

BÉLGICA

ENCUESTA SOBRE LA SITUACIÓN DEL ESTATUTO ÚNICO DE EMPLEADOS Y OBREROS

La existencia en Bélgica de dos estatutos jurídicos diferentes para los grupos profesionales de obreros y empleados constituye un tema de amplio debate social. La aplicación de condiciones de trabajo distintas en función de la pertenencia a uno u otro de los grupos profesionales señalados ha llevado al Tribunal Constitucional belga a declarar que dicha situación es contraria al derecho fundamental a la igualdad y que, en consecuencia, no es acorde con la propia Constitución. El propio Tribunal Constitucional ha establecido una fecha de caducidad para la actual normativa: el 8 de julio de 2013.

En este contexto, el Instituto Itinera, un instituto de opinión independiente con sede en Bélgica, ha realizado una encuesta sobre el estatuto único de obreros y empleados entre 1.024 empresarios. Las respuestas facilitadas han permitido obtener los siguientes resultados:

- Los empresarios están altamente preocupados: el 85% de los participantes manifestaron una gran inquietud en lo que se refiere a la futura regulación del despido. Entre los empresarios con plantillas con más de un 25% de personal obrero el anterior porcentaje se eleva al 95%.
- Los empresarios son pesimistas: casi el 70% de los encuestados consideran improbable que la concertación social encuentre una solución negociada en la futura regulación del despido.
- Los empresarios manifiestan pasividad y prudencia: más del 85% no ha adoptado ninguna medida o iniciativa en la organización interna de sus empresas de cara a la futura regulación del régimen del despido. La decisión es esperar acontecimientos futuros.
- Los sindicatos manifiestan la misma pasividad: en más del 95% de las empresas encuestadas los sindicatos no han planteado ninguna exigencia o reivindicación relativa al estatuto único.
- El impacto de la situación de incertidumbre actual sobre el crecimiento y el empleo es real: un 40% de las empresas manifiestan que determinadas decisiones (por ejemplo, en materia de inversiones, de contratación de personal, de externalización de servicios, de utilización de empresas de trabajo temporal, etc.) se están viendo afectadas negativamente por la incertidumbre de la futura regulación del régimen de despido del personal obrero y empleado.
- El futuro del empleo existente está en juego: más del 50% de las empresas encuestadas manifiestan que el nivel de empleo actualmente existente se verá afectado negativamente si el estatuto único extiende al personal obrero el régimen de despido que en la actualidad se aplica a los empleados, que en términos económicos es más oneroso para las empresas que el de los obreros. Cuanto mayor es el número de obreros existente en una empresa mayor es el riesgo de pérdida de empleos: este riesgo oscila entre un 75% y un 90% en empresas con un porcentaje de obreros superior al 50%.
- Por lo que se refiere a la reforma del régimen del despido, los empresarios están preocupados sobre todo por su coste y su simplificación: de entre los criterios analizados, estos dos factores suman juntos el 65% de las respuestas obtenidas.
- Existe división entre los propios empresarios en cuanto al modelo de unificación que se desea. Las opciones que se consideran más aceptables son las siguientes: a) negociación sectorial con un techo máximo; b) preaviso a tanto alzado ilimitado sobre la base de la antigüedad del trabajador; y c) preaviso a tanto alzado limitado junto con medidas de acompañamiento para la búsqueda de un nuevo empleo.

- Las pensiones complementarias también se ven afectadas por la situación existente: 1 de cada 3 empresarios piensa que la incertidumbre en cuanto al estatuto único de obreros y empleados afecta a la creación, los criterios de concesión y la financiación de las pensiones complementarias en la empresa o en el sector. Cerca del 40% de los entrevistados desean mantener algún tipo de diferencia entre los trabajadores en lo que se refiere a pensiones complementarias, pero sobre la base de una clasificación del personal por funciones.

La encuesta realizada por el Instituto Itinera incluye también un análisis de los anteriores resultados en los siguientes términos:

- Desconfianza en la concertación social: los resultados de la encuesta ponen de relieve la sensación de que los interlocutores sociales no alcanzarán un acuerdo en la negociación del estatuto único. Al contrario, los resultados confirman la impresión de que la concertación social interprofesional constituye más un problema que una solución.
- Un callejón sin salida total: en la situación actual de incertidumbre en cuanto al resultado final del estatuto único a través de una reglamentación federal, ninguna de las partes afectadas, ni empresarios ni trabajadores, toma medidas o iniciativas en el ámbito de la empresa. Es más, la situación actual, que incide en una división estructural entre personal obrero y empleado, constituye un obstáculo a una gestión de recursos humanos más moderna, que tendrá que ponerse en práctica una vez que la cuestión del estatuto único quede resuelta.
- La situación de incertidumbre actual ya ha tenido sus costes: resulta evidente que la situación tiene un efecto paralizante en la adopción de medidas imprescindibles en la vida empresarial, tales como la realización de inversiones y la contratación de nuevos trabajadores. En este sentido, puede afirmarse que esta situación está produciendo efectos perjudiciales en la economía belga.
- El resultado final del estatuto único, centrado en el coste económico que pueda suponer para las empresas la unificación del régimen del despido, está impidiendo el desarrollo y la generalización a todos los trabajadores de los sistemas complementarios de pensiones (actualmente orientados a los trabajadores que realizan funciones superiores y los cuadros).
- La ausencia de visión de futuro hay que entenderla como una oportunidad: sorprende constatar hasta qué punto los empresarios encuestados carecen de preferencias en cuanto a la modalidad de unificación del régimen de despido de los trabajadores. Sin embargo, esta falta de visión permite también llenar el vacío existente con soluciones innovadoras.