

## BÉLGICA

### NUEVA REGULACIÓN SOBRE LA MOTIVACIÓN DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO<sup>21</sup>

El Consejo Nacional del Trabajo belga, órgano paritario integrado por representantes de los empresarios y los trabajadores, adoptó el 12 de febrero de 2014 el Convenio Colectivo de Trabajo nº 109 sobre la motivación de la extinción del contrato, que entrará en vigor el 1 de abril de 2014.

#### Antecedentes

En Bélgica, a diferencia de otros países, la extinción del contrato de trabajo por iniciativa del empresario no exigía su motivación. Esto suponía que el empleador no tenía la obligación de comunicar al trabajador afectado los motivos concretos por los cuales había tomado la decisión de extinguir su contrato de trabajo. La inexistencia de una obligación legal de expresar los motivos de la extinción del contrato no significaba, sin embargo, la imposibilidad de que el trabajador acudiera a los tribunales si consideraba que dicha extinción era abusiva, es decir, que el derecho empresarial a dar por finalizado el contrato se había ejercitado por motivos ajenos a la aptitud o a la conducta del trabajador o sin ninguna vinculación con las necesidades de funcionamiento o los intereses de la empresa.

Esta situación, que tenía la excepción lógica de las extinciones de contratos fundadas en causas graves (similar a los motivos del despido disciplinario español), ha cambiado sustancialmente a raíz de la entrada en vigor del Convenio Colectivo de Trabajo nº 109 suscrito en el seno del Consejo Nacional del Trabajo.

#### Objetivos del convenio

Mediante el Convenio Colectivo de Trabajo nº 109 se persiguen dos objetivos diferenciados:

- De una parte, introducir el derecho del trabajador a conocer los motivos concretos que han dado lugar a la extinción de su contrato de trabajo.
- De otra, introducir también el derecho del trabajador a obtener una indemnización en el caso de que la extinción de su contrato haya sido manifiestamente injustificada.

#### Ámbito de aplicación

El nuevo convenio colectivo se aplica a todos los trabajadores, con independencia de su condición de pertenecientes a la categoría de obreros o empleados, y a los empresarios con lo que tienen suscrito un contrato de trabajo.

No obstante lo anterior, el convenio contiene numerosas exclusiones que reducen de forma notable su ámbito de aplicación. En términos generales, las disposiciones del convenio analizado no se aplican:

- A los trabajadores cuyo contrato se extinga durante los 6 primeros meses de vigencia. En el cómputo de estos 6 meses se tienen en cuenta los contratos anteriores sucesivos de duración determinada para la realización de la misma función con el mismo empleador.
- A los trabajadores con contrato de trabajo temporal.

---

<sup>21</sup> Fte: Convenio Colectivo de Trabajo nº 109

- A los trabajadores con perspectivas de pasar a una situación de desempleo con complemento de empresa.
- A los trabajadores con perspectivas de dar por finalizado un contrato de duración indefinida a partir del primer día del mes siguiente al mes en que el trabajador alcanza la edad legal de jubilación.
- En los supuestos de cierre de empresa.
- En los casos de despidos colectivos.

El convenio tampoco se aplica a los trabajadores cuyo contrato se extinga a través de un procedimiento especial previsto en la ley o en un convenio colectivo de trabajo. Tal es el caso, por ejemplo, de los procedimientos especiales que el empresario debe cumplir para extinguir el contrato de trabajo de los representantes de los trabajadores.

### **El derecho a conocer los motivos concretos de la extinción del contrato**

El trabajador cuyo contrato se extinga por iniciativa del empresario debe ser informado por éste de los motivos concretos que han dado lugar a la extinción.

El trabajador que desee conocer los motivos concretos de la extinción de su contrato debe dirigir una solicitud al empresario mediante carta certificada en el plazo de dos meses desde dicha extinción.

Cuando el empleador pone fin al contrato mediando un plazo de preaviso, el trabajador debe dirigir su solicitud a aquél en un plazo de seis meses desde la notificación del preaviso, sin que pueda exceder de los dos meses siguientes al fin del contrato.

Una vez recibida por el empleador una solicitud conforme a las reglas anteriores, debe comunicar al trabajador los motivos concretos de la extinción de su contrato mediante carta certificada en el plazo de los dos meses posteriores a la recepción de la solicitud. La comunicación empresarial debe contener los elementos suficientes para permitir al trabajador conocer los motivos concretos de la extinción de su contrato.

No obstante lo anterior, el empleador que por propia iniciativa comunique previamente por escrito al trabajador afectado los motivos concretos de la extinción de su contrato, no está obligado a dar respuesta a la solicitud del trabajador, siempre y cuando aquella comunicación escrita contenga los elementos suficientes para conocer los motivos de la extinción.

Por lo que se refiere a los efectos del incumplimiento de la obligación empresarial de comunicar los motivos concretos de la extinción de un contrato de trabajo, el Convenio Colectivo nº 109 establece los siguientes:

- El empleador debe pagar al trabajador afectado una indemnización a tanto alzado equivalente a dos semanas de su retribución.
- No se genera el derecho a la anterior indemnización en los casos en que, aún existiendo una solicitud del trabajador, el empleador le ha comunicado previamente por iniciativa propia los motivos concretos de la extinción de su contrato.
- El importe de esta indemnización es compatible con la que pueda obtener el trabajador en el supuesto de que, como se indica a continuación, la extinción de su contrato no esté debidamente justificada.

## El derecho a obtener una indemnización en caso de extinción del contrato no justificada

La terminología utilizada en el Convenio Colectivo de Trabajo nº 109 para referirse a este derecho es la de “extinción manifiestamente irrazonable”. Se entiende por tal la extinción del contrato de un trabajador contratado indefinidamente que se base en motivos totalmente ajenos a su aptitud o su conducta o que no se fundamente en necesidades de funcionamiento de la empresa, del centro de trabajo o del servicio, y que, por lo tanto, nunca habría sido decidida por un empleador normal y razonable.

Es importante señalar que este juicio de razonabilidad de la extinción del contrato no se refiere a las circunstancias concurrentes. Sólo hace referencia a si los motivos aducidos para adoptar esta decisión extintiva tienen o no alguna relación con alguno de los elementos antes indicados (aptitud o conducta del trabajador, necesidades de funcionamiento de la empresa, etc.). Se trata, en definitiva, de un control marginal de las facultades de gestión del empresario. Sólo puede ser controlado el carácter manifiestamente injustificado de la extinción del contrato, no la oportunidad de la gestión empresarial, es decir, la libertad de elección entre las diferentes alternativas razonables de gestión que están a disposición del empleador. En este sentido, el adverbio “manifiestamente”, que se une al adjetivo “injustificada” para referirse a la extinción del contrato que daría derecho a una indemnización, pone de relieve la libertad de acción de que dispone el empleador y el control marginal que puede ejercerse sobre sus facultades de gestión.

Dicho lo anterior, si la extinción de un contrato se considera “manifiestamente irrazonable” por el órgano judicial, el empleador deberá pagar una indemnización al trabajador afectado. Según indica el convenio analizado, esta indemnización puede oscilar entre un mínimo de 3 semanas y un máximo de 17 semanas de retribución, dependiendo de la graduación que el juez otorgue discrecionalmente al carácter “manifiestamente irrazonable” de la extinción del contrato.

Con independencia de la anterior indemnización a tanto alzado, el trabajador podrá obtener también otras indemnizaciones vinculadas a la propia extinción de su contrato, como, por ejemplo, la correspondiente al preaviso de extinción, a un eventual pacto de no concurrencia, etc. Además, el trabajador afectado puede solicitar también una indemnización de daños y perjuicios conforme a las disposiciones del Código civil.

Finalmente, por lo que se refiere a la carga de la prueba entre el empleador y el trabajador sobre el carácter manifiestamente razonable o no de la extinción del contrato, el Convenio Colectivo de Trabajo nº 109 establece las siguientes reglas:

- Si el empleador ha comunicado al trabajador, a iniciativa propia o a solicitud del empleado, los motivos de la extinción de su contrato con todos los requisitos exigidos, el trabajador demandante asume la carga de la prueba del carácter manifiestamente injustificado de aquélla. En caso contrario, la carga de la prueba de la manifiesta razonabilidad de la extinción del contrato corresponde al empresario.
- Si el trabajador no ha solicitado formalmente al empleador los motivos de la extinción de su contrato, le corresponde a él probar los elementos que pongan de manifiesto el carácter manifiestamente injustificado de la extinción de su contrato de trabajo.