

BÉLGICA

CESIÓN DE TRABAJADORES: REGLAS MÁS ESTRUCTAS PARA EVITAR ABUSOS Y SITUACIONES DE FRAUDE

Con el fin de continuar adoptando medidas tendentes a facilitar la lucha contra el fraude social (falsos autónomos y contratación de trabajadores extranjeros en situación ilegal), el Gobierno belga ha introducido diversas modificaciones en la normativa que regula la cesión de trabajadores. Estas modificaciones, que entraron en vigor en el mes de enero del presente año, han configurado el régimen jurídico de la cesión de trabajadores de la manera que a continuación se expone.

Regla general: prohibición de cesión de trabajadores

La regla general aplicable a la cesión de trabajadores continúa siendo la prohibición de la actividad, desarrollada por una persona física o jurídica, que consista en poner a los trabajadores por ellas contratados a disposición de terceros, quienes los utilizan y sobre los cuales ejercen cualquier manifestación de la autoridad que pertenece a su empleador originario.

Una de las modificaciones introducidas recientemente ha consistido en clarificar qué se entiende por “transferencia de cualquier manifestación de la autoridad perteneciente al empleador originario”, detallando determinados supuestos en los que no se produce incumplimiento de la prohibición de ceder trabajadores. En primer lugar, la ley establece que no existe transferencia de autoridad cuando las órdenes que el empresario cesionario da al trabajador cedido lo son en materia de prevención de riesgos laborales.

En segundo lugar, por lo que se refiere a otro tipo de órdenes o instrucciones (por ejemplo, las relativas al contenido del trabajo, al tiempo de trabajo y descanso, al material de trabajo, a las personas con las que se debe colaborar, etc.), la ley establece que son válidas y que, por lo tanto, tampoco constituyen una “transferencia de la autoridad perteneciente al empleador originario” si se cumplen todas y cada una de las siguientes condiciones: 1) la facultad de que el cesionario dé instrucciones al trabajador puesto a su disposición debe constar en un contrato escrito entre la empresa cedente y la cesionaria; 2) este contrato escrito debe recoger de manera expresa y detallada cuáles son las instrucciones que el cesionario puede dar al trabajador puesto a su disposición; 3) el derecho del cesionario a dar este tipo de instrucciones no puede eliminar de ninguna manera la autoridad principal que corresponde al empleador originario; y 4) la ejecución efectiva del contrato escrito entre cedente y cesionario debe ajustarse en todo momento al contenido de sus cláusulas.

En los supuestos señalados en el párrafo anterior la ley ha introducido también diversas obligaciones de información a los representantes de los trabajadores. La empresa usuaria debe informar de forma inmediata al comité de empresa de la existencia de un contrato por el que se ponen a su disposición trabajadores de otra empresa. Además, a petición del comité de empresa, debe facilitar una copia de la parte del contrato escrito en la que se detallan las órdenes o instrucciones que pueden darse por la empresa usuaria a dichos trabajadores. Si la anterior petición de información no es atendida, el contrato suscrito entre las empresas cedente y cesionario se tiene por inexistente, con la consecuencia de generarse una situación de cesión ilegal de trabajadores.

Derogaciones legales a la prohibición de cesión de trabajadores

La ley establece dos derogaciones al principio de prohibición de cesión de trabajadores: a) la puesta a disposición de trabajadores a través de una empresa de trabajo temporal debidamente autorizada; y b) la puesta a disposición de trabajadores expresamente

autorizada. Por su carácter más novedoso, se analiza a continuación únicamente la segunda de las derogaciones señaladas.

Un empleador puede “prestar” temporalmente sus trabajadores a otra empresa siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones expresamente previstas en la ley: 1) la puesta a disposición de sus trabajadores no puede constituir la actividad normal y principal del empleador cedente (en este caso, se estaría ante una empresa de trabajo temporal); 2) la puesta a disposición sólo puede afectar al personal fijo del cedente; 3) sólo puede tener una duración temporal; 4) la empresa usuaria, el trabajador puesto a disposición y su empresa directa deben formalizar por escrito las condiciones y la duración de la puesta a disposición; y 5) el empleador debe disponer, con carácter previo a la puesta a disposición de sus trabajadores, de una autorización expresa por parte del órgano de Inspección de las leyes sociales. Este último requisito (autorización administrativa previa) tiene algunas excepciones: a) la puesta a disposición realizada en el marco de la colaboración entre empresas que forman parte de una misma entidad económica y financiera; y b) la puesta a disposición para la realización esporádica de tareas especializadas que requieran una cualificación profesional específica.

La empresa usuaria y la empresa a la que pertenece el trabajador puesto a disposición responden solidariamente, durante el periodo de cesión autorizada, del pago de las cotizaciones de seguridad social, de los salarios, indemnizaciones y otro tipo de ventajas que correspondan al trabajador legalmente cedido. Por su parte, la empresa usuaria debe garantizar en todo momento el cumplimiento de la legislación en materia de condiciones de trabajo y de prevención de riesgos laborales en el lugar de trabajo (días festivos, descanso dominical, trabajo nocturno, seguridad y salud laboral, etc.).

Sanciones en caso de cesión no autorizada o no conforme con las disposiciones legales

Las infracciones derivadas de supuestos de cesiones de trabajadores no autorizadas o no conformes con las disposiciones legales pueden ser objeto de sanciones penales o administrativas, que pueden ser aplicadas a las dos empresas incurso en la cesión ilegal (cedente y cesionaria). En el caso de sanción administrativa consistente en multa dineraria, se entiende cometida una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.

Además de lo anterior, el contrato suscrito entre un empleador y un trabajador para ser puesto a disposición de un tercero se considera nulo a partir del inicio de la prestación de trabajo para este último. En tal caso, el tercero usuario y el trabajador puesto ilegalmente a su disposición se consideran vinculados por un contrato de trabajo de duración indefinida. Por último, las empresas cedente y cesionaria son responsables solidarias del pago de las cotizaciones de seguridad social, así como del pago de los salarios, indemnizaciones y otras ventajas económicas debidas al trabajador afectado.

INFORME ANUAL 2012 DE LA OFICINA NACIONAL DE EMPLEO: INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO Y EVOLUCIÓN DE LAS PRESTACIONES

La Oficina Nacional de Empleo belga (ONEM) ha publicado recientemente el informe anual correspondiente al ejercicio 2012, en el que, tras exponerse las tendencias generales del mercado de trabajo belga, se analiza el régimen de medidas activas y pasivas puestas en práctica por el organismo y la evolución de las prestaciones concedidas.

Tendencias generales del mercado de trabajo

En un contexto de degradación prolongada de la coyuntura económica del país a lo largo del año 2012 en comparación con el ejercicio 2011 (reducción del PIB, disminución del número de horas prestadas por empresas de trabajo temporal, reducción del número de ofertas de empleo, aumento de los despidos colectivos, aumento del número de quiebras empresariales), el empleo ha resistido razonablemente bien la situación descrita, con un aumento de 6.500 personas en 2012 (4.552.000 personas en total). Tanto la población activa (5.188.000 personas) como la población en edad de trabajar (7.254.000 personas), pese a haber aumentado, lo han hecho en menor medida que en años anteriores⁸. Como conclusión de lo anterior, la tasa de empleo durante 2012 se ha situado en Bélgica en el 67,2%, ligeramente inferior al 68,5% de media en la UE y lejos aún del objetivo del 73,2% comprometido por las autoridades belgas en el ámbito de la estrategia “Europa 2020”⁹.

Según datos de Eurostat, la tasa armonizada de desempleo durante 2012 se situó en el 7,3%, lo que supone un 0,1% de incremento sobre la del año 2011. En valores absolutos, el número de demandantes de empleo sin ocupación creció un 2,5% en 2012 hasta alcanzar la cifra de 560.367. El desempleo temporal creció un 14,5% en comparación con el año anterior, alcanzando la cifra de 161.340 personas.

Evaluación de las medidas activas

El número de beneficiarios en función de cada tipo de medida es el siguiente:

- Trabajadores con contrato a tiempo parcial beneficiarios de una prestación de garantía de ingresos mínimos.- El número de esta categoría de beneficiarios ha disminuido en 2012 en un 1,5% en comparación con el año anterior, pasando de media mensual de 52.515 a 51.715.
- Medidas de activación de la vida laboral.- En el año 2012, un total de 109.487 personas de media mensual se han beneficiado de algún tipo de medida para favorecer su actividad profesional, lo que supone un 12,7% menos que en el año 2011.
- Medidas en materia de formación.- El número de personas en formación a lo largo del año 2012 ha sido 38.250 de media mensual, lo que ha supuesto un incremento de un 2% en relación con el año 2011.
- Bonos de servicio (titres-services).- Entre 2011 y 2012, el número de empresas activas en el régimen de los “bonos de servicio” (trabajos en el hogar) ha aumentado un 1,7% hasta alcanzar las 2.753 unidades, lo que supone un crecimiento inferior al experimentado en años anteriores (+6,6% en 2010 y +5,1% en 2011). Aunque no se disponen de datos del año 2012, en el año 2011 el número de trabajadores de este régimen aumentó un 9,4% en comparación con el año 2010, pasando de 136.915 a 149.827.

⁸ Los datos anteriores se refieren a personas de 15 a 64 años de edad.

⁹ Estos últimos porcentajes guardan relación con el objetivo de la tasa de empleo de la estrategia “Europa 2020”, que tiene en cuenta las personas con edades comprendidas entre 20 y 64 años.

- Interrupción de la vida profesional y créditos de tiempo.- Ambos regímenes tienen como objetivo permitir una mejor conciliación de la vida privada y la actividad laboral. El número de beneficiarios de estas modalidades ha crecido en 2012, en media mensual, un 0,3% en comparación con el año anterior, habiendo pasado de 271.290 beneficiarios en 2011 a 272.018 en 2012.

Evaluación de las medidas pasivas

En su conjunto, el número de desempleados perceptores de prestaciones, incluidos los desempleados que perciben complementos de empresa (antiguos prejubilados), ha disminuido un 2,3% en 2012 en comparación con el año 2011, alcanzando la cifra de 645.790 personas frente a las 661.223 del año anterior. Esta reducción se aprecia sobre todo en los desempleados beneficiarios de prestaciones que no son demandantes de empleo por razones de edad, un subgrupo que en el año 2012 ha registrado una bajada del 5,4% en comparación con el 2011 (de 207.263 pasa a 196.144). El otro subgrupo, el de desempleados perceptores de prestaciones que son demandantes de empleo, ha experimentado un descenso del 1% en el año 2012 en comparación con el año anterior, pasando de 453.960 personas a 449.646.

Evolución del gasto

En 2012, el gasto total realizado por el ONEM, tanto en medidas activas como pasivas, ha alcanzado la cifra (en millones de euros) de 11.339,99 euros, lo que supone un incremento del 2,1% en comparación con el año 2011. Desglosando la cifra anterior, se aprecia que las medidas pasivas supusieron un coste de 6.916,98 euros y las medidas activas supusieron un total de 4.423 euros. De esta última cantidad, 1.607,24 euros corresponden exclusivamente a los bonos de servicio (titres-services), partida que se incrementó un 12,2% en 2012. El gasto total realizado por el ONEM, excluyendo los "titres services", representó el 2,58% del PIB belga en 2012 frente al 2,61% en el año anterior.

El importe de la prestación de desempleo media para los desempleados totales demandantes de empleo alcanzó la cifra de 932,68 euros al mes en el año 2012, lo que supuso un aumento del 3,7% en comparación con el año 2011

Comparación internacional

El informe anual del ONEM incluye una comparación internacional de la evolución de la tasa de desempleo del año 2011 al año 2012 en el contexto europeo. Mientras que, según datos de Eurostat, la tasa de desempleo pasó en Bélgica del 7,2% al 7,3% (+0,1%), el crecimiento fue mayor en el resto de Europa. En la zona euro pasó del 10,2% al 11,4% (+1,2%) y en la UE 27 pasó del 9,6% al 10,5% (+0,9%). Los anteriores datos ponen de manifiesto que la tasa de desempleo belga se mantiene relativamente estable en la coyuntura actual.

Según el informe, entre las medidas que han contribuido a mantener estable la tasa de desempleo durante 2012 pueden citarse las siguientes:

- El sistema de paro temporal, que ha jugado un papel amortiguador de la crisis para 51.566 empresas y 431.357 trabajadores. El número de días de desempleo temporal por causas económicas aumentó un 15,2% en 2012.
- El sistema de los "titres services", que creció un 8,6% en 2012.
- Las medidas de fomento del empleo, que han facilitado la contratación de parados de larga duración y de edades más avanzadas.

Perspectivas para el 2013

Las previsiones para el año próximo no son muy halagüeñas. En el mes de diciembre del año pasado la Banca Nacional de Bélgica (BNB) revisó a la baja las perspectivas de crecimiento económico durante el año 2013, previendo un crecimiento nulo como consecuencia de la incertidumbre de empresas y consumidores en relación con la crisis del euro y con la reducción de la actividad económica y de la demanda. En este contexto, la BNB prevé, en materia de empleo, una disminución en el año 2013 de 14.900 unidades.

En términos de tasa de desempleo armonizada del año 2013, la situación anterior llevaría a un incremento de la tasa del 2012, que crecería un 0,3%, pasando del 7,3% al 7,6% según datos de la Oficina Federal de Presupuestos. La Banca Nacional de Bélgica se muestra más pesimista, pronosticando una tasa de desempleo del 8,1% en el 2013.

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN ABRIL

A finales de abril había 560.619 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un descenso de 4.811 personas en base intermensual y un aumento de 24.267 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2011— se situó en 11,1% (11,0% para los hombres y 11,2% para las mujeres).

A nivel regional y en términos intermensuales, el paro disminuyó en las tres Regiones del país: lo hizo en mayor medida en Valonia (-2.678 personas), seguida por Flandes (-1.525 personas) y Bruselas -608 personas.

En el reparto por sexo se observa un mayor descenso intermensual en el colectivo de los hombres (-2.514 personas) que en el de las mujeres (-2.297 personas); en la variación interanual se produce un mayor incremento en el colectivo de los hombres (+19.593 personas) que en el de las mujeres (+4.674 personas).

La variación por grupos indica que tanto los jóvenes demandantes de empleo desocupados menores de 25 años como los demandantes de empleo de larga duración (2 años y más) y jóvenes demandantes de empleo en período de prácticas de inserción han disminuido en base intermensual en 3.282, 389 y 1.474 personas.

En el reparto por nacionalidades se puede observar que en el pasado mes de abril había 451.213 nacionales, 52.259 ciudadanos UE (de los cuales 4.858 españoles) y 57.147 ciudadanos extracomunitarios demandantes de empleo desocupados.

Los datos adjuntos proceden de la Oficina Nacional de Empleo Belga (ONEM).

ONEM

Direction Statistiques et Etudes

Production: Direction ICT

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN AVRIL 2013

dont
 FLANDRE WALLONIE Commun. BRUXELLES PAYS - 1m. -12 m.
 Germanoph.

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

Hommes	114.872	125.831	1.344	57.491	298.194	-2.514	+19.593
Femmes	95.304	116.966	1.313	50.155	262.425	-2.297	+4.674
Total	210.176	242.797	2.657	107.646	560.619	-4.811	+24.267
- 1 m.	-1.525	-2.678	-26	-608	-4.811		
- 12 m.	+18.781	+4.222	+48	+1.264	+24.267		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

Hommes	25.728	27.503	265	7.610	60.841	-1.848	+5.938
Femmes	17.192	23.326	214	6.626	47.144	-1.434	+2.275
Total	42.920	50.829	479	14.236	107.985	-3.282	+8.213
- 1 m.	-1.746	-1.137	-8	-399	-3.282		
- 12 m.	+5.771	+2.420	+35	+22	+8.213		

3. dont les DEI avec une durée d'inactivité de 2 ans et plus :

Hommes	29.051	47.891	396	26.107	103.049	-185	+1.474
Femmes	23.813	44.719	423	23.057	91.589	-204	-2.843
Total	52.864	92.610	819	49.164	194.638	-389	-1.369
- 1 m.	+233	-731	-6	+109	-389		
- 12 m.	+504	-2.737	-14	+864	-1.369		

4. dont les jeunes DEI en période de stage d'insertion :

Hommes	7.474	10.343	101	3.227	21.044	-719	+1.337
Femmes	5.445	9.202	90	3.067	17.714	-755	+581
Total	12.919	19.545	191	6.294	38.758	-1.474	+1.918
- 1 m.	-1.039	-151	-7	-284	-1.474		
- 12 m.	+1.074	+917	+5	-73	+1.918		

5 Taux de chômage : (classes d'âge de 15 à 64 ans)

(demandeurs d'emploi inoccupés par rapport à la population active en 2011 : source Steunpunt

WSE + pour Bruxelles les frontaliers des organismes internationaux ***)

Hommes	7,2%	14,9%	7,2%	19,7%	11,0%	-0,1%	+0,8%
Femmes	7,0%	16,0%	8,6%	20,5%	11,2%	-0,1%	+0,2%
Total	7,1%	15,4%	7,8%	20,1%	11,1%	-0,1%	+0,5%
- 1 m.	-0,1%	-0,2%	-0,1%	-0,1%	-0,1%		
- 12 m.	+0,6%	+0,2%	+0,1%	+0,3%	+0,5%		

*** Pour Bruxelles : source population active BNB 2012 (clef EFT)

Répartition par nationalité, région et sexe

- Situation du mois de: AVRIL 2013 -

PAYS

NATIONALITES	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente	Demandeurs d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleurs en stage d'attente
Belgique	235.111	18.825	216.102	15.460	451.213	34.285
Autriche	30	0	36	3	66	3
Bulgarie	799	34	801	38	1.600	72
Chypre	3	0	8	1	11	1
République Tchèque	267	14	188	11	455	25
Allemagne	801	25	792	32	1.593	57
Danemark	28	0	37	0	65	0
Espagne	2.923	72	1.935	79	4.858	151
Estonie	12	0	16	1	28	1
Finlande	30	0	45	3	75	3
France	4.929	207	5.425	262	10.354	469
Grande Bretagne	491	17	317	13	808	30
Grèce	632	20	472	22	1.104	42
Hongrie	125	3	166	6	291	9
Irlande	66	5	57	1	123	6
Italie	8.286	158	6.141	167	14.427	325
Lituanie	37	2	83	4	120	6
Luxembourg	106	6	82	5	188	11
Lettonie	28	1	53	3	81	4
Malte	9	0	3	0	12	0
Pays-Bas	3.944	112	3.543	111	7.487	223
Pologne	1.463	56	1.317	60	2.780	116
Portugal	1.752	89	1.171	64	2.923	153
Roumanie	890	77	1.011	102	1.901	179
Slovaquie	407	15	365	15	772	30
Slovénie	7	0	18	1	25	1
Suède	58	3	54	1	112	4
TOTAL ETRANGERS U.E.	28123	916	24136	1005	52259	1921
TOTAL U.E.	263234	19741	240238	16465	503472	36206
Suisse	31	3	60	5	91	8
Congo (Rép. démocratique)	2.173	85	2.207	137	4.380	222
Algérie	1.531	38	526	25	2.057	63
Croatie	30	1	27	2	57	3
Maroc	8.826	172	4.293	256	13.119	428
Macédoine	460	25	255	13	715	38
Norvège	15	0	13	0	28	0
Serbie + Monténégro	588	44	354	35	942	79
Tunisie	748	37	236	15	984	52
Turquie	3.148	67	1.513	58	4.661	125
Réfugiés et apatrides	1.093	85	679	88	1.772	173
Autres nationalités hors U.E.	16.317	746	12.024	615	28.341	1.361
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	34.960	1.303	22.187	1.249	57.147	2.552
TOTAL ETRANGERS	63.083	2.219	46.323	2.254	109.406	4.473
TOTAL GENERAL	298.194	21.044	262.425	17.714	560.619	38.758