

BÉLGICA

LA RECOLOCACIÓN LABORAL (OUTPLACEMENT) EN BÉLGICA EN 2012¹²

El programa de Outplacement (o recolocación) se dirige a estimular la reinserción en el mercado laboral de los trabajadores despedidos a través de un asesoramiento, formación y orientación en el proceso de recolocación para acortar el periodo de búsqueda de empleo.

La recolocación de los trabajadores tiene dos modalidades: individual y colectiva. La primera se aplica bien sea de forma voluntaria a propuesta del empleador a los trabajadores despedidos, salvo por causas disciplinarias (CCT nº 51) o bien de forma obligatoria cuando el trabajador despedido tiene 45 o más años y 1 año de antigüedad en la empresa (CCT nº 82 bis). La segunda modalidad se aplica de forma obligatoria en los casos de despidos colectivos y tiene como destinatarios a todos los trabajadores de la empresa con un contrato indefinido con independencia de su edad y antigüedad en la empresa (en el caso de contrato de duración determinada el Outplacement no tiene carácter obligatorio). El asesoramiento colectivo se presta a través de las denominadas "células para el empleo"*, según normas establecidas en el marco del Pacto entre las generaciones (2005), que han sido reforzadas por la Ley sobre reactivación económica del 27 de marzo 2009, así como por y el Real Decreto del 22 abril 2009 sobre recolocación.

*la célula para el empleo es un servicio de la empresa puesto a disposición del trabajador como consecuencia de un despido colectivo, que se crea en la propia empresa o que se presta en una empresa privada (en Valonia y Bruselas) o en el centro de formación de la Oficina de Empleo flamenca "VDAB" (en Flandes).

Por otro lado este procedimiento se ha implantado con fuerza por la Administración Pública federal y regional en el marco de las políticas activas de empleo que se dirigen hacia los desempleados con mayores dificultades de inserción laboral.

Resumen de las principales cifras de 2011

Según indica un informe de la Federación de Empresas de Trabajo Temporal Federgom, la actividad de outplacement, que experimentó una cifra récord en 2010 como consecuencia de un número muy elevado de despidos colectivos en Bélgica (de 15.577 en 2009 pasó a 17.749 procedimientos de reocupación), ha registrado en 2011 una disminución (14.257).

De los 14.257 servicios de recolocación en 2011:

- 8.951 han sido prestados en el marco de servicios de recolocación individuales;
- 4.198 han sido prestados en el marco de servicios obligatorios de recolocación colectivos en una célula de empleo* (despidos colectivos);
- 1.708 han sido prestados en el marco de servicios colectivos sin obligación de recolocación en una célula de empleo.

¹² Fte: Informes de Idea Consult y de Federgom sobre recolocación

Reparto según las categorías de los trabajadores desempleados:

- 44% obreros;
- 43,9% empleados;
- 12,1% ejecutivos.

Reparto según la edad de las personas:

- 25,6% menores de 45 años;
- 74,4% mayores de 45 años.

En Bélgica existe poca información sobre las características de este mercado de empleo, los mecanismos desarrollados en los programas de outplacement y sobre el impacto de los mismos. Esta situación ha llevado la Federación de Empresas de Trabajo Temporal Federgom a encargar a la empresa privada Idea Consult un amplio estudio en 2012 sobre este dispositivo. A este efecto, realizó una encuesta entre 2.095 personas atendidas en programas de recolocación. Los datos sobre el estudio realizado sobre este sistema de reinserción, publicados por Federgom, ponen de relieve que:

- Los programas de acompañamiento permitieron a dos de cada tres participantes recolocarse: la mayoría de las personas atendidas (el 57,1%) inició un nuevo proyecto profesional en el transcurso del programa o cuando había finalizado, mientras que para el 11% se alargó algo más el periodo de recolocación.
- Los programas de outplacement han obtenido una buena valoración: la gran mayoría de los candidatos en programas de colocación (el 70%) valoran de manera positiva la calidad del programa seguido mientras que solamente una minoría de personas (el 11%) opinaron que no lo era.
- Según criterios personales, esta estrategia es una herramienta eficaz. El grado de satisfacción de los participantes a los programas suele incluso aumentar durante el desarrollo de las actividades de los programas de apoyo.
- Esta práctica es poco conocida por el público en general: sólo 4 de cada 10 candidatos en programas Outplacement estaban informados sobre esta herramienta.
- Se comprueba que la motivación de los candidatos en programas de outplacement ha sido satisfactoria y que ha mejorado durante las actividades de los programas: 3 de cada 4 candidatos en programas de recolocación afirman que su motivación ha sido fomentada por ésta práctica.
- El outplacement optimiza indirectamente la búsqueda de empleo: la mitad de los candidatos que han iniciado un nuevo proyecto profesional consideran que esta práctica ha contribuido favorablemente a su búsqueda de empleo.
- La utilización de la red de contactos personales del candidato representa una estrategia determinante y eficaz de reinserción en el mercado laboral: aproximadamente 1 de cada 5 candidatos se ha recolocado a través de su red de contactos personales (familia, amigos y conocidos). Por otro lado, 1 de cada 6 candidatos consiguió recolocarse a través de las agencias de trabajo temporal.
- Los factores periféricos externos tienen un impacto negativo sobre la motivación de los candidatos y las posibilidades de reinserción en el mercado laboral. Los factores externos de mayor trascendencia negativa que han sido identificados por el estudio son: experiencias en la relación laboral con el antiguo empresario y el deterioro del

estado de salud (deterioro físico y/o psíquico) que impide la realización del trabajo o de un determinado trabajo. Con respecto a las personas empleadas con el estatuto de obrero, se ha constatado que la perspectiva de prejubilación también influye negativamente en la motivación de los trabajadores y sus posibilidades de recolocación.

- Las experiencias indican que los participantes en programas se muestran igual de satisfechos con el nuevo empleo (40%) e incluso más satisfechos (40%).
- Por otra parte el estudio indica que la combinación de un apoyo individual con otro apoyo colectivo ofrece mejores resultados que cuando se aplican exclusivamente servicios individualizados o colectivos.
- Las expectativas y necesidades del proceso de esta estrategia, así como los resultados de esta herramienta, están vinculados con la edad y el nivel de cualificación del candidato.

Los datos obtenidos de las experiencias de los candidatos permiten a Federgon establecer sus propias conclusiones y recomendaciones en cuanto a retos futuros, que se resumen a continuación:

- Extender más ampliamente la recolocación, debido a la situación actual del mercado de trabajo: esta estrategia, interesante en un proceso global de modernización del mercado de trabajo y particularmente en un contexto de itinerarios laborales inestables y discontinuos, debería de extenderse por ser necesaria para la transición en el empleo, siendo una materia que en definitiva no solamente es responsabilidad del Gobierno y de los empresarios, sino también de los propios trabajadores. Convendría promover la información y publicidad sobre recolocación en el tejido empresarial belga y ante el público en general, promoviendo a la vez el pleno interés que tiene como parte integrante de las estrategias de políticas activas de empleo.
- Extender a todas las situaciones de despido el sistema actual de reembolso (parcial) de los costes de los programas de recolocación que corren a cargo de la empresa en fase de reestructuración.
- Lograr un mejor ajuste entre las medidas de acompañamiento y el perfil personal de los candidatos para garantizar en mayor medida unos servicios de calidad (para compensar el carácter obligatorio de la recolocación y justificar la intervención pública).
- Redefinir criterios y objetivos de los programas actuales de recolocación dirigidos a los antiguos prejubilados, en función de las características regionales del mercado de trabajo, por cuanto que aquéllos no representan una opción válida en cuanto a incremento de las posibilidades de reinserción en el mercado laboral.