

## RELACIONES LABORALES

### BÉLGICA

#### HACIA LA EQUIPARACIÓN DE LOS ESTATUTOS DE LOS OBREROS Y EMPLEADOS<sup>12</sup>

Las diferencias en las condiciones de trabajo de los colectivos integrados por los obreros y los empleados es una de los principales peculiaridades –y rémoras- que arrastra el mercado laboral belga.

La armonización de los estatutos de ambos colectivos ha sido un tema muy discutido durante muchos años entre los agentes sociales. La reivindicación de los obreros consiste en hacer desaparecer las diferencias discriminatorias que les afectan con respecto al estatuto del empleado. El enfrentamiento entre el mundo patronal y el sindical ha llevado el tema hasta el Tribunal Constitucional que, en 1993, se pronunció indicando que las diferencias no se justificaban y fijó un plazo tope para armonizarlos que quedó establecido en julio 2013.

Con la ley de 12 de abril 2011 (aplicable a partir del 1 de enero pasado), el Gobierno belga ha dado el primer paso para armonizar dichos estatutos. El avance afecta, principalmente, al plazo de preaviso de despido de los obreros. La nueva legislación es de obligado cumplimiento para los contratos de trabajo firmados a partir del 1 de enero 2012 y para los contratos anteriores que interrumpan su vigencia por un período superior a 7 días a partir de dicha fecha.

De las diferencias existentes entre ambos estatutos, la más significativa es la del plazo de preaviso para despedir a los obreros, mucho más desfavorable que el de los empleados. Las otras diferencias entre los dos estatutos son las siguientes:

		<i>Empleado</i>	<i>Obrero</i>
1.	<i>Plazos de preaviso</i>	3 meses por cada período de antigüedad de 5 años. Plazos mayores para salarios superiores a 27.598 €/bruto/año	Una semana de despido por año trabajado.
2.	<i>Paro temporal</i>	Sólo en caso de fuerza mayor con autorización previa de la Oficina Nacional de Empleo	Posibilidad del mismo por razones económicas o en caso de accidente técnico o intemperie
3.	<i>Día de carencia en caso de enfermedad; los obreros no perciben el primer día de baja por enfermedad</i>	Sólo de aplicación durante el período de prueba o a los contratos temporales por período inferior a 3 meses.	Siempre que el período de enfermedad sea inferior a 14 días.
4.	<i>Pago del salario</i>	Mensual	Por regla general 2 veces al mes.

<sup>12</sup> Ftes.: Web de L'Echo y Jobat.be

5.	<i>Peculio de vacaciones (Paga extra.)</i>	Calculada sobre el salario del mes que se disfrutaron las vacaciones	Calculado sobre el conjunto de retribuciones (primas incluidas) percibidas en el año anterior.
6.	<i>Salario garantizado en caso de incapacidad</i>	Primer mes con cargo al empresario	7 primeros días a cargo del empresario.
7.	<i>Período de prueba</i>	1 a 12 meses	7 a 14 días

### Cambios para el colectivo de los obreros

A partir del 1/1/2012 se aumentan los plazos de preaviso, que pasan a ser los siguientes:

	<i>Tiempo trabajado</i>	
<i>Rescisión del contrato por el empresario</i>	— < de 6 mes	28 días
	— ≥ de 6 meses y < de 5 años	40 días
	— ≥ 5 años y < de 10	48 días
	— ≥ 10 años y < de 15	64 días
	— ≥ 15 años y < de 20	97 días
	— ≥ de 20 años	129 días
<i>Rescisión del contrato por el trabajador</i>	— < de 20 años	14 días
	— ≥ de 20 años	28 días

### Dispositivos que siguen vigentes para este colectivo:

Sigue manteniéndose el plazo de 7 días de preaviso cuando el empresario rescinda el contrato de trabajo el empresario durante los 6 primeros meses de contratación; este plazo se reduce en un 50% si el que rescinde el contrato es el trabajador. Los plazos de preaviso siempre empiezan a contar el lunes siguiente a la notificación.

### Otros plazos de preaviso para los obreros

La ley sobre los reglamentos de trabajo contempla que los Comités paritarios o el Consejo Nacional de Empleo pueden modificar los plazos de despido de algunas categorías concertadas de obreros y también los de los trabajadores despidos por razones sociales o económicas. Las normas específicas, desarrolladas por Reales Decretos con anterioridad al 1/1/2012 siguen siendo de aplicación hasta el 31 de diciembre 2012; en dicha fecha los distintos sectores tienen que incrementar el plazo de despido del colectivo obrero en un 15%. Para los sectores que no realicen el ajuste, los plazos aumentan automáticamente un 15% a partir del 1 de enero 2013; lo que también es de aplicación a los reglamentos específicos de los convenios colectivos.

Los obreros también percibirán a partir de 1 de enero 2012 una compensación de despido si el que pone fin al contrato de trabajo es el empresario. La prestación, abonada por la Oficina Nacional de Empleo, oscila entre 1.250 y 3.750 € en función de la fecha de ingreso en la empresa (antes o después del 1 de enero 2012) y de la antigüedad del trabajador.

### Cambios para los empleados

Para los trabajadores con estatuto de empleado con ingresos inferiores a 30.535 €/bruto/año, no hay modificaciones; el plazo de preaviso de despido sigue siendo de tres meses por cada período de 5 años de servicio iniciado. Donde si se produce cambio es en

***Actualidad Internacional Sociolaboral nº 154***

el período aplicable a los empleados que perciben más de 30.535 €/bruto/año, en cuyo caso los períodos de preaviso cuando se rompe el contrato pasan a ser los siguientes:

<b>Contratos de trabajo anteriores al 1/1/2012 rescindidos por el empresario</b>		
<i>Tiempo trabajado</i>	<i>Plazo de preaviso a partir del 1/1/2012</i>	<i>Plazo de preaviso a partir del 2014</i>
< 3 años	91 días	91 días
≥ 3 años y < 4	120 días	116 días
≥ 4 años y < 5	150 días	145 días
≥ 5 años y < 6	182 días	182 días
≥ 6 años y < 7	210 días	203 días
≥ 7 años y < 8	240 días	232 días
≥ 8 años y < 9	270 días	261 días
≥ 9 años y < 10	300 días	290 días
≥ 10 años y < 11	330 días	319 días
≥ 11 años y < 12	360 días	348 días
≥ 12 años y < 13	390 días	377 días
≥ 13 años y < 14	420 días	406 días
≥ 14 años y < 15	450 días	435 días
≥ 15 años y < 16	480 días	464 días
≥ 16 años y < 17	510 días	493 días
≥ 17 años y < 18	540 días	522 días
≥ 18 años y < 19	570 días	551 días

Para los contratos de trabajo celebrados a partir del 1 de enero de 2012:

	<i>Tiempo trabajado</i>	<i>Plazo de preaviso</i>
<i>Cuando el empresario rescinde el contrato</i>	— < de 3 años;	91 días
	— ≥ de 3 años y < de 4;	120 días
	— ≥ de 4 y < de 5;	150 días
	— ≥ de 5 y < de 6;	182 días
	— ≥ de 6 años	30 días por año de trabajo iniciado
<i>Cuando el empleado rescinde el contrato</i>	— < de 5 años	45 día
	— ≥ de 5 años y < de 10	90 días
	— ≥ de 10 y < de 15	135 días
	— ≥ de 15 años (para los que reciben más de 61.071 €/año)	180 días

### Otros cambios

La fórmula para calcular las prestaciones de despido de los empleados también ha sido modificada y a partir de 1/1/2012 el cálculo de la indemnización solo contempla el salario de los 12 últimos meses.

También se ha modificado el desempleo temporal de los obreros si se suspende su actividad por accidente técnico, intemperie o por razones económicas, en cuyo caso percibirán además de las prestaciones por desempleo, un complemento extra de, al menos, dos euros por día no trabajado que abonará el empresario.

Para el colectivo de los empleados, la nueva Ley instaura el régimen de suspensión del contrato por razones económicas con carácter permanente (antes estaban excluidos) así como el abono, a cargo del empresario, de un suplemento de por lo menos dos euros/día no prestado.