

RELACIONES LABORALES

BÉLGICA

LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO: RESPUESTAS A LAS NUEVAS NECESIDADES DE EMPRESAS Y TRABAJADORES²⁰

Introducción

El Consejo Superior del Empleo (CSE) belga, órgano consultivo dependiente del Servicio Público Federal de Empleo, ha publicado recientemente su informe anual 2015. Gran parte de este informe está dedicado al análisis de la organización del tiempo de trabajo en Bélgica ante las nuevas exigencias y necesidades planteadas tanto por las empresas como por los trabajadores.

La economía actual es una economía globalizada en la que la competencia entre las empresas y los cambios son cada vez mayores, sobre todo como consecuencia del progreso tecnológico. Los procesos de producción se convierten en obsoletos rápidamente. Además, el peso del sector industrial disminuye de forma acelerada en favor del sector servicios. Los trabajadores también han cambiado sustancialmente: el trabajo femenino ha aumentado, la población laboral ha envejecido y los niveles de formación han mejorado considerablemente. Las estructuras de la sociedad también han experimentado cambios importantes: familias en las que trabajan los dos cónyuges, familias recompuestas como resultado de los cambios de estado civil, etc. Para hacer frente a todas estas transformaciones, las necesidades de flexibilidad de las empresas y de los trabajadores se han acrecentado considerablemente.

El CSE analiza en su informe la modulación del tiempo de trabajo a la luz de las nuevas tendencias de fondo indicadas, pretendiendo con ello determinar en qué medida la flexibilidad organizativa del tiempo de trabajo contribuye a aumentar el empleo en la economía y a dar respuesta a las necesidades de empresas y trabajadores. Para ello, el informe se encuentra estructurado en siete secciones: a) la primera analiza la duración del tiempo de trabajo y los tipos de horarios laborales; b) la segunda estudia la organización del tiempo de trabajo y su relación con el empleo; c) la tercera se dedica a analizar el desempleo temporal; d) la cuarta repasa los dispositivos de ajuste cuantitativo externo (contratos temporales, empresas de trabajo temporal, etc.); e) la quinta aborda el trabajo a tiempo parcial; f) la sexta revisa los mecanismos subsidiados de trabajo a tiempo parcial (interrupción de vida laboral, crédito-tiempo y permisos temáticos); y g) la séptima se interesa por otras medidas organizativas del tiempo de trabajo que permiten aumentar el volumen de trabajo individual y conciliar mejor la vida familiar con la profesional.

Duración de la jornada laboral y tipos de horarios

Desde el año 2003, la duración legal de la semana laboral en Bélgica es de 38 horas. La duración media de la semana laboral establecida en los convenios colectivos es algo más reducida (37,7 horas) y es similar a la de los países limítrofes, con la excepción de Francia (35,6 horas). Históricamente, la reducción colectiva de la jornada laboral ha tenido como objetivo mejorar las condiciones de trabajo. Sin embargo, en la actualidad, la disminución del peso del sector industrial en la economía y el nacimiento de otros sectores emergentes

²⁰Fte.: Informe anual 2015 Consejo Superior del Empleo

hacen que las reducciones colectivas de jornada no sean tan apremiantes. En su lugar, emergen nuevos dispositivos individuales de reducción del tiempo de trabajo que pueden ser utilizados por las empresas y los trabajadores en función de sus necesidades y de las condiciones específicas del trabajo realizado (sector, empresa, coyuntura, situación familiar, duración de la vida laboral, etc.).

Aunque la jornada semanal legal o convencional se encuentre establecida en los límites anteriores, lo cierto es que su duración efectiva puede verse aumentada por la concurrencia de factores puntuales (exceso de pedidos, ausencias por enfermedad, cursos de formación, etc.). Por estos motivos, la duración media de la jornada semanal efectiva durante el año 2013 fue en Bélgica de 39,2 horas en el caso de trabajadores ocupados a tiempo completo y de 24,3 horas en el supuesto de ocupación a tiempo parcial. Por su parte, las horas extraordinarias constituyen una posibilidad de exceder los límites legales y convencionales del tiempo de trabajo, aunque se trata de un mecanismo potencialmente más costoso para el empresario en función de sus recargos salariales.

Otra posibilidad de organizar el tiempo de trabajo de forma diferente es la que se deriva de la utilización de tipos de horarios de trabajo distintos del tradicional, que continúa siendo de mañana y durante la primera parte de la tarde, de lunes a viernes. Nos referimos al horario flexible y al horario variable. A este respecto, la normativa belga establece márgenes de flexibilidad que podrían utilizarse más ampliamente en las empresas belgas: el horario de tarde, el horario de noche y los horarios en sábado y en domingo. Sin embargo, la realidad es que estos horarios especiales son poco utilizados en Bélgica en comparación con los países de su entorno y los países nórdicos (en 2013, únicamente el 8,7% de los trabajadores belgas tenía horario de tarde y sólo el 3% tenía horario de noche o en domingo). Esta situación hace necesaria, según el CSE, la creación de un grupo de trabajo que se interrogue sobre las causas de esta diferencia en el uso de horarios especiales: ¿la normativa belga es más restrictiva?, ¿los recargos salariales que se aplican a estos horarios son excesivos?, ¿la demanda de los consumidores belgas es diferente?, etc. Lo que para el CSE parece evidente es que existen márgenes de mejora de la situación actual. Por ejemplo, el desarrollo de un sector emergente como el comercio electrónico se está viendo frenado por las dificultades de organizar el trabajo nocturno.

Adaptación del tiempo de trabajo y creación de empleo

La relación entre tiempo de trabajo y creación de empleo constituye un elemento de controversia. Numerosos estudios se han realizado hasta la fecha para evaluar el efecto de una reducción del tiempo de trabajo sobre el empleo. En la mayoría de ellos, la conclusión es que el efecto estimado sobre el empleo es nulo. Las iniciativas de reducción generalizada del tiempo de trabajo, tales como la experiencia francesa de las 35 horas semanales, han sido un relativo fracaso no sólo en términos de reparto del tiempo de trabajo, sino también en lo que se refiere a la competitividad de las empresas y al crecimiento económico.

Estas políticas de reparto del tiempo de trabajo también han sido puestas en práctica en Bélgica sin resultados positivos. Las medidas de interrupción de la vida laboral, el sistema de crédito-tiempo, la jubilación anticipada, etc. preveían originariamente la contratación compensatoria de nuevos trabajadores en función de la reducción del tiempo de trabajo obtenido. Sin embargo, este efecto pretendido ha desaparecido casi por completo porque, además de que la creación de empleo no se hace por decreto, estas políticas de reparto del trabajo reposan en una hipótesis que no es cierta: que unos trabajadores son totalmente sustituibles por otros. En definitiva, no existe una equivalencia total entre horas (volumen de trabajo) y personas, debido, sobre todo, a las características propias de éstas y al aumento de los costes fijos que lleva implícita la contratación de un mayor número de trabajadores.

Más allá de la relación entre la duración del tiempo de trabajo y su organización, el núcleo central del debate debe fijarse, según el CSE, en la interacción entre la duración del trabajo y el salario. El coste del salario/hora y su relación con la productividad constituyen la clave de la demanda de mano de obra. El mantenimiento de la competitividad de las empresas belgas exige que la evolución de los costes salariales y de la productividad sean equivalentes a los de los principales competidores de Bélgica (Alemania, Países Bajos y Francia).

Desempleo temporal: una herramienta de ajuste cuantitativo interno de la mano de obra

El desempleo temporal constituye un instrumento de gran utilidad para reducir las horas de trabajo en supuestos coyunturales de disminución de las necesidades productivas de las empresas. Este dispositivo tiene la ventaja de que el capital humano de la empresa no se pierde, de manera que, pasada la situación coyuntural que dio origen al desempleo temporal, el personal fijo recupera su actividad normal.

El desempleo temporal es, por lo tanto, una herramienta de gran flexibilidad en un mercado de trabajo caracterizado por importantes cambios productivos. Sin embargo, el CSE ha apreciado que su utilización en Bélgica se hace de manera recurrente y, en cierta manera, abusiva. Para evitar estas situaciones, el CSE indica que, además de las cotizaciones adicionales impuestas a las empresas que utilizan este dispositivo y de los controles de la Oficina Nacional de Empleo, deben aplicarse medidas adicionales para mejorar su funcionamiento.

Principales sistemas de ajuste externo de la mano de obra

Los ajustes empresariales al ciclo de la actividad económica también pueden realizarse a través de mecanismos externos. El medio más utilizado es el empleo temporal de la mano de obra necesaria para acometer las necesidades reales de producción. Las modalidades utilizadas son diversas: contratos de duración determinada, contratos de interinidad, contratos para la realización de una obra o servicio determinado, contratos de estudiante, empresas de trabajo temporal, subcontratación, etc. La utilización de estas modalidades contractuales sólo se justifica plenamente cuando la actividad para la que el trabajador es contratado tiene naturaleza temporal. Debido a la inestabilidad que provoca su utilización para el trabajador, el CSE estima que los interlocutores sociales deben negociar fórmulas que permitan a los trabajadores contratados a través de alguna de estas modalidades acceder a un contrato indefinido. La formación del empleado y el refuerzo de sus competencias personales son elementos que contribuyen a una mayor estabilidad del empleado en la empresa contratante.

La duración más frecuente de los contratos temporales (80%) es de un mes. El 10% de los asalariados tiene un contrato temporal, porcentaje que ha crecido en los últimos treinta años. Sin embargo, el contrato indefinido continúa siendo la norma de contratación en el mercado de trabajo belga. Un tercera parte del colectivo de menores de 25 años es contratado temporalmente. Por otra parte, sólo el 3% de los asalariados mayores de 50 años tiene un contrato de esta naturaleza.

Entre las modalidades empleadas por las empresas belgas destaca el recurso a las empresas de trabajo temporal. El 2,2% de los asalariados son contratados a través de este tipo de empresas. También ha crecido sustancialmente en los últimos años el uso del contrato de estudiante, aunque su uso es menor en Bélgica que en el extranjero. Asimismo, se ha extendido notablemente la utilización de la subcontratación, sobre todo debido a los menores costes laborales que soportan los subcontratistas en comparación con los del

empresario principal. El desplazamiento de trabajadores extranjeros hacia Bélgica constituye también un importante recurso de mano de obra temporal (en el año 2011, el 3% de los asalariados tenían la condición de desplazados). Con el fin de luchar contra los abusos y los fraudes en el desplazamiento de trabajadores extranjeros, las autoridades belgas, preocupadas por los efectos perversos del dumping social, se muestran a favor de revisar las condiciones en las cuales se produce esta movilidad de la mano de obra a nivel de la UE.

Trabajo a tiempo parcial

Según los datos de la Seguridad Social, en el último trimestre de 2013, el 27,8% de los empleados belgas con edades comprendidas entre 15 y 64 años se encontraban ocupados a tiempo parcial. De ellos, el 80% eran mujeres y el 20% restante hombres. Las encuestas de población activa indican que la proporción de trabajadores a tiempo parcial (24,3%) es, en Bélgica, mayor que la media europea (en 2013 fue del 22,8% en la UE15 y del 19,6% en la UE28).

El porcentaje tan elevado de mujeres trabajando a tiempo parcial se explica por factores múltiples, pero sobre todo porque son las mujeres las que se siguen ocupando en mayor medida de los hijos y del hogar familiar. Para evitar que la única manera de hacer compatible el trabajo y la vida familiar sea a través de la reducción del tiempo de trabajo, el CSE aconseja fomentar y favorecer la acogida de los niños en estructuras organizadas que permitan a las mujeres con hijos mantener una jornada de trabajo de mayor duración.

Con el fin de mejorar la formación de los trabajadores, el CSE insiste en su informe en favorecer al máximo los sistemas que permiten compatibilizar el trabajo con los estudios. A tal fin, el CSE preconiza la creación de un estatuto especial de "estudiante-trabajador" en los centros de enseñanza, sobre todo en los de grado superior.

De otro lado, la mayor parte de los trabajadores ocupados a tiempo parcial han elegido esta modalidad contractual de forma voluntaria por propia conveniencia. Según la encuesta de población activa de 2013, sólo el 9,5% indicó que trabajaba a tiempo parcial porque no encontraba un trabajo a tiempo completo. Estas personas (titulares de un contrato a tiempo parcial de forma involuntaria) reciben una prestación de ingresos mínimos que complementan el salario percibido por su actividad profesional. Los beneficiarios de esta prestación deben ser objeto, en opinión del CSE, de un seguimiento específico a fin de facilitarles el acceso a un trabajo a tiempo completo.

El mayor porcentaje de trabajadores a tiempo parcial (32,3%) se encuentra en el colectivo de personas entre 55 y 64 años. Debido al envejecimiento de la población, el CSE considera necesario reforzar las medidas para que estas personas continúen trabajando a tiempo completo (adaptar el trabajo a la experiencia adquirida, continuar su formación, etc.).

El fuerte incremento de la contratación a tiempo parcial en Bélgica (+548.000 personas entre 1995 y 2013) ha contribuido positivamente a elevar la tasa de empleo del país y a incorporar al mercado de trabajo a quienes no quieren o no pueden encontrar un trabajo a tiempo completo. Sin embargo, el trabajo a tiempo parcial puede producir también efectos negativos: genera una importante diferencia salarial en comparación con el trabajador a tiempo completo y ofrece menos oportunidades de formación y de carrera profesional. Aunque la legislación belga establece que los trabajadores a tiempo parcial no podrán ser objeto de discriminación en comparación con los trabajadores a tiempo completo, las instituciones públicas y los agentes sociales deben velar por que los derechos de aquéllos sean efectivamente respetados.

Otras formas de interrupción parcial o total del trabajo

Además del trabajo a tiempo parcial, la normativa belga establece una serie de medidas complementarias que permiten la interrupción parcial o total del trabajo durante un periodo determinado sin sufrir una pérdida de ingresos. Se trata del “crédito de tiempo” en el sector privado, de la “interrupción de la carrera” en el sector público y de los “permisos temáticos”. A través de estos dispositivos el trabajador puede acceder, cumplidas determinadas condiciones, a formas alternativas de reducción temporal del tiempo de trabajo más ventajoso, desde el punto de vista fiscal y del cálculo de su pensión, que el tradicional contrato a tiempo parcial.

En el año 2014, cerca de 400.000 personas (el 10,4% de los asalariados belgas) disfrutaron de alguno de los dispositivos antes enunciados, con mayor incidencia en el caso de las mujeres (67,6% de los beneficiarios) que en el de los hombres. Además, más del 50% de las personas que utilizaron estos dispositivos lo hicieron en el marco del sistema de fin de vida laboral, que permite a los trabajadores una reducción progresiva de su tiempo de trabajo antes de acceder definitivamente a la pensión de jubilación. En opinión del CSE, debe realizarse una evaluación de los efectos de las medidas de interrupción parcial o total del tiempo de trabajo en el empleo y, si es necesario, proceder a su revisión para mantener más tiempo en activo a las personas de más de 50 años.

Por su parte, los permisos temáticos responden en general a necesidades más apremiantes de los trabajadores para interrumpir total o parcialmente su actividad laboral. Tal es el caso de los permisos de maternidad/paternidad y de los denominados permisos parentales. A pesar de que el CSE afirma que siempre debe ser posible beneficiarse de permisos temáticos de corta duración (hospitalización de un menor, por ejemplo), esta institución también recomienda que, con el fin de evitar el recurso inmediato por parte de los trabajadores a estos permisos, las tres regiones belgas deberían disponer de un sistema de atención que permitiera dar respuesta a las necesidades que originan estos permisos sin que los trabajadores tengan que reducir de forma automática el tiempo de trabajo. Además, el CSE también recomienda simplificar y racionalizar al máximo los actuales dispositivos de interrupción total o parcial de la actividad laboral, armonizando los diversos regímenes que pueden utilizarse por la misma causa.

Para el futuro, el CSE opta por la implantación del sistema denominado “cuenta de crédito de vida laboral”. Se trataría de una especie de cuenta de ahorro en la que los trabajadores podrían acumular derechos para disfrutar en el futuro permisos retribuidos. Por ejemplo, el trabajador podría “ahorrar” el tiempo que haya dedicado a realizar horas extraordinarias. Posteriormente, el tiempo acumulado por dicho ahorro podría ser destinado a interrumpir temporalmente su actividad laboral, a realizar la transición de un empleo a otro o, incluso, a completar el periodo de cálculo de su pensión legal.

Otra forma de adaptar el tiempo de trabajo

Existe otra posibilidad adicional para adaptar el tiempo de trabajo y facilitar la conciliación entre vida profesional y familiar: el teletrabajo.

El teletrabajo se define como una forma de organización o de realización del trabajo en virtud de la cual, a través de las posibilidades ofrecidas por las tecnologías de la información y de la comunicación, un trabajo que podría ser realizado en los locales de una empresa se lleva a cabo fuera de los mismos, principalmente en el domicilio del trabajador, de forma habitual y no ocasional. La realización de una actividad laboral desde el domicilio del trabajador se ha incrementado sustancialmente durante los últimos años. A ello ha contribuido fundamentalmente el desarrollo de las tecnologías de la información y de las

comunicaciones. En Bélgica existe un convenio colectivo que regula el teletrabajo, cuyas condiciones deben ser objeto de mayor desarrollo en beneficio de empleados y empleadores.

El porcentaje de asalariados belgas que realiza su actividad a través del teletrabajo alcanzó en 2013 un 14%, del que un 4% lo utilizaba de forma habitual y el 10% restante de forma puntual. Los hombres y las mujeres que trabajan por cuenta ajena utilizan el teletrabajo de manera similar (4,1% los hombres y 14,7% las mujeres). El teletrabajo se encuentra más implantado en determinados tramos de edad: personas entre 35 y 44 años (17%) y entre 55 y 64 años (15%). En cambio, se encuentra poco desarrollado entre los trabajadores entre 15 y 24 años (6%). En función del nivel de formación, el teletrabajo se encuentra más extendido entre las personas altamente cualificadas (29,4%) en comparación con las de menor cualificación (2,1%).

Conclusión

El CSE considera que en Bélgica existe un amplio conjunto de dispositivos susceptibles de dar respuesta a los deseos de modular el tiempo de trabajo en función de las necesidades de empresas y trabajadores. Sin embargo, algunos de estos dispositivos son poco utilizados en comparación con lo que ocurre en otros países. Asimismo, también existen iniciativas nuevas para facilitar el desarrollo de determinadas actividades o para organizar de forma más adecuada el tiempo de trabajo a lo largo de la vida laboral del trabajador.

En todos los casos, la puesta en práctica de nuevos instrumentos de gestión del tiempo de trabajo o la adaptación de los dispositivos actualmente existentes requiere una amplia implicación de todos los actores sociales: empresarios, sindicatos y autoridades públicas (en el nivel federal, de las comunidades y de las regiones).