

BÉLGICA

MEDIDAS PARA LA MODERACIÓN DE LOS COSTES SALARIALES²

El boletín oficial del Estado belga ha publicado recientemente dos normas sobre el control y la moderación de los costes salariales: a) la Ley de 28 de abril de 2015, por la que se establece el margen máximo para la evolución del coste salarial durante los años 2015 y 2016; y b) la Ley de 23 de abril de 2015, sobre promoción del empleo, mediante la que se introduce la suspensión temporal del mecanismo de indexación automática de los salarios.

Ambas normas contribuyen a la puesta en práctica del objetivo del Gobierno de mejorar, a través de medidas de moderación salarial, la competitividad de las empresas belgas en relación con la de los países de su entorno geográfico (Alemania, Países Bajos y Francia).

La norma salarial 2015 – 2016

La norma salarial determina en qué medida los salarios belgas pueden aumentar sin que su evolución suponga un riesgo para la competitividad de la economía nacional. La Ley de 26 de julio de 1996 sobre promoción del empleo y de la competitividad estableció la posibilidad de adaptar preventivamente cada dos años la evolución de los costes salariales en Bélgica a la evolución prevista de los costes salariales de sus principales socios comerciales (Alemania, Países Bajos y Francia). La norma salarial tiene razón de ser en un país pequeño como Bélgica, que tiene una economía abierta y cuyas exportaciones a los tres países citados constituyen una parte importante del PIB. En esa medida, si los costes salariales belgas aumentan más rápidamente que los de los tres países vecinos, la competitividad de la economía belga y el empleo disminuyen rápidamente.

La Ley de 28 de abril de 2015 ha fijado el margen máximo de la evolución del coste salarial para el año 2015 en el 0%. Esto significa que los salarios no pueden aumentar en el citado año.

Durante el año 2016, la norma fija un incremento máximo del 0,5% de la masa salarial bruta (coste total para el empleador, incluidos todos los conceptos). La Ley de 28 de abril de 2015 señala también que el margen salarial máximo para la evolución del coste salarial puede ser aumentado en dicho año un 0,3% neto sin coste adicional para el empleador.

Es importante señalar que la norma salarial, al haberse introducido a través de una ley, tiene carácter obligatorio y se aplica a todos los empleadores y trabajadores del sector privado. Esto significa que su incumplimiento por parte de los empleadores puede dar lugar a la imposición de sanciones administrativas de 500 a 5.000 euros.

No obstante lo anterior, algunos incrementos salariales son posibles en virtud de la aplicación de la Ley de 26 de julio de 1996 relativa a la promoción del empleo y a la salvaguarda preventiva de la competitividad. Los conceptos que pueden constituir un incremento salarial son los siguientes:

Indexaciones

Aunque en virtud de la aplicación de la Ley de 23 de abril de 2015 sobre suspensión de la indexación la mayoría de los salarios no podrán ser indexados durante un determinado periodo de tiempo, no todos sufrirán los efectos de la congelación salarial. En efecto, el

² Fte: leyes citadas en el informe y elaboración propia

impacto concreto de la suspensión de la indexación dependerá en la práctica del mecanismo de indexación aplicable en el ámbito de cada sector de actividad, de manera que, como más adelante se tendrá ocasión de analizar, algunos de ellos sí podrán beneficiarse de una cierta actualización salarial.

Aumentos por baremo

Los aumentos por baremo también están excluidos de la aplicación de la norma salarial. Se entiende por aumentos salariales por baremo los derivados de mecanismos tales como la antigüedad, la promoción profesional, los cambios de categoría o de funciones, etc.

Seguros de grupo, primas a la innovación, participación en beneficios y participaciones de los trabajadores

Los conceptos anteriores también están autorizados en tanto que están excluidos por ley del cálculo de la evolución del coste salarial. Esto significa que, aunque supongan un aumento de los costes salariales de las empresas, no están afectados por la norma si son la única causa de los aumentos salariales.

Mejoras existentes

La atribución de una mejora de naturaleza salarial también es posible siempre y cuando ya estuviera concedida con anterioridad. No obstante, la mejora debe concederse en las mismas condiciones que el año precedente. Por ejemplo, si la política retributiva preveía un bono equivalente a una mensualidad, no será posible su concesión por un importe equivalente a dos mensualidades. Por supuesto, tampoco es posible la introducción de nuevas mejoras que no estuvieran reconocidas con carácter previo a la entrada en vigor de la ley.

Bono salarial

Durante el periodo 2013 – 2014, en el que la norma salarial fijó también un margen del 0%, el Gobierno decidió que el bono salarial no estaba afectado por esta limitación. Esta debería ser la situación aplicable durante 2015, en tanto que el importe del bono salarial quedará fijado en 3.200 euros como máximo a partir de año 2016.

1. Optimización salarial

También está autorizado el cambio de un concepto salarial existente por otro diferente, siempre y cuando dicho cambio no suponga ningún incremento del coste salarial.

La suspensión del mecanismo de la indexación salarial

El mecanismo de la indexación automática constituye un sistema de adaptación de los salarios al coste de la vida y de mantenimiento de su poder adquisitivo. En consecuencia, la suspensión temporal de la aplicación de este mecanismo constituye una medida tendente a la moderación salarial y al mantenimiento de la competitividad de la economía belga. Esta medida se aplica a los salarios de los empleados del sector privado, a los del sector público y a las prestaciones sociales. Esta iniciativa gubernamental ha sido ampliamente contestada por los sindicatos y ha dado lugar a la presentación de un recurso ante el Tribunal Constitucional belga.

Para comprender cómo funciona esta suspensión hay que indicar que a partir del pasado mes de abril se calculan cada mes cuatro índices diferentes:

- El índice de los precios de consumo

- El índice de salud. Este índice se introdujo en el año 1994 y se calcula excluyendo del IPC determinados productos: bebidas alcohólicas, tabaco y carburantes, etc.
- El índice de salud promedio (media aritmética de los índices de salud de los cuatro meses anteriores). Este índice es el que se tiene en cuenta para aplicar el mecanismo de la indexación automática de los salarios.
- El índice de referencia. Este índice es nuevo y resulta necesario para determinar la duración de la suspensión del mecanismo de indexación salarial. El índice de referencia es igual al índice de salud promedio reducido en un 2%.

Funcionamiento de la suspensión

Durante el período anterior a la suspensión de la indexación, es decir, hasta marzo del año en curso, la aplicación del índice de salud promedio ha venido determinado la indexación de los salarios belgas. En el mes de marzo de 2015 este índice fue igual a 100,66.

A partir del mes de abril de 2015 el índice de salud promedio queda congelado en el valor alcanzado en el mes de marzo, es decir, en 100,66. Para determinar la duración de la suspensión de la indexación salarial entra en juego el nuevo índice de referencia. Este índice de referencia es igual al índice de salud promedio normal (esto es, no congelado) multiplicado por 0,98. La suspensión de la aplicación del índice de salud promedio real terminará cuando el nuevo índice de referencia supere el valor del índice de salud promedio congelado, es decir, cuando sea mayor que 100,66.

El funcionamiento de la suspensión de la indexación salarial se comprende mejor a través del siguiente ejemplo:

| Mes | Índice salud promedio | Índice de referencia | Suspensión |
|--------------------|-----------------------|-------------------------------|--------------------------|
| Marzo 2015 | 100,66 | No aplicable | No aplicable |
| Abril 2015 | 100,67 | $100,67 \times 0,98 = 98,66$ | Sí ($98,66 < 100,66$) |
| Mayo 2015 ... | 100,98 | $100,98 \times 0,98 = 98,96$ | Sí ($98,96 < 100,66$) |
| Diciembre 2015 ... | 101,83 | $101,83 \times 0,98 = 99,79$ | Sí ($99,79 < 100,66$) |
| Noviembre 2016 | 102,74 | $102,74 \times 0,98 = 100,69$ | No ($100,69 > 100,66$) |

La suspensión de la indexación salarial finalizará cuando el índice de referencia supere el valor de 100,66. A partir del mes en que esto ocurra, se aplicará un nuevo índice de salud promedio, que se obtendrá multiplicando la media aritmética de los índices de salud de los cuatro últimos meses por 0,98.

Consecuencias concretas de la suspensión de la indexación

La cuestión de saber cuándo y cómo los salarios del sector privado pueden verse afectados por esta medida varían de un sector a otro. Los convenios colectivos de trabajo que hayan previsto mecanismos de indexación continúan siendo aplicables durante el periodo de suspensión del sistema. Esto quiere decir que, en todos los sectores, la fórmula de indexación establecida deberá ser aplicada de conformidad con las previsiones contenidas en los convenios. Sin embargo, todos los sectores deberán aplicar en la fórmula de indexación el índice de salud promedio bloqueado, es decir, el valor de 100,66.

La aplicación de la fórmula de indexación con el índice de salud promedio bloqueado puede traducirse en resultados diferentes:

- Indexación cero: en este caso los salarios no varían y la congelación salarial es del 100%.

- Indexación negativa: en este caso los salarios tampoco varían. La ley prevé expresamente que está prohibido aplicar indexaciones negativas con el fin de garantizar el importe de los ingresos percibidos por el trabajador con anterioridad a la entrada en vigor de la ley.
- Indexación positiva: en este supuesto los salarios deben ser incrementados. Este será el caso de los sectores en los que el índice de salud promedio bloqueado (100,66) deba ser comparado con un índice establecido por convenio en un momento anterior al del bloqueo del índice. En cualquier caso, la indexación aplicada será inferior a la que hubiera tenido que aplicarse si no hubiera habido bloqueo.

Por ejemplo, a los trabajadores afectados por la comisión paritaria nº 330 (hospitales y residencias de ancianos) se les aplica una indexación del 2% cuando el índice pivot³ es superado. Teniendo en cuenta que este índice está temporalmente bloqueado, una nueva indexación del 2% no tendrá lugar hasta que el periodo de congelación termine, siempre y cuando el índice pivot sea superado.

Una situación diferente puede producirse en el caso de los trabajadores afectados por la comisión paritaria nº 200. La indexación se produce en el mes de enero de cada año según la siguiente fórmula: media del índice de salud promedio de los meses de noviembre y diciembre del año anterior en relación con la media de este índice de dos años antes. En el mes de enero de 2016, esta fórmula da la siguiente previsión: $100,66 / 100,225 = 0,43\%$ de incremento⁴. En el mes de enero de 2017 (siempre y cuando la congelación del índice de salud promedio sea aplicable en esa fecha): $100,66 / 100,66 = 1$, lo que significa que no se producirá la indexación de los salarios.

En conclusión, aunque puede hablarse de una congelación salarial y de un salto del índice del 2%, esto no será cierto en todos los sectores. En aquellos que aplican el denominado índice pivot, no se producirá la indexación de los salarios durante el periodo de congelación y el salto del índice del 2% será efectivo. En otros sectores, en cambio, habrá que examinar cada caso en particular para conocer el impacto real de la suspensión de la indexación salarial.

³ Se trata de un índice al que se otorga un valor de referencia.

⁴ Si no hubiera habido congelación del índice de salud promedio en 100,66, este porcentaje de incremento hubiera sido más alto (alrededor del 75%).