

BÉLGICA

MODIFICACIONES EN EL RÉGIMEN DEL DESEMPLEO CON COMPLEMENTO DE EMPRESA⁴

A principios del 2012, el anterior Gobierno belga presidido por el socialista Elio Di Rupo reformó el sistema de prejubilación con el objetivo de garantizar la sostenibilidad del sistema belga de seguridad social, endureciendo las condiciones de acceso al mismo y vinculando las prejubilaciones al régimen del desempleo. Con la citada reforma, la anterior situación de prejubilación pasó a denominarse “desempleo con complemento de empresa” (RCC) y el estatuto de los prejubilados se asimiló al de los desempleados. La reforma afectó sobre todo a las edades y/o a los años de servicio requeridos para acceder al RCC. Las modificaciones realizadas afectaron prácticamente a todos los sistemas de la prejubilación y, en especial, al régimen general y al de las vidas laborales de larga duración.

El régimen del desempleo con complemento de empresa sólo es aplicable a los trabajadores de las empresas del sector privado sujetas a la ley belga de 5 de diciembre de 1968 relativa a convenios colectivos de trabajo y comisiones paritarias. El régimen está dirigido a la extinción del contrato de trabajo de los trabajadores de más edad, lo cuales perciben, además de las prestaciones de desempleo, una indemnización adicional hasta que alcanzan la edad legal de jubilación (65 años). Esta indemnización corre a cargo del empresario que pone fin a la relación laboral.

El actual Gobierno de centro derecha presidido por el liberal francófono Charles Michel ha seguido los pasos de su antecesor y ha introducido, con vistas a frenar las salidas anticipadas del mercado de trabajo, modificaciones adicionales en el régimen belga del desempleo con complemento de empresa. Además, desde el 1 de enero pasado todos los desempleados, con ó sin RCC, permanecen disponibles para el mercado de trabajo y, por consiguiente, quedan sometidos tanto a los controles del servicio regional de empleo como a la obligatoriedad de aceptar cualquier empleo adecuado.

Requisitos para el acceso al régimen de desempleo con complemento de empresa

A partir del 1 de enero de 2015 se han modificación diversos requisitos exigibles para poder acceder al régimen de desempleo con complemento de empresa.

De forma esquemática, las modificaciones aplicables a los distintos sistemas de RCC a partir del 1/1/2015 se exponen en el cuadro adjunto.

⁴ Con posterioridad a la elaboración de este artículo, el Gobierno belga ha adoptado un acuerdo que recoge alguna de las sugerencias de los interlocutores sociales para suavizar las modificaciones del CT aplicables a partir del 1/1/2015. El acuerdo del Gobierno, cuyo contenido preciso debe ser aún consultado con las autoridades regionales, elimina la disponibilidad activa para el empleo de los beneficiarios de un CT y crea una disponibilidad personalizada en base a sus competencias.

Régimen	Hasta el 31/12/2014		A partir del 1/1/2015	
	Edad	Vida laboral	Edad	Vida laboral
Régimen general (CCT 17)	60 años	Hombres: 35 años Mujeres: 28 años	62 años	Hombres: 40 años Mujeres: 31 años (1)
Régimen a partir de 58 años con vidas laborales de larga duración	58 años	38 años	Desaparece (existe un régimen transitorio)	
Régimen a partir de 58 años con 40 años de vida laboral	56 años	40 años	58 años	40 años
Régimen a partir de 58 años con 33 años de vida laboral. Aplicable a actividades realizadas en trabajos nocturnos y penosos	56 años	33 años de los que ▪ 20 en régimen de trabajo nocturno	58 años	33 años de los que ▪ 20 en régimen de trabajo nocturno ó ▪ 5/7 en trabajos penosos
Régimen a partir de 58 años con 33 años de vida laboral y con invalidez para trabajar en el sector de la construcción	56 años	33 años y certificado de invalidez para trabajar en el sector de la construcción	58 años	33 años y certificado de invalidez para trabajar en el sector de la construcción
Empresas con dificultades	53 años	10/20 años	55 años e incremento progresivo hasta 60	10/20 años
Empresas en reestructuración	55 años	10/20 años	55 años e incremento progresivo hasta 60	10/20 años

(1) La vida laboral de las mujeres se aumenta de forma progresiva (1 año x ejercicio) hasta su equiparación en el 2024 con la de los hombres (40 años)

Régimen general

A partir del 1 de enero de 2015, en virtud de lo dispuesto en el CCT nº 17 o en un convenio colectivo de trabajo sectorial o de empresa, este régimen se aplica a los trabajadores que hayan alcanzado la edad de 62 años y que acrediten 40 años de vida laboral en el caso de los hombres y 31 en el de las mujeres (de forma progresiva se exigirá a las mujeres un año más de vida laboral cada año hasta alcanzar los 40 años de vida laboral exigibles a los hombres).

La norma prevé tres excepciones mediante las cuales los trabajadores pueden seguir acogidos al RCC a partir de los 60 años. La primera excepción se refiere a los trabajadores que en el momento de finalización de su contrato de trabajo (posterior al 1 de enero de 2015) puedan acreditar que al 31/12/2014 tenían 60 años cumplidos y contaban con una vida laboral mínima 35 años en el caso de los hombres y 28 años en el de las mujeres.

La segunda excepción se refiere a aquellos trabajadores que hayan sido despedidos antes del 1 de enero de 2015 y que vayan a cumplir 60 años antes del 31/12/2016 ó antes de que finalice su contrato de trabajo. Para beneficiarse de esta excepción, los trabajadores deben

acreditar una vida laboral mínima de 40 años si se trata de varones y de entre 31 y 40 si se trata de mujeres (1).

La tercera excepción se refiere a las extinciones de contratos a los 60 años en el marco de un convenio colectivo de trabajo sectorial o de empresa en vigor (no el CCT nº 17). El CCT en cuestión debe haber sido registrado antes del 1 de julio 2015 y haber entrado en vigor retroactivamente el 1 de enero 2015 como fecha límite. En estos casos, es posible la jubilación a los 60 años si el trabajador ha cumplido los 60 años antes del término de vigencia del CCT o de la finalización de su contrato de trabajo, siempre que se acrediten 40 años de vida laboral en el caso de los hombres y entre 31 y 40 años en el caso de las mujeres.

Régimen a partir de 58 años con una vida laboral de larga duración

Este régimen ha desaparecido con carácter general. Se aplica un régimen transitorio en virtud del cual pueden seguir recurriendo al mismo, a partir de enero de 2015, aquellos trabajadores que en el momento de extinción de su contrato de trabajo acrediten haber cumplido 58 años y tener 38 años de vida laboral antes del 31 de diciembre de 2014.

Régimen a partir de 58 años y carrera profesional de 40 años

El nuevo régimen aplicable a partir de enero de 2015 permite acceder al RCC, en virtud de lo establecido en un convenio colectivo de trabajo del Consejo Nacional del Trabajo, a los trabajadores que hayan alcanzado la edad de 58 años siempre que acrediten una vida laboral de 40 años. Esta edad podrá ser aumentada progresivamente hasta alcanzar los 60 años a partir del 1 de enero de 2017. Con carácter transitorio, el régimen vigente antes del 1 de enero de 2015 permite la prejubilación en el caso de contratos que se extingan antes del 1 de enero de 2016 si el trabajador tiene 56 años antes del 31 de diciembre de 2015 o al término de la vigencia de su contrato y acredita 40 años de vida laboral.

1. Régimen a partir de 58 años para vidas laborales de 33 años en trabajos nocturnos o penosos

El régimen vigente con anterioridad al año 2015 permitía la prejubilación a partir de la edad de 56 años en virtud de lo dispuesto en un convenio colectivo de trabajo sectorial, siempre que se acreditaran 33 años de vida laboral, de los cuales 20 en trabajos nocturnos. A partir del 1 de enero de 2015 la edad de prejubilación se eleva a los 58 años. Además, la posibilidad de prejubilación a esta edad se extiende también a los trabajadores que acrediten 33 años de vida laboral, de los que 5 años en el curso de los últimos 10 o 7 años en curso de los últimos 15 hayan sido trabajados en actividades penosas. Se consideran trabajos penosos el trabajo a turnos y el trabajo en jornada de periodos interrumpidos.

Régimen a partir de 58 años con una vida laboral de 33 años y un reconocimiento de inaptitud para trabajar en el sector de la construcción

A partir de 1 de enero de 2015, pueden beneficiarse del REE los trabajadores de 58 años que, en virtud de lo establecido en un convenio colectivo de trabajo del sector de la construcción, acrediten una vida laboral de 33 años y dispongan de un certificado de invalidez para trabajar en dicho sector. Con anterioridad al 1 de enero de 2015 la edad requerida era 56 años como mínimo.

Régimen de empresas que acrediten estar en dificultades o en reestructuración

Este régimen permite, en virtud de lo establecido en un convenio colectivo de trabajo de empresa, beneficiarse de la situación de RCC a los trabajadores de empresas en reestructuración o en dificultades a partir de una determinada edad (55 años en ambos casos a partir del 1 de enero de 2015), siempre que acrediten 10 años de antigüedad en el sector a lo largo de los 15 últimos años o 20 años de vida laboral en general. La empresa debe disponer de una certificación administrativa para acreditar que se trata de una empresa en reestructuración o en dificultades.

A partir del 1 de enero de 2015 la edad requerida para poder acceder a la prejubilación va aumentando de forma progresiva: 55 años en 2015, 56 en 2016, 57 en 2017, 58 en 2018, 59 en 2019 y 60 en 2020.

Nuevas obligaciones para los beneficiarios de los regímenes de desempleo con complemento de empresa

A partir de enero de 2015 los beneficiarios de RCC deben cumplir las obligaciones que se analizan a continuación.

Disponibilidad pasiva

Todo beneficiario de un régimen RCC debe estar disponible de manera pasiva para el mercado de trabajo hasta la edad de 65 años. Esta disponibilidad es exigible tanto a los nuevos beneficiarios de un régimen RCC como a los que tenían tal condición con anterioridad al 1 de enero de 2015. La disponibilidad pasiva implica: estar registrado como demandante de empleo, aceptar un empleo o una formación adecuada, presentarse a las convocatorias de la autoridad regional de empleo o de formación profesional o de un empleador, colaborar en la aplicación de un plan de acompañamiento o en un recorrido de inserción propuesto por un organismo regional de empleo, etc. La disponibilidad pasiva sólo puede ser dispensada en el caso de beneficiarios de un RCC anteriores al 1 de enero de 2015 que hayan cumplido 60 años antes del 31 de diciembre de 2014.

Disponibilidad activa

La disponibilidad activa implica la obligación de buscar activamente un empleo y de ofrecer al organismo regional de empleo la acreditación de los esfuerzos realizados en este sentido. A partir del año 2015, todo beneficiario de un RCC debe estar disponible para el empleo hasta la edad de 65 años. Al igual que en caso anterior, La disponibilidad pasiva sólo puede ser dispensada en el caso de beneficiarios de un RCC anteriores al 1 de enero de 2015 que acrediten haber cumplido 60 años con anterioridad al 31 de diciembre de 2014.

Inscripción en una célula para el empleo

Cuando un empleador anuncia un despido colectivo tiene la obligación de crear una célula para el empleo. Los trabajadores afectados por el despido colectivo deben inscribirse en esta célula con la finalidad de su recolocación en el mercado de trabajo. Con anterioridad al año 2015, los trabajadores afectados por un expediente de regulación de empleo podían estar dispensados de esta inscripción por razones de edad, de la actividad profesional realizada o de su inclusión en un régimen RCC. A partir del año 2015, la anterior dispensa desaparece salvo algunas excepciones.

“Outplacement”

A partir del 1 de enero de 2015, los beneficiarios de un régimen RCC, que podían ser dispensados de las acciones de “outplacement” en función de su edad, de su actividad profesional previa, etc., deben aceptar y seguir, salvo algunas excepciones, todas las acciones de esta naturaleza que les sean propuestas.

Tarjeta de control

Los beneficiarios de un RCC no tenían obligación de disponer de una tarjeta de control. A partir de enero de 2015 la situación cambia. En la actualidad, los nuevos beneficiarios de un RCC deben estar en posesión de la misma hasta la edad de 60 años.

Residencia en Bélgica

Con anterioridad al 1 de enero de 2015, los beneficiarios de un RCC debían tener su residencia principal en Bélgica y debían residir en el país de manera efectiva. A partir de los 60 años, los beneficiarios podían residir en el extranjero en tanto conservaran su residencia principal en Bélgica. Esto significa que debían residir en Bélgica de manera efectiva la mayor parte del año (más de 6 meses). Si no habían alcanzado la edad de 60 años, los beneficiarios sólo podían residir en el extranjero un máximo de 4 semanas al año. A partir del año 2015, los beneficiarios de un RCC no pueden residir en el extranjero más de 4 semanas al año. Pueden mantener el sistema de residencia anterior los beneficiarios de un RCC anteriores al 1 de enero de 2015 que hubieran cumplido 60 años antes del 31 de diciembre de 2014.

Inicio de una actividad a título complementario

En principio, un perceptor de prestaciones sólo puede realizar una actividad a título complementario durante la situación de desempleo si con anterioridad había combinado esta actividad durante al menos 3 meses con una actividad principal como asalariado. En otras palabras, un desempleado no puede iniciar una actividad a título complementario durante el desempleo sin perder las prestaciones. Sin embargo, el beneficiario de un régimen RCC podía iniciar una actividad accesoria durante su periodo de perceptor de prestaciones de desempleo. Esta posibilidad desaparece a partir del 1 de enero de 2015, salvo si el beneficiario de un RCC lo era con anterioridad al 1 de enero de 2015 y ha cumplido 60 años antes del 31 de diciembre de 2014.

Realización de actividades relacionadas con el patrimonio

En principio, salvo excepciones, un perceptor de prestaciones de desempleo no puede realizar actividades relacionadas con su patrimonio si las mismas aumentan su valor (por ejemplo, hacer mejoras en un inmueble de su propiedad). Los beneficiarios de un RCC sí podían, por el contrario, realizar este tipo de actividades si no tenían ánimo de lucro (por ejemplo, realizar mejoras en un inmueble de su propiedad para uso propio, no para su venta posterior y obtención de un beneficio). A partir del año 2015, los beneficiarios de un RCC no pueden realizar actividades relacionadas con su patrimonio si las mismas aumentan su valor, salvo que sean beneficiarios de un RCC con anterioridad al 1 de enero de 2015 y haya cumplido 60 años de edad antes del 31 de diciembre de 2014. En todo caso, dichas actividades no pueden realizarse con ánimo de lucro.

MODIFICACIONES EN EL SISTEMA DE INTERRUPCIÓN DE LA VIDA LABORAL (“CRÉDITO DE TIEMPO”)

El Acuerdo del 9 de octubre 2014 del Gobierno federal *Charles Michel* preveía, entre diversas reformas prioritarias de su estrategia de empleo, introducir modificaciones en los reglamentos relativos a la interrupción de la vida laboral. Las reformas realizadas endurecen el acceso al sistema “Crédito de Tiempo” (CT), que permite a los trabajadores del sector privado interrumpir su actividad laboral o reducir parcial o temporalmente su jornada de trabajo.

Los derechos del trabajador en el régimen del CT

La normativa sobre el CT de los trabajadores del sector privado contempla dos derechos:

El derecho al CT en el marco de la relación laboral de un trabajador con una empresa del sector privado

La normativa sobre el ejercicio del CT en el ámbito de la empresa esta contemplada en el convenio colectivo de trabajo (CCT) nº 103 pactado entre los interlocutores sociales.

El CCT nº 103 establece:

- las condiciones de acceso al sistema cuando: 1) no existen motivos específicos; 2) existen motivos específicos; y 3) al final de la vida laboral
- la duración mínima y máxima de suspensión o de reducción de la actividad laboral y las reglas aplicables al cómputo del tiempo correspondiente a los periodos de interrupción que han sido disfrutados anteriormente por el trabajador;
- los aspectos organizativos del trabajo (los límites del ejercicio del derecho derivados de su coincidencia en el tiempo con el de otros trabajadores de la empresa para no entorpecer su normal funcionamiento, los supuestos en los que se puede aplazar el derecho, etc.)
- el procedimiento para el reconocimiento del derecho.

El derecho a una prestación económica de la Oficina Nacional de Empleo durante el periodo de duración del CT.

No existe una relación absoluta y automática entre el derecho a una prestación económica a cargo de la Oficina Nacional de Empleo para cubrir parte de la pérdida salarial que la reducción de jornada o interrupción de la vida laboral ocasiona al trabajador y el derecho que permite el acceso a los sistemas de interrupción temporal de la vida laboral en el marco de la relación laboral con la empresa. Se trata de dos derechos independientes.

El derecho a una prestación económica a cargo del ONEM esta regulado en el Real Decreto del 12.12.2001, modificado por el Real Decreto del 30.12.2014 y publicado en el *Moniteur belge* del 31.12.2014.

Modificaciones del reglamento de prestaciones a partir del 01.01.2015

Los cambios introducidos en la normativa sobre el CT no afectan a los sistemas de interrupción de la vida laboral o de reducción de la jornada en el marco del contrato de trabajo. Las condiciones de acceso a esta situación ya habían sido endurecidas por el

Gobierno “Di Rupo” a partir del 1 de abril 2012 (Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 156).

Las modificaciones que han entrado en vigor el 01.01.2015 se refieren exclusivamente a la normativa sobre concesión de prestaciones económicas a cargo de la Oficina Nacional de Empleo y se aplican, con diversas disposiciones transitorias, a las solicitudes de disfrute del CT a partir de dicha fecha.

Las modificaciones introducidas afectan a los tres tipos de CT que se analizan a continuación:

CT sin causa

A partir del 1 de enero de 2015, el derecho al CT sin motivo no da derecho a la percepción de prestaciones. Esto significa que, si cumplen todas las condiciones para el nacimiento del derecho, el empleador está obligado al reconocimiento del CT (por la totalidad de la jornada laboral, por media jornada o por 1/5 de la jornada a razón de 1 día o de 2 medios días por semana) durante un periodo máximo de 12 meses (en equivalencia a jornada completa). Sin embargo, esta situación no da derecho a prestaciones por parte de la entidad gestora. Además de lo anterior, los periodos de CT disfrutados sin una causa específica dejan de asimilarse a periodos cotizados a efectos de la pensión de jubilación de la Seguridad Social.

CT con causa

El derecho a las prestaciones de la ONEM puede obtenerse cuando el CT responde a alguno de los siguientes motivos específicos: 1) recibir una formación reconocida oficialmente por las comunidades francesa y flamenca; 2) cuidar de un hijo menor de 8 años; 3) facilitar cuidados paliativos a una persona; 4) prestar cuidados a un miembro de familia hasta el segundo grado de parentesco o a otro miembro de la unidad familiar gravemente enfermo; y 5) cuidar a domicilio a un hijo discapacitado menor de 21 años.

A partir del 1 de enero de 2015, las prestaciones por los motivos anteriores tienen la siguiente duración: un máximo de 36 meses en el caso de recibir una formación reconocida oficialmente y un máximo de 48 meses cuando concurre alguna de las restantes causas. La duración de los 36 o 48 meses no se calculan proporcionalmente en los casos de reducción de media jornada o de 1/5 parte de la misma. Esto significa que la duración máxima se aplica a cualquiera de las modalidades del CT (jornada completa, media jornada o 1/5 de jornada).

La duración máxima del disfrute del CT en los supuestos de los motivos específicos indicados en los puntos 1 a 4 se determina en virtud de lo establecido en el convenio colectivo de trabajo aplicable en la empresa, por lo que varía de una empresa a otra. En estos casos, independientemente de la duración máxima del derecho a las prestaciones económicas a cargo del ONEM prevista con carácter general en el correspondiente real decreto, la duración de las prestaciones no puede exceder nunca de la duración máxima del CT fijada por el convenio colectivo de trabajo aplicable en la empresa.

CT al final de la vida laboral

Las modificaciones introducidas a partir del 1 de enero de 2015 en el reglamento que regula las prestaciones han sido las siguientes:

La edad para poder solicitar el CT al final de la vida laboral y la prestación económica complementaria a cargo de la Seguridad Social aumenta de 55 años a 60 años, siempre que la vida laboral como trabajador por cuenta ajena sea como mínimo de 25 años (conforme el criterio utilizado por el CCT n° 103).

Por excepción a la regla general anterior, pueden acceder a las prestaciones de la ONEM los trabajadores que, habiendo cumplido 55 años, se encuentren en alguna de las situaciones siguientes:

- estar empleados en una empresa que atraviese dificultades financieras o se encuentre en fase de reestructuración (situación que debe ser reconocida oficialmente);
- acreditar una vida laboral mínima de 35 años en el momento de la solicitud del CT al empresario;
- haber estado ocupados en el momento de la solicitud del CT al empresario durante los periodos que a continuación se indican en las siguientes actividades o situaciones:
 - como mínimo 5 años durante los 10 años anteriores en un trabajo penoso
 - como mínimo 7 años durante los 15 años anteriores en un trabajo penoso
 - como mínimo 20 años en un régimen de trabajo nocturno (artículo 1 del convenio colectivo de trabajo n° 46)
 - como trabajador empleado en el sector de la construcción y se dispone de un certificado de invalidez permanente para el ejercicio de habitual de la actividad profesional en dicho sector.

La edad de 55 años establecida como excepción a la regla general será elevada progresivamente en los años sucesivos conforme a la siguiente escala: 56 años a partir del 1/1/2016, 57 años a partir del 1/1/2017, 58 años a partir del 1/1/2018 y 60 años a partir del 1/1/2019. No obstante lo anterior, la edad de 55 años podría no ser incrementada a partir del 1 de enero de 2016 si así se prevé, con determinadas condiciones, en un convenio colectivo de trabajo negociado en el seno del Consejo Nacional del Trabajo.

Como se señaló al inicio de este artículo, es importante distinguir entre el derecho al disfrute de un CT y el derecho a la percepción de prestaciones durante su duración. Ambos derechos son independientes y no se identifican de manera absoluta a lo largo del tiempo.

Por tal motivo, por lo que se refiere al CT de final de la vida laboral, si, en virtud de lo establecido en el CCT n° 103, un trabajador reúne todas las condiciones para el reconocimiento del derecho (25 años de vida laboral, 2 años de antigüedad en la empresa en la que se solicita el CT y 24 meses de trabajo efectivo inmediatamente anteriores a la solicitud), el empleador debe proceder a la concesión del CT desde los 55 años (regla general) o entre los 50 y 54 años (situaciones excepcionales).

En estas situaciones, el trabajador tendrá derecho al disfrute del CT de final de vida laboral por parte de su empleador, pero no podrá acceder a las prestaciones de la ONEM hasta que no cumpla 60 años, según la regla general, o 55, 56, 57 o 58 años, conforme a las reglas especiales anteriormente indicadas.