

RELACIONES LABORALES

BÉLGICA

LA NORMA SALARIAL ⁹

Introducción

La competitividad de las empresas belgas se deterioró considerablemente después de la primera crisis del petróleo y los aumentos del coste salarial en Bélgica evolucionaron más rápidamente que en los de los tres países que lindan con este país (Alemania, Francia y los Países Bajos) Por este motivo, el Gobierno reguló, por primera vez, la progresión de los salarios, ámbito tradicionalmente reservado a los interlocutores sociales. Tras repetidas congelaciones salariales, el Gobierno belga introdujo en 1996, una ley que fija, de manera preventiva, la evolución máxima de los salarios. Se trata de “la Ley sobre el fomento del empleo y de protección de la competitividad” del 26 de julio 1996, que establece la evolución salarial en Bélgica en base a las previsiones salariales de los 3 países de referencia.

La inflación originada por la subida de los costes del petróleo y la congelación salarial en estos países vecinos, no permite a los representantes de los trabajadores en Bélgica, negociar un margen importante de este aumento salarial. Los interlocutores sociales pactaron una norma salarial indicativa de 5% durante el período 2007-2008, incluyendo en este margen de aumento, el coste de la inflación y de las subidas salariales establecidas por baremos.

Los salarios en Bélgica

Los salarios en Bélgica están negociados en el marco de la concertación social entre las organizaciones representantes de la patronal y de los trabajadores. Estos acuerdos salariales son colectivos (convenios colectivos de trabajo) establecidos por sectores de actividad, lo que evita al trabajador individual, tener que negociar su salario con el empresario. Aunque el mecanismo de la negociación salarial esta basado en una norma única establecida en el marco de los Acuerdos Interprofesionales (AIP) concluidos a nivel nacional cada dos años, permite un ligero margen de maniobra en la evolución de los salarios por sectores de actividad en base a la evolución de la productividad.

La concertación social esta basada en distintos factores propios a las características de la función ejercida por la persona. Las calificaciones profesionales, el último diploma obtenido, la antigüedad, la

⁹ Fte: Informe 2007 Consejo Central de Economía; Publicación del Observatorio Europeo de relaciones industriales (EIRO); Informe del Instituto de Investigaciones económicas y sociales (IRES) de la Universidad Católica de Lovaina

edad y la función ejercida, son elementos tomados en consideración en las negociaciones sobre los salarios a nivel de sector o de empresa. Sin embargo, la concertación social depende igualmente de la situación económica del sector o de la empresa. Asimismo, las diferencias salariales aparecen en función del tamaño de la empresa (particularmente entre las grandes y pequeñas empresas del sector químico).

Complementos salariales

El salario puede ser completado por: un simple o doble peculio de vacaciones; un 13º mes; una prima de fin de año; primas por el trabajo de noche, los domingos y días festivos; primas para la realización de trabajos peligrosos; primas por horas extras; seguros colectivos, etc....

El personal puede percibir otro tipo de ventajas, como:

Cheques para la participación del trabajador en actividades culturales; cheques de vacaciones; cheques comida; una participación financiera de los trabajadores en el capital y en los beneficios (conforme la Ley del 22.05.2001); la utilización a título privado del vehículo de sociedad, etc....

La indexación automática de los salarios

Bélgica y Luxemburgo son los únicos países del mundo en los que existe una indexación automática de los salarios en base a la evolución del índice de referencia. Los salarios son indexados en base a la evolución de un índice salud (índice de los precios al consumo de determinados productos y servicios del que se excluye la evolución de los precios del tabaco, del alcohol y de los carburantes, salvo el fuel-oil para la calefacción). La indexación de los salarios de la Función pública se basa en la evolución del índice salud alisado (media de de los índices salud de los 4 meses anteriores) y se hace cuando el índice rebasa un índice de referencia. Los sistemas y la fecha de indexación de los salarios del sector privado están negociados en comisiones paritarias y están establecidos por convenios colectivos de trabajo.

¿A quién se aplica la norma salarial que limita el aumento de los salarios?

La norma salarial es aplicable al conjunto de las empresas y de los trabajadores del sector privado. Esto significa que los sectores no comerciales son igualmente afectados por esta norma. Aunque la norma salarial es única y establecida en el marco de los acuerdos interprofesionales pactados a nivel nacional

¿Qué cubre la norma salarial?

La norma salarial se aplica a la totalidad de los costes salariales: las remuneraciones, las ventajas adquiridas en virtud del contrato, todas las indemnizaciones, las cotizaciones patronales y las de la Seguridad Social, las formaciones profesionales etc. así como las medidas de reducción del tiempo de trabajo (con conservación del salario y contratación compensatoria, decididas a nivel de sector).

Por el contrario, excluye: las participaciones en los beneficios; los aumentos de la masa salarial resultando del aumento del número de personas empleadas en equivalentes a tiempo completo; algunos pagos en especies; acciones o participaciones de los trabajadores en el marco de los regímenes de participación de los trabajadores en el capital o en los beneficios de las empresas; así como las cotizaciones abonadas a los regímenes de pensión extralegal, que cumplen determinados requisitos.

Así definido, los salarios deben progresar en los límites del margen establecido. Se recuerda que este margen incluye la inflación y los aumentos salariales establecidos por baremos, por consiguiente, el margen realmente disponible para las negociaciones sectoriales es bastante reducido.

¿Cómo se establece la norma salarial?

El Consejo Central de Economía (órgano nacional consultivo que establece informes sobre los problemas de la Economía belga y organiza el diálogo entre los interlocutores sociales) establece anualmente un informe técnico sobre el margen máximo disponible, a priori, para la evolución del coste salarial en términos nominales, en base a la evolución prevista en los países de referencia (Francia, Alemania y los Países Bajos). Los interlocutores sociales fijan cada dos años el margen máximo posible del aumento en el marco de las negociaciones del Acuerdo Interprofesional, en base al informe técnico del Consejo Central de Economía.

La indexación, los aumentos establecidos por baremos salariales y otras ventajas salariales negociadas, no pueden exceder el margen máximo del coste salarial en términos nominales, por trabajador y por equivalentes a un trabajo a tiempo completo. A falta de acuerdo entre los interlocutores sociales, el Gobierno formula una propuesta de mediación. Si los interlocutores sociales no llegan a un consenso al final de este procedimiento, el Gobierno fija la norma salarial.

La norma salarial no impide un ligero margen de maniobra sectorial y/o regional de los salarios y de los costes salariales

La norma salarial no regula el nivel de los costes salariales en el momento de la contratación, sino su incremento máximo. Tampoco normaliza el salario inicial del trabajador en una empresa, ni el ritmo de las promociones internas. No excluye la participación financiera de los trabajadores en los beneficios

de la empresa, ni el beneficio de una pensión extralegal. La norma es compatible con un ligero margen de maniobra salarial entre los trabajadores de una misma empresa, entre sectores y Regiones del país.

Corrección de la norma salarial a través de una exoneración parcial de la imposición profesional

El Gobierno estableció un mecanismo de corrección de la norma salarial a través de un descuento (0,25%) de la imposición de la patronal del sector privado sobre el importe bruto de las remuneraciones de su personal, a partir del 1º de octubre 2007, para compensar los costes de la patronal provocados por la norma salarial de 5% durante el período 2007-2008.

Evolución de la norma salarial desde 1997 hasta 2008

Período	1997-98	1999-00	2001-02	2003-04	2005-06	2007-08
Norma	6,1%	5,9%	6,4-7%	5,4%	4,5%	5,0%

Sanciones en caso de rebasamiento

Además del impacto negativo sobre la competitividad de las empresas sobre el empleo, el rebasamiento de la norma puede ser sancionado por multas y sanciones administrativas y/o penales.