

AUMENTO DE LAS CUOTAS PATRONALES DE SEGURIDAD SOCIAL POR LA SALIDA ANTICIPADA DEL MERCADO DE TRABAJO⁶

El boletín oficial del Estado belga publicó en la ley-programa del 26 de diciembre de 2015 un aumento de las cuotas patronales de Seguridad Social en los supuestos de salida anticipada de trabajadores del mercado de trabajo. Mediante esta medida el Gobierno pretende el endurecimiento de las condiciones para acceder a los denominados regímenes de desempleo con complemento de empresa. Se trata, en definitiva, de encarecer y penalizar económicamente el abandono prematuro del mercado de trabajo por parte de aquellos trabajadores que cumplen las condiciones personales (edad) y profesionales (años de vida laboral) para acceder a este tipo de regímenes, que también han sido endurecidas.

Regímenes afectados por el aumento de cotizaciones patronales

Las cotizaciones especiales de Seguridad Social se aplican a los complementos pagados por los empleadores en los supuestos siguientes:

- a) Régimen de desempleo con complemento de empresa (RCC)
- b) Régimen de desempleo con complemento de empresa para trabajadores de mayor edad (RCIC)
- c) Régimen de complementos de las prestaciones en situaciones de suspensión del contrato (sistemas denominados de "crédito de tiempo").

Por tratarse de la situación más frecuente, en este artículo se tratará exclusivamente la regulación que se refiere al régimen de desempleo con complemento de empresa (RCC).

El régimen de desempleo con complemento de empresa (RCC)

El RCC es un sistema que, en caso de despido, permite a determinados trabajadores beneficiarse, además de la prestación de desempleo a cargo de la ONEM, de una indemnización complementaria a cargo de su antiguo empleador denominada complemento de empresa. El régimen de desempleo con complemento de empresa no constituye una jubilación anticipada y sólo afecta a los trabajadores del sector privado.

El acceso al RCC exige el cumplimiento de determinadas condiciones por parte del trabajador beneficiario:

- Haber sido despedido. No dan derecho al RCC las extinciones de contratos debidas a la finalización de un contrato de duración determinada, a un incumplimiento grave del trabajador, a la dimisión del trabajador, al acuerdo de las partes contratantes para dar por concluido el contrato de trabajo y a situaciones de fuerza mayor.
- Tener derecho a las prestaciones de desempleo
- Encontrarse dentro del ámbito de aplicación de un convenio colectivo (interprofesional, sectorial o de empresa) que regule el RCC.
- Cumplir determinadas condiciones de edad y de vida laboral. Estas condiciones se han endurecido a partir del año 2015 con el mismo objetivo que el incremento de las

⁶ Fte: Servicio Público Federal Empleo Oficina Nacional para el Empleo (ONEM) Ley-programa de 26 de diciembre de 2016

cotizaciones especiales, es decir, poner freno a un abandono prematuro del mercado de trabajo.

En los cuadros siguientes se señalan el régimen general y las situaciones excepcionales aplicables en función de determinadas circunstancias: el sector de ocupación del trabajador (por ejemplo, construcción), el tipo de trabajo realizado (penoso o nocturno) y las condiciones personales de algunos

Trabajadores desde un punto de vista médico.

TIPO DE RÉGIMEN	EDAD	VIDA LABORAL
Régimen general	62 años	Hombres: 40 años Mujeres: 32 años ⁷
Régimen en trabajos penosos y en trabajos nocturnos	58 años	33 años siempre que concurra alguna de estas situaciones: <ul style="list-style-type: none"> • 5 o 7 ocupados en trabajos penosos durante los 10 o 15 últimos años • 20 años ocupados en trabajos nocturnos • Se trate de trabajadores del sector de la construcción que dispongan de un certificado de invalidez
Régimen por razones médicas	58 años	35 años
Régimen con vida laboral de larga duración	58 años ⁸	40 años

Una vez que el RCC se ha activado, el empleador tiene la obligación de sustituir al beneficiario de dicho sistema por una persona desempleada que sea perceptora de prestaciones de desempleo. Esta obligación no existe si el trabajador que disfruta del RCC tiene 60 años en el momento de extinción de su contrato de trabajo.

Además, las empresas con dificultades económicas o en situaciones de regulación de empleo pueden ser excluidas de algunas de las reglas aplicables al sistema general del RCC. En estos casos, las empresas afectadas pueden ser dispensadas de la obligación de sustitución del trabajador en RCC, pueden pasar a los trabajadores al sistema del RCC antes de las edades ordinarias (55 años como máximo) y pueden beneficiarse de un régimen de cotizaciones especiales menos costoso durante el período de percepción del complemento de empresa por el trabajador.

Cotizaciones patronales de Seguridad Social en el RCC

Los empleadores que dispongan de trabajadores en el régimen de desempleo con complemento de empresa están obligados a realizar una cotización especial a la Seguridad Social. Las cotizaciones patronales se calculan sobre el importe mensual bruto del complemento de empresa abonado a cada beneficiario del RCC. El pago de esta cotización especial a cargo del empleador se prolonga durante toda la duración del abono del complemento de empresa al trabajador afectado hasta el cumplimiento de su edad legal de jubilación.

⁷ La vida laboral de las mujeres (32 años en 2016) aumentará 1 año cada ejercicio hasta alcanzar los 40 años en el 2024.

⁸ El requisito de la edad exigible se elevará a 60 años en 2017.

Para determinar el tipo aplicable se han de tener en cuenta diversos parámetros: la edad del beneficiario del RCC en el momento de su acceso al sistema, el sector al que pertenece la empresa (mercantil o no mercantil) y la situación de la empresa (en reestructuración o con dificultades económicas). La cuota resultante está sujeta a determinados importes mínimos y máximos (el importe máximo no puede ser superior al 150% del complemento mensual abonado por la empresa).

En los cuadros siguientes se señalan los porcentajes aplicables a los importes mensuales del complemento de empresa en función de las diversas circunstancias anteriormente señaladas.

a) RCC comunes vigentes a partir del 1 de enero de 2016

La norma distingue entre los tipos aplicables a las empresas pertenecientes a los denominados sectores mercantil y no mercantil.

Sector mercantil⁹

Edad del desempleado en el momento de acceso al RCC	Tipo aplicable sobre el importe mensual bruto del complemento de empresa	Cuota mínima mensual
• Menos 52 años	125,00%	50 €
• De 52 a menos de 55	118,75%	50 €
• De 55 a menos de 58	62,50%	50 €
• De 58 a menos de 60	62,50%	50 €
• De 60 en adelante	31,25%	37,60 €

Sector no mercantil¹⁰

Edad del desempleado en el momento de acceso al RCC	Tipo aplicable sobre el importe mensual bruto del complemento de empresa	Cuota mínima mensual
• Menos 52 años	22,50%	--
• De 52 a menos de 55	21,38%	--
• De 55 a menos de 58	19,13%	--
• De 58 a menos de 60	12,38%	--
• De 60 en adelante	0%	--

b) RCC en empresas con dificultades económicas o en procesos de reestructuración¹¹ (sólo sector mercantil) vigentes a partir del 1 de enero de 2016

⁹ Incluye a empresas con ánimo de lucro

¹⁰ Incluye a entidades sin ánimo de lucro

¹¹ En el caso de empresas inmersas en procesos de reestructuración se exige el cumplimiento acumulativo de los siguientes requisitos: a) que la regulación de empleo afecte al menos al 20% de los trabajadores; b) que la regulación de empleo afecte a todos los trabajadores de la misma unidad técnica de explotación o de la misma área de actividad de la empresa; y c) que la unidad técnica de

Durante el periodo de reconocimiento de dificultades económicas o de reestructuración, las empresas deben aplicar los tipos de cotización que se indican a continuación:

Edad del desempleado en el momento de acceso al RCC	Tipo aplicable sobre el importe mensual bruto del complemento de empresa	Cuota mínima mensual
• Menos 52 años	21,88%	8 €
• De 52 a menos de 55	16,88%	8 €
• De 55 a menos de 58	12,50%	8 €
• De 58 a menos de 60	8,13%	8 €
• De 60 en adelante	4,38%	6 €

Una vez concluido el periodo de dificultades económicas reconocido por la autoridad laboral, la empresa debe aplicar los tipos de cotización de los RCC comunes del sector mercantil (ver apartado a. anterior).

- c) RCC en empresas en procesos de reestructuración (sólo sector mercantil) vigentes a partir del 1 de enero de 2016

Durante el periodo reconocido como de reestructuración, las empresas afectadas que no cumplan los requisitos señalados en el apartado b. anterior deben aplicar los tipos de cotización que se indican a continuación:

Edad del desempleado en el momento de acceso al RCC	Tipo aplicable sobre el importe mensual bruto del complemento de empresa	Cuota mínima mensual
• Menos 52 años	93,75%	50 €
• De 52 a menos de 55	75,00%	50 €
• De 55 a menos de 58	50,00%	50 €
• De 58 a menos de 60	50,00%	50 €
• De 60 en adelante	25,00%	37,60 €

Una vez concluido el periodo de reestructuración reconocido por la autoridad laboral, la empresa debe aplicar los tipos de cotización de los RCC comunes del sector mercantil (ver apartado a. anterior).

explotación o el área de actividad afectadas existan desde al menos dos años antes del anuncio de la regulación de empleo.