

BÉLGICA

ACUERDO INTERPROFESIONAL 2019-2020

Las organizaciones patronales y los sindicatos Cristiano (CSC) y Liberal (CGSLB) dieron el visto bueno al proyecto de AIP para el 2019 y el 2020 pero, no el sindicato Socialista (FGTB)

Ante la falta de unanimidad se abrió un tenso periodo de incertidumbre. El Gobierno en funciones, tenía "que mover ficha", tan pronto tuvo conocimiento de la noticia, convocó un consejo restringido de ministros el 29 de marzo 2019, al que fueron convocados los interlocutores sociales.

La oposición de la FGTB cambia el desarrollo «normal» del AIP ya que, si hubiese unanimidad sobre el contenido del mismo se hubiesen presentado al Consejo Nacional de Trabajo (CNT) una serie de textos que se habrían convertido en Convenios Colectivos marco (CCT marco) y que posteriormente se habrían hecho efectivos a través o en forma de decretos normativos.

Hay diferentes tipos de CCT, en algunos casos son simples convenios colectivos de relacionados con normas salariales; incremento salarial mínimo (1,1%); los nuevos importes abonados en concepto de desplazamientos domicilio/trabajo; limitación del número de horas extraordinarias-complementarias autorizadas (120/año/trabajador/año); asignación de una parte de la indemnización por despido a la formación o reclasificación del trabajador despedido; regímenes de prejubilación y de crédito-tiempo para el final de la carrera profesional, entre otros.

Consecuencias del rechazo por parte de este sindicato mayoritario FGTB

El presupuesto dedicado al paquete de "bienestar social" que los empresarios se habían empeñado en vincular al AIP, en el que el Consejo Central de Economía (CCE) y los diputados intervendrían a posteriori para la subida de las prestaciones sociales también queda bloqueado ya que, aunque parte del proyecto fuese presentado para su aprobación al Consejo Nacional de Trabajo, el que la FGTB no lo haya firmado bloquea la ejecución.

Técnicamente, el Gobierno podría tramitar el proyecto del AIP mediante una ley marco que englobase todo su contenido; evitando así tener que presentarlo al Consejo Nacional de Trabajo en el que la FGTB podría paralizarlo.

Para esto último sin embargo, el Gobierno lo tendría que someter al Parlamento, sabiendo de antemano que los nacionalistas flamencos (NVA) y los liberales flamencos (VLD) no le darían su beneplácito porque ya

denunciaron no estar de acuerdo con uno de los puntos considerados esencial, como es el final de la carrera profesional como recoge el Proyecto de AIP.

Otra alternativa sería la de fraccionar el acuerdo y someter cada punto a una aprobación individual, pero la idea de fraccionamiento es contraria a la tesis del llamado Grupo de los diez, que habían manifestado que «el frágil equilibrio conseguido podría quebrante».

El Gobierno por su parte, también podría validar solamente la norma salarial (1,1%), pero ello llevaría a enfrentamientos políticos, cara a las elecciones del 26 de mayo.

La última posibilidad viable, aprovechando el calendario electoral consistiría, en que este Gobierno no se comprometiera con pactos de futuro, por lo que podría dejar este asunto para que el futuro gobierno, retome las negociaciones salariales en los distintos sectores.

Influencia de las mayorías políticas en las tomas de decisiones

Como ya hemos indicado, otro factor que no facilita las cosas es el apretado calendario en vísperas de elecciones. En efecto, el Parlamento cuenta con poco más de un mes de trabajo y, desde que en diciembre 2018 tras la crisis gubernamental como consecuencia fundamentalmente en desacuerdos en temas de emigración, la NVA abandonó la coalición gubernamental, ésta no cuenta con mayoría por lo que para poder someter normas con rango de Ley, tiene que asegurarse previamente que contará con el apoyo de una parte de la oposición. Un ejercicio de filigrana política particularmente difícil, máxime ante la proximidad de elecciones.

¿Compromete la falta de un AIP la negociación de incrementos salariales?

No está totalmente comprometido el incremento salarial pese a la negativa analizada. La negociación se podría llevar a cabo en los distintos sectores pero sin ningún marco jurídico normativo. El resto de las medidas del AIP 2019/2020 podrían también correr el mismo riesgo de no llegar a ver la luz.

Si buscamos antecedentes, vemos que no ha sido la primera vez que la FGTB que ha rechazado un AIP. En los tres lustros anteriores 2005, 2011 y 2015 mantuvieron la misma postura de rechazo. En 2015 no accedió a sentarse en la mesa de las negociaciones porque el gobierno se negó a revisar la congelación salarial. Cuatro años antes en 2011, el sindicato socialista y el liberal también se opusieron al AIP 2011/2012. Y, en 2005 la FGTB también lo había rechazado.

Tras cada una de esas negativas, tuvo que ser el Gobierno el que tomara las riendas adoptando parte de las medidas contempladas en los acuerdos abortados, incluso los márgenes de los incrementos salariales. Queda por ver si en esta ocasión también el gobierno asumirá su papel, los analistas políticos creen que en todo caso, será después de las elecciones generales.

¿El porqué de la disconformidad de la FGTB?

Existen varios puntos de desacuerdo, ello sin incluir en este paquete, la falta de acuerdo con el sistema de la norma salarial, cuya ley denuncian conjuntamente los tres sindicatos, no solamente la FGTB.

Entre los aspectos más significativos para la oposición al acuerdo manifestada por la FGTB, el de mayor peso en su ha sido el de la subida salarial máxima de 1,1% en los dos años (además de la indexación automática de los salarios) y los 10 céntimos de la subida del salario mínimo que la familia socialista considera indecente.

Cabe precisar que para este último, la FGTB pedía subirlo de 9,85€ a 14€/hora en varias tramos, con un mínimo de un 10% (1€/hora) con este AIP 2019/2020.

La FGTB puso también en la balanza los pros y contras de la llamada "final de la carrera profesional" que el Gobierno había decidió subir unilateralmente hasta los 60 años de edad y que, los interlocutores sociales convinieron mantener en 57 años para los trabajadores con un 4/5 de jornada y 55 años para los trabajadores de media jornada.

Al final, como afirma la FGTB, un acuerdo es el resultado de una negociación para poner de acuerdo las dos partes del fiel de la balanza; la de lo otorgado y la de lo obtenido.

Si el sindicato católico (CSC) y el liberal (CGSLB) consideran haber conseguido el mejor equilibrio posible, la FGTB no lo considera así, porque no son equilibrados los objetivos alcanzados para el proyecto del AIP 2019/2020.

El rechazo del AIP, pudo al sindicato socialista FGTB en una situación delicada ya que guste o no, éste corría el riesgo de asumir, ante la opinión pública, la responsabilidad de haberse opuesto frontal y unilateralmente al proyecto.

Después del mencionado Consejo de ministros y múltiples reuniones en el CNT el Gobierno validó la norma salarial del 1,1% y pidió consenso en el Grupo de los diez para el resto de los puntos del proyecto.

El Primer ministro y el ministro de Empleo por su parte, dejaron claro que la norma salarial era una competencia del Gobierno y que por lo tanto la asumirían plasmándola en un Real Decreto de ejecución y pidieron

coherencia sobre los puntos restantes del proyecto, dado que la competencia recae sobre el CNT.

Con posterioridad y tras varias negociaciones y discusiones surgía lo que una semana antes parecía imposible, los interlocutores sociales daban su visto bueno a la distribución del presupuesto del paquete de bienestar y convenían sobre el resto de los puntos del proyecto de AIP, excepto en lo tocante al salario mínimo sobre el cual, la FGTB no transigió, por lo que se terminó creando un grupo ad-hoc que en el CNT examinará nuevamente el incremento salarial mínimo.

Para la FGTB, la concesión de los 10 céntimos/hora era demasiado poco e inaceptable. Para la CSC y la CGSLB, obtener un aumento, por muy escaso que fuera, significaba ya un primer paso, aunque tenían el firme propósito de conseguir más en futuras negociaciones. En resumen, los tres sindicatos (FGTB, CSC y CGSLB) llegaron a un acuerdo sobre el objetivo, pero no sobre el método para alcanzarlo.

De momento, la cerrazón de la FGTB parece estar recompensada. Lo que parecía imposible hace una semana lo es aunque corra el riesgo de que, a finales de junio 2019, cuando se acabe el estudio del grupo ad-hoc, no se logre nada más. En este momento, no se está viendo ningún interés por parte del grupo de los empresarios para hacer el más mínimo esfuerzo en favor de los salarios más bajos. Si no consigue finalmente nada, la FGTB habrá ahorrado un poco de tiempo, pero sobre todo lo que habrá conseguido, será fraccionar el AIP.

Por su parte, el Gobierno Federal se encuentra satisfecho por el acuerdo alcanzado por los interlocutores sociales. El AIP 2019/2020 no solo garantiza la paz social; contempla además importantes avances

Aumentar el poder adquisitivo de los trabajadores con el incremento salarial de 1,1% para 2019 y 2020.

Además la indexación automática de salarios (estimada en +3,8% en dos años) y los aumentos generados por la antigüedad.

Revalorización del salario mínimo con el incremento del 1,1% en julio 2019.

Cohesión social, consagrando 283,5 millones en 2019 y 644 millones en 2020 al paquete de bienestar para revalorizar las prestaciones más bajas y rebajar el umbral de pobreza.

Afectación de parte de la indemnización por ruptura de contrato de trabajo (despido) a formación, mejorando la preparación de los trabajadores para una ocupación laboral futura;

En el ámbito de la competitividad de las empresas, subiendo a 120 horas el número de horas complementarias de trabajo, en lugar de las 100h/año extras voluntarias permitidas actualmente.

Conforme a su compromiso, el Gobierno Federal publicará los Reales Decretos de ejecución para la subida salarial del 1,1% para 2019 y 2020 (además de la indexación automática de salarios).

El Primer Ministro y el Ministro de Empleo hicieron especial hincapié en la importancia que reviste el AIP para beneficiar el poder adquisitivo de los trabajadores y él de las personas con ingresos bajos (dotación del bienestar), resaltan igualmente la importancia que reviste para proteger la estabilidad política-laboral y legitimar las reformas iniciadas.

El ministro de Empleo por su parte, también puso de relieve la trascendencia de este AIP para los incrementos salariales que en breve serán de aplicación para garantizar la seguridad de los trabajadores, las empresas, los trabajadores autónomos y los perceptores de prestaciones sociales. Ha indicado que, el Consejo de ministros ya aprobó en su primera lectura el incremento salarial del 1,1% y que, próximamente se empezará a preparar el proyecto de ley para poder hacer uso del presupuesto del paquete de bienestar. Por último, ha indicado que va proceder a la ratificación de los convenios colectivos en cuanto los interlocutores sociales los hayan firmado.

Ftes.: Elaboración propia a partir de las noticias publicadas en la prensa belga: Le Soir, La Libre Belgique y L Echo marzo /2019

