

ANÁLISIS DEL FUNCIONAMIENTO DE LOS CONTRATOS DE PRIMER EMPLEO⁷

El Consejo Central de la Economía y el Consejo Nacional del Trabajo emiten anualmente de forma conjunta un informe sobre la situación de los contratos de primer empleo (CPE) en Bélgica. El informe emitido en el año 2013 contiene tres apartados: a) el contenido de la legislación aplicable a este tipo de contratos; b) la situación de los jóvenes belgas en el mercado de trabajo; y c) el grado de cumplimiento de la obligación de contratación de jóvenes existente en la normativa belga.

Legislación aplicable a los contratos de primer empleo

El régimen de los CPE tiene como objetivo facilitar a los jóvenes belgas menores de 26 años la posibilidad de integrarse cuanto antes y de manera estable en el mercado de trabajo, tanto en el sector privado como en el público. Con el fin de conseguir este objetivo, la normativa belga establece para determinados empleadores la obligación de contratar a un determinado número de jóvenes.

El contenido de esta obligación depende del sector al que pertenece cada empresa. A este fin, los empleadores se clasifican en cuatro grupos: los pertenecientes al sector público, los del sector privado con fines sociales (asociaciones sin ánimo de lucro, mutuas, etc.), los del sector de la enseñanza y los del sector privado en sentido estricto.

En el sector privado en sentido estricto la obligación tiene un contenido doble: a) la denominada obligación "individual", por medio de la cual todo empleador que el 30 de junio del año precedente hubiera tenido en plantilla al menos a 50 trabajadores (expresados en unidades), debe contratar a un número de jóvenes igual como mínimo al 3% de la plantilla existente en la empresa durante el segundo trimestre del año anterior (calculada en equivalente a tiempo completo); y b) la denominada obligación "colectiva", complementaria de la anterior, que afecta a todos los empleadores del sector privado en su conjunto (es decir, tengan más o menos de 50 trabajadores), a través de la cual estos deben contratar a un número adicional de jóvenes equivalente como mínimo al 1% del efectivo global contratado durante el segundo trimestre del año anterior (en equivalencia a tiempo completo) por los empleadores a los que afecta la obligación "individual".

Por su parte, los empleadores del sector público y del sector privado con fines sociales que el 30 de junio del año anterior tuvieran una plantilla de al menos 50 trabajadores (expresados en unidades), tienen la obligación de contratar a un número de jóvenes equivalente al 1,5% de la plantilla existente en el segundo trimestre del año anterior (número de trabajadores equivalentes a tiempo completo). Como excepción a esta regla, en el caso de los empleadores dependientes del Estado federal (por lo tanto, no los de las regiones y comunidades) la anterior obligación se eleva al 3%. Por último, el sector de la enseñanza está totalmente exento de la obligación de contratación de jóvenes.

Los contratos de primer empleo (CPE) sólo pueden ser suscritos por jóvenes menores de 26 años. Los tipos de contratos que pueden formalizarse en el marco de los CPE son, entre otros, los siguientes: un contrato de trabajo ordinario, una combinación de un contrato a tiempo parcial y formación, un contrato de aprendizaje, un contrato de stage, etc.

Finalmente, los contratos de primer empleo tienen algunas características propias en relación con los contratos normales. Por ejemplo, una retribución inferior en caso de formación: en este supuesto, el empleador puede dedicar a la formación del joven un 10%

⁷ Fte.: Consejo Central de la Economía y Consejo Nacional del Trabajo

como máximo de su retribución durante los 12 primeros meses de ejecución del contrato. En este caso, el empleador puede descontar el importe correspondiente de la retribución normal del joven, sin que la remuneración resultante pueda ser inferior al salario mínimo mensual garantizado. Además, durante los 12 primeros meses del contrato el joven puede ausentarse de su puesto de trabajo, sin pérdida de retribución, para responder a las ofertas de empleo que reciba.

Por lo que se refiere al régimen de sanciones, estas se aplican en dos casos: a) cuando el empleador no cumple la obligación individual relativa al número de contratos de primer empleo; y b) cuando las contrataciones de primer empleo realizadas se ven compensadas, en fraude de ley, con un número igual de extinciones de contratos dentro de la misma empresa. La sanción prevista para estas infracciones consiste en una multa de 75 € por cada día de incumplimiento de las citadas obligaciones.

Situación de los jóvenes belgas en el mercado de trabajo

Los análisis sobre la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo tienen en cuenta generalmente a los comprendidos entre los 15 y los 24 años de edad. Sin embargo, teniendo en cuenta que la proporción de jóvenes que se encuentra en edad escolar varía de un país a otro, el informe ha tomado también en consideración al grupo de jóvenes comprendidos entre 20 y 24 años de edad.

Por lo que se refiere a la tasa de empleo, los jóvenes belgas con edades comprendidas entre 15 y 24 años tuvieron en el año 2011 una tasa del 26%, que se encuentra muy por debajo de la tasa media de la EU 15 (36,5%) Los factores que pueden explicar la anterior tasa de empleo de los jóvenes belgas son múltiples. En primer lugar, hay que tener en cuenta el importante número de jóvenes que se encuentran realizando sus estudios como consecuencia de la duración de las obligaciones escolares y de las facilidades de acceso a la enseñanza superior. Otro factor que influye en este dato es la importancia y la frecuencia de repeticiones de cursos escolares, lo que provoca un retraso en la entrada de los jóvenes en el mercado de trabajo (cerca del 60% de los alumnos francófonos termina sus estudios superiores de secundaria con al menos un año de retraso; en el caso de los estudiantes neerlandófonos el porcentaje se eleva al 35%).

Como se ha señalado anteriormente, el informe consideró conveniente excluir a aquellos con edades comprendidas entre 15 y 19 años y definir, a estos efectos, un nuevo grupo de jóvenes entre 20 y 24 años. En este último grupo, la tasa de empleo belga sube al 44%, aunque continúa siendo inferior a la de la media de la UE-15 (53%). Sin embargo, lo más preocupante es que desde hace 27 años la tasa de empleo de los jóvenes entre 20 y 24 años mantiene una tendencia a la baja, pasando de un 54,4% en 1983 a un 44% en 2011. En comparación con la tasa de empleo de los adultos (de 25 a 64 años), la situación de los jóvenes también ha empeorado a lo largo de este periodo: mientras que en 1983 la tasa de empleo de los adultos era 1,1 veces más alta que la de los jóvenes, en el año 2011 esta relación alcanzó el 1,6.

Según los autores del informe, una de las medidas para mejorar la anterior tasa consiste en fomentar la combinación enseñanza-trabajo, que en Bélgica se encuentra poco desarrollada. Esta combinación, a través de la cual el joven estudiante realiza a partir de los 15 años periodos de prácticas en empresas, conduce a que los jóvenes se integren desde muy pronto en el mercado de trabajo. Esta fórmula, que en Bélgica sólo alcanza al 3% de los estudiantes, se encuentra muy desarrollada en otros países europeos, tales como Alemania, Austria, Dinamarca y Suiza, en los que casi el 50% de los estudiantes realiza esta combinación de estudios-trabajo.

En cuanto a la tasa de paro de los jóvenes belgas de entre 20 y 24 años durante el 2011, aquella fue inferior (17%) a la de la media de la UE-15 (19%). La tasa de actividad durante el

año 2011 de los jóvenes belgas de este tramo de edad (de 20 a 24 años) también es inferior (53%) a la media de la UE-15 (65%). Este dato es resultado de la combinación de los factores anteriormente enunciados: alta participación de los jóvenes belgas en los estudios superiores, la escasa implantación de la formación en alternancia y el alto nivel de retraso escolar.

El análisis también pone de relieve que los jóvenes son más sensibles que el resto de los trabajadores a las variaciones coyunturales. Durante los periodos de crisis económica, en los que el mercado de trabajo se contrae, los jóvenes que buscan empleo sufren en mayor medida la ralentización de las contrataciones. Las empresas son más selectivas en sus contrataciones y los jóvenes sin experiencia profesional se ven rechazados en los procesos de búsqueda de empleo. Por otra parte, los jóvenes empleados son a menudo los primeros en sufrir la extinción de sus contratos como consecuencia de su escasa antigüedad, su menor experiencia profesional y la duración temporal de sus contratos (en 2011, el 71% de los empleados de 15 a 19 años tenía un contrato temporal mientras que en el año 2010 el porcentaje era del 62%).

Con el fin de analizar el impacto de la recesión económica sobre las tasas de desempleo en los jóvenes y en los adultos, el estudio compara la evolución de estas tasas en Europa entre el primer trimestre del 2008 y el primer trimestre del 2009. El resultado de esta comparación pone de manifiesto que, en Bélgica, mientras que el aumento de la tasa de paro de los adultos (de 25 a 64 años) ha sido uno de los más bajos (0,6%), el aumento de la tasa de desempleo de los jóvenes (de 15 a 24 años) ha sido uno de los más altos (4,3%).

Otro elemento importante en la dinámica de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo es el de nivel de estudios. En el caso de los jóvenes con un alto nivel de estudios, el 90% encuentra un empleo a lo largo de los dos años siguientes a su finalización. Sin embargo, en el caso de jóvenes mediana o escasamente cualificados en lo que se refiere a su nivel de estudios, el anterior porcentaje desciende al 74% y 58% respectivamente.

Cumplimiento de las obligaciones relativas a los contratos de primero empleo

Por lo que se refiere al cumplimiento de la obligación “individual” de contratación de jóvenes trabajadores en el sector privado en sentido estricto, la proporción de empresas de más de 50 trabajadores que ocupan al menos a un 3% de jóvenes ha disminuido alrededor de un 9% a lo largo del periodo 2004 a 2011, aunque todavía alcanza aproximadamente un 82,5% en el conjunto del país durante el segundo trimestre del año 2011.

En el sector privado con fines sociales, el porcentaje de empresas de más de 50 trabajadores que ha cumplido la obligación de contratar un 1,5% de jóvenes alcanza prácticamente al 100% durante el periodo de tiempo comprendido entre el año 2004 y el año 2011. Sorprendentemente, el nivel de cumplimiento de la obligación en el sector público federal (3% de jóvenes en establecimientos de más de 50 empleados) se ha reducido desde un 84,2% en el año 2006 hasta un 59,2% en el año 2011. El nivel de cumplimiento mejora en el ámbito del sector público no federal (establecimientos dependientes de las regiones y comunidades), en el que la proporción se sitúa entre el 84% y el 100% durante el conjunto del periodo 2004 a 2011.

Por lo que se refiere a la denominada obligación “colectiva”, su cumplimiento fue ampliamente satisfecho a lo largo de todo el periodo analizado (2004 a 2011).

El informe conjunto del Consejo Central de la Economía y del Consejo Nacional del Trabajo sobre la situación de los contratos de primer empleo (CPE) en Bélgica finaliza con las siguientes conclusiones: a) el 82% de las empresas del sector privado ha respetado el cumplimiento de la obligación “individual” de contratación de jóvenes durante el periodo 2004 a 2011; b) la obligación “colectiva” se ha cumplido satisfactoriamente a lo largo del periodo

indicado; c) pese a ello, tanto la tasa de empleo de los jóvenes belgas (26%) como la tasa de actividad (53%) se encuentran por debajo de los resultados medios de la UE-15 (36,5% y 65% respectivamente), lo que se debe fundamentalmente a la duración de las obligaciones escolares y al escaso desarrollo de la formación en alternancia; d) la tasa de desempleo de los jóvenes belgas (17%) es algo inferior a la media de la UE-15 (19%); y e) la fórmula más adecuada para incrementar la participación de los jóvenes en el mercado de trabajo consiste en fomentar la formación en alternancia.

BÉLGICA SE ENFRENTA AL DUMPING SOCIAL⁸

La normativa europea y las diferencias que en materia laboral presentan las distintas normativas de los Estados miembros facilitan e incentivan en numerosas ocasiones la utilización de mano de obra de forma desleal. El coste de la seguridad social de los trabajadores es el factor que más incita la actuación desleal de los empresarios, ya que, por lo que se refiere a muchos países de la UE, la contratación de trabajadores extranjeros comunitarios supone un menor gasto que la contratación de nacionales belgas. Por otra parte, las condiciones de trabajo que aceptan los trabajadores extranjeros comunitarios también favorecen a determinados empresarios, ya que, tratándose en la mayoría de los casos de personas que provienen de países en donde las condiciones de trabajo son peores que las belgas, aquellos aceptan jornadas de trabajo más largas y salarios inferiores a los establecidos en los países más desarrollados de la UE.

El dumping social no sólo preocupa al Gobierno belga, sino también a los propios trabajadores e interlocutores sociales, que en repetidas ocasiones han convocado movilizaciones contra el tipo de competencia que genera. Este fenómeno pone en peligro el mercado de trabajo belga debido a las prácticas desleales que en numerosas ocasiones le acompañan. El Sindicato socialista FGTB ha denunciado que, en Bélgica, la competencia extranjera es un problema real y que tanto Europa como el propio Gobierno belga tienen que adoptar medidas adicionales para contrarrestarla, porque está generando un triple daño en el mercado nacional de empleo: 1) los trabajadores desplazados no cotizan en muchos casos a la Seguridad Social belga; 2) crece el paro nacional al realizarse el trabajo por trabajadores desplazados desde otros países con condiciones laborales inferiores a las belgas; 3) las empresas nacionales que cumplen escrupulosamente todas sus obligaciones pierden mercado debido a la competencia desleal de otras menos escrupulosas que juegan con el desplazamiento de una mano de obra más barata.

En el origen de la situación descrita se encuentra el principio de libre circulación de los trabajadores, vigente en el ámbito de la UE. A partir de este principio, que facilita la movilidad interna, el desplazamiento intracomunitario de trabajadores es el resultado de una directiva europea de 16 de diciembre de 1996. Conforme a esta directiva, una empresa de un país de la UE puede contratar la ejecución de una obra o la prestación de un servicio con otra empresa también de la UE. Esta última desplaza a sus trabajadores al territorio de la primera. Aunque las obligaciones que surgen a partir de esta situación están claras (respeto de la legislación laboral del lugar de prestación del trabajo y cumplimiento de las obligaciones en materia de Seguridad Social existentes en el país de origen), las manifestaciones de "dumping social" que se producen en numerosas ocasiones a raíz del traslado tienen su origen en las siguientes causas:

1. A pesar de que los trabajadores desplazados gozan de un conjunto básico de derechos laborales claramente definido (salario mínimo, vacaciones retribuidas, jornada máxima, prevención de riesgos laborales, etc.), equiparable al de los nacionales del país de destino, lo cierto es que, como ha indicado en algún momento László Andor, Comisario

⁸ Fte.: Periódicos *LE SOIR* y *L ECHO* 3-8/06/2013

Europeo de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, se producen numerosos abusos por parte de empleadores sin escrúpulos “que se aprovechan de controles nacionales débiles o de falta de cooperación entre las autoridades nacionales”.

Para hacerse una idea de lo que supone el fenómeno del desplazamiento de trabajadores procedentes de la UE a Bélgica, hay que señalar que en el año 2011 su número ascendió a 337.189 (217.115 en 2009). Según datos del Servicio de Inspección de leyes sociales, el número de trabajadores procedentes de las nuevas adhesiones a la UE ha aumentado considerablemente, pasando de un 32% del total de los emigrantes de los antiguos Estados miembros en 2008 a un 52% en 2011.

Número de trabajadores desplazados y países de procedencia (datos del 2011)

Antiguos Estados miembros UE		Nuevos Estados miembros UE	
Países Bajos	89.864	Polonia	57.629
Alemania	37.975	Rumania	23.204
Francia	35.982	Eslovaquia	10.050
Luxemburgo	19.742	Hungría	8.203
Portugal	15.891	Bulgaria	5.343

Gran parte de los desplazados proceden de países del este de Europa en los que las condiciones de trabajo son precarias. Esta precariedad fomenta la aceptación por parte de estos trabajadores de condiciones de trabajo (salario, jornada, etc.) inferiores a las legales en Bélgica. A este efecto, el Servicio Público Federal de Economía estima que en torno a un trabajador desplazado de cada tres recibe un salario inferior al debido. En el año 2011, se iniciaron 658 procedimientos por el Servicio de control de las leyes sociales, que únicamente dispone de 30 inspectores para toda Bélgica.

- La segunda razón se refiere a la seguridad social aplicable, que como anteriormente se señaló es la del país de origen, lo que ya de entrada supone un menor coste que el pagado por una empresa que cotiza en territorio belga. Aunque esto sea así, nada se puede objetar si se cumple estrictamente esta obligación. Sin embargo, el problema radica en la dificultad existente para comprobar que su cumplimiento se hace efectivo. A pesar de que la Oficina Nacional de la Seguridad Social (ONSS) intenta verificar si los trabajadores desplazados están adecuadamente afiliados a la seguridad social de sus países de origen, lo cierto es que en la práctica las comprobaciones son muy laboriosas y difíciles. Esta falta de control permite incluso que empresas belgas establezcan sedes ficticias en otros países con reducidos costes de seguridad social con el fin de proceder a continuación al desplazamiento de trabajadores hacia Bélgica. El resultado final de todas estas prácticas fraudulentas e ilícitas es que numerosos trabajadores desplazados no originan costes de seguridad social para las empresas que se benefician de sus servicios, lo que refuerza la situación de “dumping social”.

Varios son los sectores del mercado belga afectados por el dumping social. El de la construcción es el que más lo sufre y también en el que más crece la tensión entre los propios trabajadores. El secretario general del sector de la construcción de la FGTB ha advertido que no se trata de un fenómeno accidental y que, si no se adoptan medidas adicionales para frenarlo, podrían generarse actos de violencia entre los propios trabajadores.

- Otro elemento que, sin duda alguna, repercute negativamente en el mercado de trabajo belga es el de los «falsos trabajadores autónomos». Se estima que uno de cada diez trabajadores por cuenta propia residente en Bélgica es de nacionalidad extranjera (en cinco años su número ha aumentado un 25% en tanto que el número total de autónomo solo ha crecido un 7%). En numerosos casos se adquiere el estatuto de trabajador

autónomo como fórmula para poder trabajar inicialmente en Bélgica. Otro tipo de práctica que perjudica al mercado de trabajo nacional es que muchos de los nuevos trabajadores independientes se declaran rápidamente en quiebra para beneficiarse de las ayudas de los Centros Públicos de Ayuda Social u otras ayudas. Además, los sindicatos también han señalado que no se puede menospreciar el hecho de en muchos casos trabajan a precios irrisorios y que dedican muchas más horas de trabajo que las habituales, lo que también contribuye fuertemente a la devaluación del mercado belga. Para combatir este fenómeno, el Gobierno belga ha decidido endurecer e incrementar las inspecciones sobre los “falsos autónomos”. Sin embargo, todas las miradas para corregir este fenómeno se dirigen a las instituciones de la UE, a las que se piden medidas que permitan reforzar la asistencia mutua entre autoridades administrativas a través de intercambio de información entre sus respectivas inspecciones de trabajo.

ESTRATEGIA DE PREVENCIÓN DEL PARO Y ACTIVACIÓN DEL EMPLEO ⁹

Introducción

La Oficina Nacional de Empleo de Bélgica ha obtenido (ex aequo con el Instituto Nacional del Seguro de Accidentes de Trabajo de Italia) el Premio de Buenas Prácticas para Europa de la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) en reconocimiento a su estrategia nacional proactiva y preventiva para reducir el desempleo y aumentar la tasa de empleo, que fue implementada a partir del año 2002. El Premio de Buenas Prácticas para una mejor gestión de la Seguridad Social ha sido concedido en el Foro europeo de la Seguridad Social celebrado del 28 al 30 de mayo de 2013 en Estambul (Turquía).

Resumen

Entre 2007 y 2012, la tasa media de desempleo en Europa aumentó en aproximadamente un 50 %. Sin embargo, en Bélgica ha permanecido estable.

Esa evolución se debe en gran parte a una estrategia global de prevención del paro y activación del empleo que se ha aplicado gradualmente en los últimos diez años en el régimen del seguro de desempleo. Las medidas adoptadas han permitido moderar significativamente la subida del desempleo completo indemnizado y potenciar la participación de los desempleados de larga duración (más de dos años) en el mercado laboral. Entre otras medidas, destacan las siguientes:

- La que tiene como finalidad evitar la extinción del contrato de trabajo en tiempos de crisis a través del régimen de desempleo temporal en los supuestos de suspensión total o parcial del contrato de trabajo por razones económicas (“chômage économique”), medida dirigida inicialmente a los obreros y ampliada posteriormente a los empleados. Según un informe de la OCDE, en el que se ha analizado la situación de las medidas contra la crisis y la eficacia de las mismas en los países industrializados, las adoptadas en Bélgica han producido, en general, el efecto deseado, habiendo permitido salvar la mayoría de los puestos de trabajo durante la crisis.
- El sistema de los cheques-servicios, que está en constante crecimiento y que ha permitido crear 160.000 puestos de trabajo en el sector de los servicios a las personas (ayuda domiciliaria). La Comisión Europea ha elogiado este dispositivo,

⁹ Fte: ONEM:” Le premier prix de la ISSA pour la Stratégie de prévention et d’activation dans le régime d’assurance chômage en Belgique

considerando que es una buena práctica de reinserción en el mercado laboral de los demandantes de empleo poco cualificados.

- La política de apoyo y el seguimiento individualizado con control sistemático de la disponibilidad de los demandantes de empleo.
- Las medidas de activación del empleo que utilizan la prestación de desempleo como subvención, en concepto de participación en el salario del trabajador, para promover la contratación de los desempleados más vulnerables, especialmente los de larga duración.

Criterios del premio de buenas prácticas de la Oficina Nacional de Empleo

1. Temas/problemas/desafíos abordados por la buena práctica

Las tasas de desempleo de Bélgica eran demasiado elevadas, en particular la correspondiente a los desempleados de larga duración.

Una parte importante de los gastos del régimen del seguro de desempleo se destinaba a medidas pasivas y desalentaban la participación en el mercado de trabajo.

Asimismo, cabe recordar que Bélgica es hoy en día uno de los pocos países en los que el derecho a las prestaciones de desempleo es ilimitado en el tiempo.

2. Principales objetivos y resultados previstos:

- Involucrar a más personas en el mercado de trabajo y reducir el número de desempleados, en particular el número de desempleados de larga duración.
- Reducir los costes del régimen del seguro de desempleo.

3. Estrategia innovadora que se ha utilizado para lograr los objetivos:

Se trata de una estrategia global que se ha aplicado de manera sistemática y progresiva a partir de 2002, con importantes reformas centradas en la activación del empleo y la prevención del desempleo:

- En 2002 se aumentó la edad a partir de la cual los desempleados estaban exentos de la obligación de inscribirse como demandantes de empleo (pasó de 50 a 58 años). En 2013, esta edad pasó a los 60 o 65 años, en función de la tasa de desempleo existente en la subregión correspondiente al lugar del domicilio del desempleado.
- En 2002 el Gobierno federal introdujo el plan Activa. Este plan promueve la contratación de desempleados de larga duración (más de un año) en empresas del sector privado mediante la reducción de las cotizaciones de los empleadores a la seguridad social y la activación de las prestaciones de desempleo a través de una subvención salarial durante 16 o 36 meses (en función de la categoría de los desempleados que se contraten). El importe del subsidio salarial es de cuantía fija (500 euros/ mes por un trabajo a tiempo completo) y se deduce por el empleador del salario del trabajador. En el marco de ese plan se ha contratado a 30.000 desempleados.
- En 2002, se creó el sistema de los "cheques servicios" (llamados posteriormente "títulos-servicios") a través de una iniciativa del Gobierno federal para fomentar la actividad de los servicios y el empleo de proximidad en el marco de la lucha contra el trabajo clandestino, así como la creación de empleos para los desempleados poco

cualificados. Los trabajos autorizados son trabajos domésticos que cubren necesidades individuales, personales o familiares en el ámbito de la vida diaria. Desde 2004 el sistema de los títulos-servicios se ha simplificado y fortalecido considerablemente. La Comisión Europea lo considera una buena práctica. El "título-servicio" es un documento de pago, en papel o electrónico, que permite a personas privadas (usuarios) contratar con una empresa reconocida oficialmente por el Estado la prestación de trabajos o servicios de proximidad.¹⁰ Los servicios son prestados por un trabajador con un contrato de trabajo clásico y con una protección social completa (seguros de enfermedad e invalidez y de accidentes de trabajo, cotizaciones para la jubilación, vacaciones anuales y cómputo de los períodos trabajados para la apertura del derecho a prestaciones por desempleo, etc....). El sistema está parcialmente financiado por los presupuestos de la Seguridad Social a través de los ahorros en los gastos de desempleo y de los ingresos recaudados mediante nuevas cotizaciones a la Seguridad Social. Según las estadísticas, 900.000 usuarios han utilizado este sistema. Las repercusiones de esta iniciativa sobre el empleo han sido considerables, dado que ha permitido a 160.000 personas encontrar trabajo.

- Desde 2004 se está aplicando gradualmente a distintas categorías de desempleados un plan de acompañamiento (ayuda en la búsqueda de empleo, planes de inserción, formación, etc....) y de seguimiento (control intensivo y sistemático de la disponibilidad de los desempleados). Este dispositivo se basa en el principio de los derechos y deberes. Por un lado, el desempleado se beneficia del apoyo de la Oficina Nacional de Empleo en el marco de la búsqueda de empleo y, por otro, tiene la obligación de buscar activamente trabajo y dar prueba de ello en las entrevistas personales. Cada año se realizan unas 100.000 entrevistas de evaluación. En 2013, el Gobierno decidió intensificar el acompañamiento, anticipar el seguimiento y aumentar la frecuencia de las entrevistas de evaluación, en particular para los jóvenes. El sistema se ha ampliado para incluir también a los desempleados de edades comprendidas entre 50 y 55 años (58 años en 2016).
- Desde 2006 se ha introducido una medida social de carácter activo en los casos de despidos relacionados con procesos de reestructuración. Los trabajadores despedidos tienen derecho a recibir una medida de acompañamiento en un centro de recolocación (servicio de outplacement) que debe ser creado por la empresa. El plazo de preaviso de extinción del contrato o el período cubierto por la indemnización en concepto de rescisión del contrato de trabajo se convierte en un período de apoyo para la reinserción profesional. El seguro de desempleo cubre parcialmente los costes salariales y el acompañamiento en el centro de recolocación a cargo del empresario.
- A partir de 2006 se han endurecido las condiciones de acceso al régimen de prejubilación ("prepensión") con prestaciones de desempleo, que son completadas con una indemnización complementaria a cargo del antiguo empleador. En 2012 este régimen se ha transformado en un sistema denominado "régimen de desempleo con complemento de empresa". En líneas generales, se ha aplicado una nueva restricción de acceso en cuanto a los requisitos de edad (que aumenta gradualmente hasta la edad de 60 años) y los requisitos en cuanto a la vida laboral mínima (hasta 40 años).
- Para apoyar a las empresas y reducir el número de despidos durante la crisis, a partir de 2009 se ha reforzado el régimen de desempleo económico con un régimen de desempleo parcial temporal que permite suspender temporalmente los contratos de

10 La empresa de "titres services" recibe 22,04 € por cada hora que sus trabajadores prestan servicios en el domicilio de un particular. De estos 22,04 €, el usuario de los servicios paga 8,50 € por los 400 primeros "titres services" y 9,50 € por los 100 siguientes, en tanto que el Gobierno federal paga la parte restante, es decir, 13,54 € y 12,54 € respectivamente.

trabajo o instaurar un régimen de trabajo a tiempo parcial en caso de falta de trabajo por motivos económicos. El ONEM y el Gobierno Federal han reorientado la política de apoyo a los demandantes de empleo con las medidas de empleo siguientes:

- la ampliación del acceso al régimen de paro económico a todos los trabajadores, incluidos los “empleados” (Bélgica se caracteriza por la distinta regulación de las condiciones de los obreros y de los empleados) y los trabajadores del sector de trabajo temporal. Hasta julio de 2009 esta medida sólo podía aplicarse a los obreros.
- el aumento de la cuantía de las prestaciones de desempleo parcial.
- la oferta de cursos de formación para los trabajadores en situación de desempleo parcial.

Según un informe de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), en el que ha analizado la situación de las medidas contra la crisis y la eficacia de las mismas en los países industrializados, Bélgica es el país que más ha utilizado el sistema de desempleo parcial, lo que ha permitido salvar 40.000 empleos durante la crisis de 2008-2009. El Gobierno ha decidido que, a partir de 2013, ofrecerá más alternativas de formación para los desempleados del régimen temporal de suspensión total o parcial del contrato de trabajo

- Para contrarrestar la crisis económica, el Ejecutivo federal implantó en 2010 un plan específico de contratación (en vigor en 2010 y 2011) denominado “Win-Win”, que fomentaba la contratación de los demandantes de empleo más vulnerables en períodos de crisis (jóvenes menores de 26 años poco cualificados, mayores de 50 años y desempleados que llevaban de 1 a 2 años en paro). La contratación de estos trabajadores iba acompañada de una subvención a los empresarios del sector privado como participación en el salario del trabajador (+/- 1.000 euros al mes por un empleo a tiempo completo). El empleador deducía la subvención del salario neto del trabajador. En el marco de este incentivo para la contratación se han firmado 55.000 contratos de trabajo entre 2010 y 2011.

4. Utilización óptima de los recursos y de los medios para lograr los objetivos y los resultados previstos, evaluaciones internas o externas de las prácticas y resultados logrados hasta ahora.

Las reformas estructurales antes mencionadas se han introducido progresivamente, habiendo empezado a surtir efecto a partir de mediados de la década de 2000. Las medidas han demostrado ser particularmente eficaces a partir de 2008, durante el periodo de crisis. La tasa de desempleo en Bélgica en 2007 alcanzó una tasa superior a la media europea (el 7,5% frente a una media del 7,2% en la UE). La estrategia nacional ha permitido que la tasa de desempleo en 2012 sea considerablemente inferior a la media europea (el 7,3 % en Bélgica frente a una media europea del 10,5 %).

La tasa de empleo en Bélgica también ha aumentado por encima de la media europea (un aumento del 4,1 % frente a un retroceso medio en la UE del 0,7%).

Según un informe de la Comisión Europea, de los 27 países de la Unión Europea, solo 3, entre ellos Bélgica, han registrado entre 2008 y 2012 una disminución de la tasa de desempleo de larga duración (un año o más).

El número de desempleados de larga duración (dos años o más) de hasta 50 años disminuyó en más de un 40 por ciento en Bélgica, lo que implica una disminución de 85.000 demandantes de empleo.

El porcentaje de los gastos públicos globales de desempleo comparado con el Producto Interior Bruto (PIB) también ha disminuido (el 1,41 % en 2012 frente al 1,45 % en 2007).

También ha de tenerse en cuenta que otros factores han contribuido a esta evolución: sobre todo factores económicos y las políticas establecidas a nivel regional.

Aunque los resultados globales son positivos, las diferentes autoridades belgas han establecido nuevos objetivos. En el marco de las medidas consideradas por el Gobierno belga destacan la lucha para eliminar las diferencias entre las tasas de desempleo de las diferentes regiones del país y las iniciativas tomadas para potenciar la participación de los desempleados más vulnerables (jóvenes menores de 26 años poco cualificados, mayores de 50 años, extranjeros, etc....) en el mercado de trabajo belga.

Para lograr estos objetivos en el ámbito del empleo, el Gobierno federal ha adoptado nuevas reformas estructurales, como por ejemplo la transferencia a las Regiones de ciertas competencias (federales) de empleo. También introdujo en 2012 nuevas medidas para la prevención del paro y la activación del empleo, entre las que destacan la reducción progresiva de las prestaciones de desempleo y la creación de 10.000 puestos de prácticas en empresas para jóvenes poco cualificados.

5. Conclusiones de la experiencia sobre la buena práctica de la estrategia nacional. ¿En qué medida puede ser reproducida por otras instituciones de seguridad social?

La Oficina Nacional de Empleo (ONEM) considera que es importante seguir una estrategia global y constante. También es indispensable poder informar correctamente sobre las medidas adoptadas y poder garantizar su promoción. Conviene esperar un cierto tiempo para que las medidas surtan efecto y se logren resultados significativos. Las estrategias de prevención del desempleo y activación del empleo podrían implantarse en la mayoría de países teniendo en cuenta su contexto socioeconómico y presupuestario.

INFORME SOBRE EL DESEMPLEO EN JUNIO DE 2013

Desempleo registrado (ONEM)

A finales de junio había 553.397 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados), lo que supone un aumento de 2.170 personas en base intermensual y de 22.942 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 11,2% para las mujeres), lo que supone un incremento interanual de un 0,4%.

En las estadísticas adjuntas se reflejan también diversos datos absolutos (desempleados menores de 25 años, desempleados de larga duración y jóvenes en periodo de prácticas de inserción) distribuidos por género y territorio.

En el reparto por nacionalidades de los demandantes de empleo desocupados se puede observar que en el pasado mes de junio hubo 445.969 ciudadanos belgas, 51.426 ciudadanos de otros países de la UE (de los cuales 4.884 españoles) y 56.002 ciudadanos extracomunitarios.

Los datos reflejados y adjuntos proceden de la Oficina Nacional de Empleo belga (ONEM).

Desempleo EFT

La tasa de desempleo que resulta de la encuesta de población activa (EFT – encuesta de las fuerzas de trabajo, en la terminología belga), realizada conforme a la metodología Eurostat,

se ha situado en el 8,6% en el mes de mayo de 2013, lo que supone un incremento de un 0,1% en comparación intermensual.

Los datos mencionados proceden del Banco Nacional de Bélgica.

STATISTIQUES DU CHOMAGE COMPLET

FIN JUIN 2013

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

1. Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) :

Hommes	111.098	122.919	1.336	56.629	290.646	-1.608	+17.829
Femmes	95.898	116.645	1.345	50.208	262.751	+3.778	+5.113
Total	206.996	239.564	2.681	106.837	553.397	+2.170	+22.942
- 1 m.	+1.505	+851	+38	-186	+2.170		
- 12 m.	+17.574	+4.402	+83	+966	+22.942		

2. dont les DEI de moins de 25 ans :

Hommes	23.840	25.499	243	6.883	56.222	-1.124	+3.180
Femmes	17.101	22.468	204	6.310	45.879	+1.040	+1.241
Total	40.941	47.967	447	13.193	102.101	-84	+4.421
- 1 m.	+816	-322	-14	-578	-84		
- 12 m.	+4.404	+614	+8	-597	+4.421		

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

Hommes	29.121	47.518	392	26.256	102.895	+195	+2.545
Femmes	24.051	44.611	440	23.308	91.970	+382	-1.631
Total	53.172	92.129	832	49.564	194.865	+577	+914
- 1 m.	+295	+51	+5	+231	+577		
- 12 m.	+1.426	-1.702	+16	+1.190	+914		

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

Hommes	7.080	9.717	106	2.794	19.591	+195	-11
Femmes	5.942	9.166	81	2.829	17.937	+1.437	+96
Total	13.022	18.883	187	5.623	37.528	+1.632	+85
- 1 m.	+1.415	+650	+5	-433	+1.632		
- 12 m.	+794	-72	+12	-637	+85		

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	7,0%	14,6%	7,1%	19,4%	10,7%	+0,0%	+0,7%
Femmes	7,1%	16,0%	8,8%	20,5%	11,2%	+0,1%	+0,2%
Total	7,0%	15,2%	7,9%	19,9%	10,9%	+0,0%	+0,4%
- 1 m.	+0,0%	+0,0%	+0,1%	+0,0%	+0,0%		
- 12 m.	+0,6%	+0,3%	+0,2%	+0,2%	+0,4%		

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

DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPES

Répartition par nationalité, région et sexe - - Situation du mois de: **JUIN 2013** -
PAYS

NATIONALITES	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	Demandeur s d'emploi inoccupés	Dont jeunes travailleu rs en stage d'attente	Demandeur s d'emploi inoccupés	dont jeunes travailleu rs en stage d'attente	Demandeur s d'emploi inoccupés	Dont jeunes travailleu rs en stage d'attente
Belgique	229.353	17.618	216.616	15.801	445.969	33.419
Autriche	25	0	38	1	63	1
Bulgarie	755	27	813	40	1.568	67
Chypre	5	0	7	1	12	1
République Tchèque	241	11	190	9	431	20
Allemagne	774	23	816	26	1.590	49
Danemark	27	0	37	0	64	0
Espagne	2.924	66	1.960	77	4.884	143
Estonie	15	0	20	0	35	0
Finlande	31	1	37	4	68	5
France	4.831	186	5.400	253	10.231	439
Grande Bretagne	480	16	325	13	805	29
Grèce	636	19	472	24	1.108	43
Hongrie	120	3	171	5	291	8
Irlande	54	2	62	0	116	2
Italie	8.197	139	6.052	161	14.249	300
Lituanie	36	2	81	3	117	5
Luxembourg	105	6	88	9	193	15
Lettonie	20	0	52	3	72	3
Malte	9	0	5	1	14	1
Pays-Bas	3.769	98	3.523	115	7.292	213
Pologne	1.387	57	1.299	49	2.686	106
Portugal	1.680	80	1.144	52	2.824	132
Roumanie	849	51	947	76	1.796	127
Slovaquie	423	12	360	12	783	24
Slovénie	6	0	20	1	26	1
Suède	53	1	55	0	108	1
TOTAL ETRANGERS U.E.	27452	800	23974	935	51426	1735
TOTAL U.E.	256805	18418	240590	16736	497395	35154
Suisse	39	3	63	4	102	7
Congo (Rép. démocratique)	2.046	73	2.206	135	4.252	208
Algérie	1.488	39	516	23	2.004	62
Croatie	31	1	28	3	59	4
Maroc	8.523	165	4.159	234	12.682	399
Macédoine	433	25	235	13	668	38
Norvège	14	0	14	0	28	0
Serbie + Monténégro	558	36	359	28	917	64
Tunisie	714	33	255	16	969	49
Turquie	3.032	70	1.478	57	4.510	127
Réfugiés et apatrides	1.113	68	746	98	1.859	166
Autres nationalités hors U.E.	15.850	660	12.102	590	27.952	1.250
TOTAL ETRANG. HORS U.E.	33.841	1.173	22.161	1.201	56.002	2.374
TOTAL ETRANGERS	61.293	1.973	46.135	2.136	107.428	4.109
TOTAL GENERAL	290.646	19.591	262.751	17.937	553.397	37.528

Marché du travail : Chômage

	Chômage, données brutes en milliers, fin de période (1)			Taux de chômage en pourcentages de la population active (2)		
	Total (1)	moins de 25 ans	à partir de 25 ans	Belgique	Zone euro	EU-27
2013-06	553	102	451			
2013-05	551	102	449	8,6	12,2	11,0
2013-04	561	108	453	8,5	12,1	11,0
2013-03	565	111	454	8,4	12,1	10,9
2013-02	572	116	457	8,3	12,1	10,9
2013-01	578	118	460	8,2	12,0	10,9
2012-12	565	116	449	8,1	11,9	10,8
2012-11	563	118	446	8,0	11,8	10,7
2012-10	571	125	447	7,9	11,7	10,7
2012-09	584	133	451	7,7	11,6	10,6
2012-08	599	134	465	7,7	11,5	10,5
2012-07	582	122	460	7,6	11,4	10,5
2012-06	530	98	433	7,7	11,4	10,5

1 Chômeurs complets indemnisés, demandeurs d'emploi inscrits obligatoirement et demandeurs d'emploi librements inscrits, données brutes.

2 Données harmonisées issues de l'enquête sur les forces de travail (EFT, pour les 15 ans et plus), ajustés mensuellement en utilisant les données administratives nationale, conformément à la méthodologie Eurostat. Séries mensuelles et trimestrielles corrigées des variations saisonnières.

Sources : ONEM, EUROSTAT