

## BÉLGICA

### **MODIFICACIÓN DE LA LEY DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**

---

La modernización de la normativa sobre empresas de trabajo temporal tiene como objetivo mejorar las posibilidades de empleo y la calidad del empleo en el sector de este tipo de empresas. La nueva regulación, aprobada por el Consejo de Ministros, parte del acuerdo alcanzado por los agentes sociales en el seno del Consejo Nacional del Trabajo. A solicitud de los agentes sociales, la nueva regulación entrará en vigor a partir del 1 de julio de 2013.

Las principales novedades de la nueva reglamentación abordan los siguientes temas: a) la posibilidad de realizar contratos de trabajo sucesivos de un día de duración; b) la introducción de un nuevo supuesto de utilización del contrato de puesta a disposición (motivo de inserción); y c) determinadas obligaciones de información.

#### **Contratos de trabajo sucesivos de una jornada**

Estos contratos pueden definirse como aquellos que se suscriben de forma sucesiva entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador para prestar servicios en la misma empresa usuaria durante un periodo máximo de 24 horas cada uno. El elemento distintivo radica en su carácter sucesivo. La norma atribuye esta característica a los contratos que se suceden inmediatamente en el tiempo o que están separados entre sí como máximo por un día festivo y/o por los días habituales de inactividad aplicables en la empresa usuaria a la categoría de trabajadores a los que pertenece el trabajador puesto a su disposición.

- Para poder formalizar este tipo de contratos, la normativa exige también que exista una necesidad de flexibilidad en la empresa usuaria. En el concepto de “necesidad de flexibilidad” se encuadran los casos siguientes:
- Cuando el volumen de trabajo existente en la empresa usuaria depende en gran parte de factores externos: puede tratarse de factores climatológicos o bien de otro tipo de factores externos como, por ejemplo, la existencia de un volumen variable de la demanda por parte de los clientes de la empresa usuaria.
- Cuando el volumen de trabajo existente en la empresa usuaria está sujeto a importantes fluctuaciones: tal puede ser el caso, por ejemplo, de la llegada de pedidos de manera fluctuante.
- Cuando el volumen de trabajo en la empresa usuaria se encuentra vinculado al tipo de trabajo a realizar: algunos trabajos son siempre de corta duración y justifican plenamente la necesidad de flexibilidad.

En caso de discrepancia sobre la procedencia de realizar este tipo de contratos, la acreditación de la existencia de una “necesidad de flexibilidad” corresponde a la empresa usuaria. Cuando la empresa usuaria no puede probar la concurrencia de una “necesidad de flexibilidad”, la empresa de trabajo temporal debe pagar al trabajador contratado, además del salario debido, una indemnización equivalente a la retribución a que hubiera tenido derecho si hubiera suscrito un contrato de trabajo de dos semanas de duración. Teniendo en cuenta que la empresa usuaria es la única que puede probar la existencia de necesidad de flexibilidad en su ámbito, en el contrato suscrito entre aquélla y la empresa de trabajo temporal pueden preverse las consecuencias de este hecho entre las dos partes.

## Supuesto de inserción

A los supuestos hasta ahora previstos para formalizar contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria se añade una nueva modalidad: el denominado “motivo de inserción”. El objetivo de este nuevo supuesto consiste en poner a disposición de la empresa usuaria un trabajador para ocupar un puesto vacante con el fin de que dicho trabajador pueda ser contratado de forma permanente para ese mismo puesto por la empresa usuaria al término del periodo de puesta a disposición. Se trata, en definitiva, de una fórmula que tiene como finalidad facilitar la contratación por la propia empresa usuaria del trabajador puesto a su disposición por la empresa de trabajo temporal.

La empresa usuaria podrá valorar a lo largo del periodo de puesta a disposición la competencia y la aptitud del trabajador para ocupar de forma definitiva el puesto de trabajo vacante, en tanto que el trabajador podrá conocer los requerimientos del mismo. Una vez concluido el periodo de puesta a disposición, la empresa usuaria podrá decidir si contrata o no al trabajador que la empresa de trabajo temporal puso a su disposición. Por lo tanto, la empresa usuaria no tiene ninguna obligación de contratar al trabajador al término del contrato de puesta a disposición.

La nueva normativa, además de prohibir la utilización de contratos de duración diaria acogiendo a esta modalidad, establece los siguientes límites en cuanto a la utilización de este supuesto:

- La empresa usuaria dispone de tres oportunidades para la ocupación de un puesto de trabajo vacante a través de esta modalidad. Es decir, puede formalizar hasta un máximo de 3 contratos de puesta a disposición, lo que equivale a tener a su disposición de forma sucesiva hasta un máximo de 3 trabajadores.
- Cada trabajador puede ocupar el puesto vacante hasta un máximo de 6 meses.
- El periodo de ocupación del puesto de trabajo no puede ser superior a 9 meses en el conjunto de las oportunidades de que dispone la empresa usuaria (3 como máximo).

Si la empresa usuaria incumple la regla relativa al número máximo de oportunidades (3) para cubrir un puesto de trabajo vacante, los trabajadores sucesivos puestos a su disposición serán considerados como trabajadores de la empresa usuaria con contrato de duración indefinida.

En el caso de trabajadores puestos a disposición que han concluido un contrato de duración indefinida justo antes de su contratación a través de este supuesto de inserción, la empresa de trabajo temporal está obligada a garantizarles ocupación durante un periodo mínimo de un mes. En consecuencia, la empresa de trabajo temporal que, a petición de la empresa usuaria, rescinda el contrato de trabajo antes del término del mes de garantía de ocupación sin causa imputable al trabajador, está obligada a facilitarle una ocupación de igual retribución durante el periodo de tiempo que reste hasta la conclusión del mes indicado.

Por último, si el trabajador es finalmente contratado por la empresa usuaria a través de un contrato de duración indefinida, el periodo de puesta a disposición se computa a efectos del cálculo de la antigüedad de dicho trabajador en la empresa usuaria.

## Obligaciones de información

Con el fin de facilitar el control del trabajo realizado en las empresas usuarias mediante el recurso a empresas de trabajo temporal, se establecen las siguientes obligaciones de información:

- En la empresa usuaria existe comité de empresa o delegados sindicales: cada seis meses, la empresa usuaria debe facilitar a los representantes de los trabajadores información sobre el número de trabajadores puestos a su disposición por cada uno de los supuestos previstos en la norma, duración de la puesta a disposición y contenido de su trabajo.
- En la empresa usuaria no existe comité de empresa o delegados sindicales: cada mes, la empresa de trabajo temporal debe informar a los Fondos Sociales para los trabajadores

puestos a disposición sobre los contratos realizados según los diferentes supuestos de utilización permitidos.

## **INFORME SOBRE EL PARO EN MAYO DE 2013**

---

A finales de mayo había 551.227 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un descenso de 9.392 personas en base intermensual y un aumento de 23.551 personas en base interanual.

En el mes de referencia, la tasa de paro —con relación a la población activa en 2011— se situó en 10,9% (10,7% para los hombres y 11,1% 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 Flandes (-4.685 personas), seguida por Valonia (-4.084 personas) y Bruselas (-623 personas).

En el reparto por sexo se observa un mayor descenso intermensual en el colectivo de los hombres (-5.940 personas) que en el de las mujeres (-3.452 personas); en la variación interanual se produce un mayor incremento en el colectivo de los hombres (+17.849 personas) que en el de las mujeres (+5.702 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 los jóvenes demandantes de empleo en período de prácticas de inserción han disminuido en base intermensual, respectivamente, en 5.800, 350 y 2.862 personas.

En el reparto por nacionalidades de los demandantes de empleo desocupados se puede observar que en el pasado mes de mayo hubo 443.328 ciudadanos belgas, 51.686 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.849 españoles) y 56.213 ciudadanos extracomunitarios.

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 MAI 2013

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

### 1. Demandeurs d'emploi inoccupés ( DEI ) :

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
Hommes	111.628	123.650	1.325	56.976	292.254	-5.940	+17.849
Femmes	93.863	115.063	1.318	50.047	258.973	-3.452	+5.702
<b>Total</b>	<b>205.491</b>	<b>238.713</b>	<b>2.643</b>	<b>107.023</b>	<b>551.227</b>	<b>-9.392</b>	<b>+23.551</b>
- 1 m.	-4.685	-4.084	-14	-623	-9.392		
- 12 m.	+17.269	+3.671	+91	+2.611	+23.551		

### 2. dont les DEI de moins de 25 ans :

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
Hommes	23.921	26.147	250	7.278	57.346	-3.495	+4.068
Femmes	16.204	22.142	211	6.493	44.839	-2.305	+1.816
<b>Total</b>	<b>40.125</b>	<b>48.289</b>	<b>461</b>	<b>13.771</b>	<b>102.185</b>	<b>-5.800</b>	<b>+5.884</b>
- 1 m.	-2.795	-2.540	-18	-465	-5.800		
- 12 m.	+4.694	+1.008	+41	+182	+5.884		

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

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
Hommes	28.965	47.612	393	26.123	102.700	-349	+1.812
Femmes	23.912	44.466	434	23.210	91.588	-1	-1.971
<b>Total</b>	<b>52.877</b>	<b>92.078</b>	<b>827</b>	<b>49.333</b>	<b>194.288</b>	<b>-350</b>	<b>-159</b>
- 1 m.	+13	-532	+8	+169	-350		
- 12 m.	+815	-2.354	+14	+1.380	-159		

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

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
Hommes	6.704	9.611	94	3.081	19.396	-1.648	+501
Femmes	4.903	8.622	88	2.975	16.500	-1.214	+254
<b>Total</b>	<b>11.607</b>	<b>18.233</b>	<b>182</b>	<b>6.056</b>	<b>35.896</b>	<b>-2.862</b>	<b>+755</b>
- 1 m.	-1.312	-1.312	-9	-238	-2.862		
- 12 m.	+903	-160	+7	+12	+755		

### 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 \*\*\*)

	FLANDRE	WALLONIE	Commun. Germanoph.	BRUXELLES	PAYS	- 1m.	-12 m.
Hommes	7,0%	14,7%	7,1%	19,5%	10,7%	-0,3%	+0,6%
Femmes	6,9%	15,7%	8,7%	20,4%	11,1%	-0,1%	+0,3%
<b>Total</b>	<b>7,0%</b>	<b>15,2%</b>	<b>7,8%</b>	<b>19,9%</b>	<b>10,9%</b>	<b>-0,2%</b>	<b>+0,5%</b>
- 1 m.	-0,1%	-0,2%	+0,0%	-0,2%	-0,2%		
- 12 m.	+0,6%	+0,3%	+0,3%	+0,4%	+0,5%		

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

## DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES

Répartition par nationalité, région et sexe

- Situation du mois de: MAI 2013 -

PAYS

DEIN05

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
<b>Belgique</b>	<b>230.269</b>	<b>17.313</b>	<b>213.059</b>	<b>14.321</b>	<b>443.328</b>	<b>31.634</b>
Autriche	25	0	37	2	62	2
Bulgarie	797	36	800	43	1.597	79
Chypre	3	0	7	1	10	1
République Tchèque	252	8	193	11	445	19
Allemagne	790	25	799	26	1.589	51
Danemark	27	0	37	0	64	0
Espagne	2.909	68	1.940	76	4.849	144
Estonie	12	0	16	1	28	1
Finlande	30	0	39	3	69	3
France	4.855	192	5.388	252	10.243	444
Grande Bretagne	501	17	312	11	813	28
Grèce	635	20	491	27	1.126	47
Hongrie	120	3	169	5	289	8
Irlande	64	3	60	0	124	3
Italie	8.185	150	6.043	162	14.228	312
Lituanie	36	1	77	4	113	5
Luxembourg	107	5	85	9	192	14
Lettonie	25	1	54	3	79	4
Malte	9	0	3	0	12	0
Pays-Bas	3.873	96	3.523	106	7.396	202
Pologne	1.418	54	1.328	61	2.746	115
Portugal	1.693	82	1.158	59	2.851	141
Roumanie	881	71	978	91	1.859	162
Slovaquie	407	14	362	13	769	27
Slovénie	7	0	18	1	25	1
Suède	52	2	56	2	108	4
<b>TOTAL ETRANGERS U.E.</b>	<b>27713</b>	<b>848</b>	<b>23973</b>	<b>969</b>	<b>51686</b>	<b>1817</b>
<b>TOTAL U.E.</b>	<b>257982</b>	<b>18161</b>	<b>237032</b>	<b>15290</b>	<b>495014</b>	<b>33451</b>
Suisse	42	3	58	3	100	6
Congo (Rép. démocratique)	2.087	81	2.181	136	4.268	217
Algérie	1.502	35	523	24	2.025	59
Croatie	32	1	30	4	62	5
Maroc	8.640	163	4.170	243	12.810	406
Macédoine	435	24	239	11	674	35
Norvège	14	0	13	0	27	0
Serbie + Monténégro	585	42	360	26	945	68
Tunisie	734	36	245	13	979	49
Turquie	3.084	68	1.499	58	4.583	126
Réfugiés et apatrides	1.093	81	697	96	1.790	177
Autres nationalités hors U.E.	16.024	701	11.926	596	27.950	1.297
<b>TOTAL ETRANG. HORS U.E.</b>	<b>34.272</b>	<b>1.235</b>	<b>21.941</b>	<b>1.210</b>	<b>56.213</b>	<b>2.445</b>
<b>TOTAL ETRANGERS</b>	<b>61.985</b>	<b>2.083</b>	<b>45.914</b>	<b>2.179</b>	<b>107.899</b>	<b>4.262</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>292.254</b>	<b>19.396</b>	<b>258.973</b>	<b>16.500</b>	<b>551.227</b>	<b>35.896</b>