del permiso. En el caso de varias solicitudes, los empresarios podrán desestimar las solicitudes por motivos de organización cuando superen el 10% del efectivo de la plantilla. En la *mediana empresa* (entre 20 y 50 trabajadores), se puede oponer cuando la solicitud proceda de más del 10% de los activos que realizan una misma función; un trabajador por servicio será, no obstante, autorizado. En las *grandes empresas* (más de 50 trabajadores) los límites son iguales que para la mediana empresa, con la salvedad de que el reconocimiento de la función tiene que haberlo determinado con anterioridad la comisión paritaria competente.

Los empresarios que conceden este tipo de permisos pueden obtener, anualmente, del Servicio público Federal de Empleo, Trabajo y Concertación Social el reembolso de una parte de las horas abonadas a los trabajadores, siempre y cuando el permiso haya sido concedido respetando todas las condiciones y reglamentos legales (Ley de recuperación de 22/01/1985, Moniteur Belge (Boletín Oficial) 24/01/1985; R.D. 23/07/1985, M.B. 10/08/1985 y R.D. 27/08/1993, M.B. 09/09/1993).