

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

BÉLGICA

ACUERDO INTERPROFESIONAL 2017-2018⁶⁰

Introducción

Cada dos años desde 1960, sindicatos y organizaciones patronales se reúnen para tratar en una mesa de negociación las condiciones salariales y de trabajo de los trabajadores del sector privado, con el fin de alcanzar un acuerdo interprofesional (AIP). El acuerdo social ha sido negociado por el llamado “grupo de los 10” compuesto por cinco representantes de las organizaciones sindicales más representativas: (CSC, FGTB y CGSLB) y por 5 representantes del mundo empresarial (FEB, UNIZO; UCM y BOERENBOND).

El presente Acuerdo Interprofesional 2017-2018 se ha logrado en los plazos previstos. Las negociaciones entre los interlocutores sociales se iniciaron en diciembre de 2016 y se concluyeron el 11 de enero 2017 con la firma del AIP. Las bases sindicales lo aprobaron por mayoría el 31 de enero de 2017 y los Consejos de Administración de la patronal belga, dieron luz verde a este acuerdo el 26 de diciembre de 2017. El 2 de febrero de 2017 el Gobierno tomó el relevo y decidió aplicar íntegramente las disposiciones contenidas en él.

Por otra parte, cabe destacar que la firma de dicho AIP ha sido interpretada por todos los actores como un logro importante en dirección de un restablecimiento de la paz social, puesta en peligro por numerosos desacuerdos entre patronal y sindicatos respecto a salarios, edad de acceso a la prejubilación por convenio colectivo de trabajo, flexibilidad en el trabajo, etc. Además, las negociaciones han vuelto a alcanzar el objetivo deseado tras un largo periodo de fracasos. El último AIP que fue pactado entre los representantes de los trabajadores y los de la patronal se remonta al año 2008 y se refería a los años 2009-2010.

El AIP 2015-2017 aborda un conjunto de cuestiones y temas interrelacionados que servirán de orientación a la negociación de los convenios colectivos durante la vigencia del mismo y que se resumen a continuación.

Norma salarial

Tomando en consideración el informe técnico del Consejo Central de Economía (CCE) que establece el margen salarial disponible, calculado sobre la media de la evolución de los costes salariales de los tres principales países competidores de Bélgica: Alemania, Francia y Países Bajos, los interlocutores sociales han fijado la norma salarial indicativa del 1,1% para el periodo 2017-2018. El aumento salarial máximo del 1,1% en aquellos años se aplica además de la indexación automática de

⁶⁰ Fte: Accord Interprofessionnel 2017-2018

los salarios vinculada a la evolución del IPC y de las subidas salariales establecidas por baremos salariales (complementos por antigüedad, etc.).

Quedan excluidos de la norma salarial:

- las cotizaciones pagadas por el empleador en el marco de un plan de pensión del tercer pilar que prevé un capítulo de solidaridad;
- las participaciones en los beneficios;
- las prestaciones en especies, las acciones o las participaciones abonadas a los empleados.

El margen máximo será recogido en un convenio colectivo de trabajo firmado en el seno del Consejo Nacional de Trabajo (CNT) por los interlocutores sociales. En las negociaciones en los sectores y en las empresas relativas a la aplicación de la norma salarial, se tomarán en cuenta la situación económica específica del sector y/o de la empresa, la salvaguarda, la creación de empleo y la competitividad, en cumplimiento de la Ley de 1996 relativa a la salvaguarda preventiva de la competitividad y de la promoción del empleo, impuesta por el gobierno.

Durante las negociaciones de aplicación de la norma salarial, se tomará en consideración el coste real de todas las disposiciones que son concertadas. A este efecto, los interlocutores sociales también aplicarán las recomendaciones del Consejo Nacional de Trabajo en su informe del 12 de febrero 2014 sobre eliminación progresiva de las diferencias existentes entre el estatuto de obrero y el estatuto de empleado, en lo que se refiere a pensiones complementarias.

Aumento de las prestaciones de Seguridad Social y de las prestaciones sociales

A este efecto, los interlocutores sociales presentaron al gobierno un proyecto de presupuesto global de 506,8 millones de euros, que fue aprobado por el mismo. El objetivo marcado de este alineamiento al índice de bienestar consiste en reducir el riesgo de pobreza y de exclusión social y proponer soluciones alternativas para luchar contra situaciones precarias y en particular ayudar a las familias monoparentales, sin que las correcciones recaigan sobre la fiscalidad ni provoquen trabas para el empleo

Concretamente, la revalorización de las principales prestaciones contributivas y no contributivas, se enumera a continuación:

- Las cuantías mínimas (de jubilación, enfermedad e invalidez, accidentes de trabajo y enfermedades profesiones) aumentan el 1,7% durante la vigencia del AIP.
- Las prestaciones por desempleo serán objeto de una revalorización complementaria del 3,5% para los cabezas de familia, del 2% para las personas que viven solas y del 1% para los que comparten domicilio.
- El importe de la pensión mínima para una vida laboral completa (45 años de cotizaciones a la Seguridad Social) aumenta en el 1%, la pensión mínima para una vida laboral incompleta aumenta en el 1,7%, de tal modo que de esa

manera sólo existirá una cuantía de pensión mínima en vez de dos (para poner fin a una situación que discriminaba a las mujeres).

- La cuantía de todas las prestaciones (excluidas las prestaciones por desempleo), aumenta en el 2%.
- Las pensiones de jubilación más antiguas continuarán siendo revalorizadas (+2%). en aplicación de la normativa en vigor.
- Las prestaciones no contributivas “de integración social” (que tienen como objetivo ayudar a las personas sin recursos a integrarse en la sociedad y en el trabajo) para jóvenes menores que viven solos aumentan hasta alcanzar el mismo importe correspondiente a la categoría de las personas mayores de 21 años que viven solas. Las prestaciones del cabeza de familia aumentan en el 3.5%. El beneficiario “privilegiado” de las prestaciones de integración que comparten domicilio (se trata de una persona que cohabita con otra que recibe ingresos de sustitución) se beneficia de un aumento del 4,5%. Esta categoría de beneficiario “privilegiado” sólo es aplicable al joven demandante de empleo al se le reconoce un derecho a prestaciones de integración social en base a los estudios cursados (determinados estudios o prácticas profesionales) en centros reconocidos oficialmente después de la edad de escolaridad obligatoria que finaliza a los 18 años.
- La paga extra de vacaciones de los pensionistas es revalorizada (+ 2,25% en 2017 y + 2,25% en 2018).

Prórroga de regímenes especiales de desempleo con complemento de empresa llamados RCC (antiguo sistema de prejubilación que fue reformado a principios de 2012) y de interrupción de la vida laboral (“Crédito Tiempo”).

El régimen de desempleo con complemento de empresa está dirigido a la extinción del contrato de trabajo de los trabajadores de más edad que perciben, además de las prestaciones de desempleo, una indemnización complementaria que corre a cargo del empresario (que pone fin a la relación laboral) hasta que alcanzan la edad legal de jubilación.

Régimen general

El régimen de desempleo con complemento de empresa, que solo es aplicable a los trabajadores de las empresas del sector privado sujetas a la ley belga de 5 de diciembre de 1968 relativa a convenios colectivos de trabajo y comisiones paritarias, se aplica a los trabajadores que hayan alcanzado la edad de 62 años y que acrediten 40 años de vida laboral, en el caso de los hombres, y 33 años en 2017 y 34 años en 2018, en el caso de las mujeres. De forma progresiva se exigirá a las mujeres un año más de vida laboral cada año hasta su equiparación en el 2024 con la de los hombres (40 años).

Regímenes especiales

Régimen	Edad	Vida laboral
<p><i>-Régimen aplicable a actividades realizadas en trabajos nocturnos y penosos</i> 20 años en régimen de trabajo nocturno 5 años en trabajos penosos (en los 10 años últimos años) o 7 años (en los 15 últimos años)</p> <p><i>-Régimen aplicable al trabajador con invalidez para trabajar en el sector de la construcción (en virtud de lo establecido en un convenio colectivo de trabajo sectorial (construcción)</i></p>	<p>58 años en 2017 59 años en 2018</p>	<p>33 años</p>
<p><i>Régimen supletorio aplicable a trabajos penosos (empresas sujetas a una comisión paritaria que no está funcionando o empresas no sujetas a ninguna comisión paritaria</i></p>	<p>58 años en 2017 59 años en 2018</p>	<p>35 años</p>
<p><i>Régimen aplicable a trabajadores con vidas laborales de muy larga duración</i></p>	<p>58 años en 2017 59 años en 2018</p>	<p>40 años</p>
<p><i>Régimen aplicable a empresas con dificultades o en reestructuración</i></p>	<p>56 años en 2017 y en 2018 o 55 años , si el trabajador fue despedido (despido colectivo) antes del 01/11/2016</p>	<p>10 años de antigüedad en el sector en los 15 últimos años o 20 años de vida laboral en el mercado laboral en general</p>
<p>- CCT nº 114- Régimen aplicable a discapacitados y a personas con importante inaptitud física</p>	<p>58 años en 2017 y 2018</p>	<p>35 años</p>

Disponibilidad para el mercado de trabajo de los beneficiarios del régimen de desempleo con complemento de empresa

Por lo que se refiere a la obligación de disponibilidad pasiva y activa para el mercado de trabajo (en vigor a partir del 1 de enero de 2015) para los beneficiarios de los regímenes de desempleo con complemento de empresa, se mantiene hasta los 65 años. No obstante, la disponibilidad pasiva es dispensada para los beneficiarios de un RRC anterior al 1 de enero de 2015 que hayan cumplido 60 años en 2017 y 61 años en 2018 (en vez de 62 años) y tengan una vida laboral de 42 años. La disponibilidad pasiva implica estar registrado como demandante de empleo, aceptar un empleo o una formación adecuada, presentarse a las convocatorias de la oficina regional de empleo o para seguir una formación profesional, colaborar en el plan de acompañamiento o en el itinerario de inserción socio-laboral, etc. La obligación de disponibilidad pasiva somete a la vez la persona a la obligación de disponibilidad activa e implica la obligación de buscar activamente un empleo y de acreditar los esfuerzos realizados en este sentido ante la autoridad regional de empleo.

Interrupción de la vida laboral

El sistema de interrupción de la vida laboral ("Crédito de Tiempo") que permite a los trabajadores del sector privado interrumpir la actividad laboral o reducir parcialmente o temporalmente la jornada de trabajo está contemplado en el convenio colectivo de trabajo (CCT) nº 103 pactado entre los interlocutores sociales.

Se mantiene la edad de 55 años establecida como excepción a la regla general (no pasará progresivamente a 60 años) para solicitar el crédito de tiempo al final de la vida laboral (reducción parcial de la jornada laboral de 1 día por semana de 5 días de trabajo o en un 50% del tiempo) y recibir la prestación económica complementaria a cargo de la Seguridad Social, siempre que en el momento de la solicitud del Crédito de Tiempo los trabajadores puedan acreditar una vida laboral mínima de 35 años o hayan sido empleados en una empresa que atraviesa dificultades financieras o se encuentre en fase de reestructuración o hayan realizado un trabajo penoso (mínimo 5 años en los 10 últimos años o 7 años en los 15 últimos años).

Desafíos de la sociedad- Avances en otros temas

A continuación, una síntesis de los desafíos actuales a los que se enfrenta la sociedad belga, que serán tratados prioritariamente y negociados por los interlocutores sociales en el seno del Consejo Nacional de Trabajo durante el período 2017-2018.

El agotamiento profesional llamado "burn-out"

Los interlocutores sociales van a constituir, en el seno del Consejo Nacional de Trabajo, un comité especial encargado de analizar la problemática, orientar, completar el análisis y de eliminar los tabúes que conlleva este tema. A este efecto, utilizará los informes técnicos sobre esta materia. Las conclusiones sacadas del análisis detallado permitirán disponer de más datos, esclarecimientos e

informaciones, sensibilizar sobre este fenómeno y, por ejemplo, lanzar una campaña de comunicación en torno a medidas de prevención contra el agotamiento profesional, elaborar folletos y proceder a un intercambio de buenas prácticas para luchar contra este fenómeno. El Comité elaborará un plan de trabajo a más tardar el 01/07/2017.

La simplificación de la legislación social

Los interlocutores sociales interprofesionales se encargarán de esbozar los primeros elementos de la iniciativa para simplificar la reglamentación existente y los trámites administrativos a fin de poder disminuir la complejidad de la normativa en vigor y reducir las cargas y los costes administrativos, preservando a la vez los derechos de información, los derechos sociales y la protección social.

En una primera fase, informarán en el Consejo Nacional de Trabajo sobre los avances realizados en materia de simplificación administrativa en los diferentes órganos en los que son representados. En una segunda fase, presentarán proyectos de acciones y proposiciones concretas e informarán regularmente sobre los avances conseguidos en esta materia.

La organización futura del trabajo

Los interlocutores sociales interprofesionales elaborarán en el Consejo Nacional de Trabajo un informe antes del 30/06/2017, con proyectos de iniciativas y de reformas de la legislación sobre el trabajo que permitirán introducir una mayor flexibilidad en la organización de trabajo para conseguir mayor competitividad en el mercado, mejorar la conciliación entre la vida laboral y privada y adoptar iniciativas en torno al concepto de trabajo “realizable y gestionable” para el trabajador. También se orientarán las reformas en nuevas formas de realización del trabajo, según necesidades a nivel de la empresa o de los sectores de actividad para fomentar el empleo y la competitividad. A partir de estas premisas, la discusión en la sesión del Consejo Nacional de Trabajo brindará a las organizaciones de empleadores y trabajadores la oportunidad de poder estimular la concertación y el desarrollo de proyectos pilotos en la materia.

Digitalización y Economía Colaborativa

Reunidos en la sede del Consejo Nacional de Trabajo y en el Consejo Central de Economía, los interlocutores sociales interprofesionales aportarán su contribución proponiendo medidas para asegurar que la digitalización y la economía colaborativa, en auge hoy en día, participen en el crecimiento de la economía, favorezcan la creación de empleo y el emprendimiento y refuercen de manera sostenible la Seguridad Social, todo ello sin poner en peligro la competitividad leal y tradicional. El informe y las recomendaciones del Consejo Superior de Empleo (CSE), el informe del Consejo Nacional de Trabajo sobre el futuro del trabajo (“Future of work”) y los documentos del Consejo Central de Economía sobre “digitalización y mercado de trabajo” constituyen a este efecto una base de datos y referencias de gran utilidad.

Los agentes sociales establecerán un primer diagnóstico sobre esta materia el 30/06/2017 y en base a ello presentarán recomendaciones el 31/12/2017. A tal efecto, organizarán un coloquio en el seno del Consejo Nacional de Trabajo y del Consejo Central de Economía, en los que participarán todos los actores involucrados en esta área.

Procesos de reestructuración de empresa

Los interlocutores sociales piden al Gobierno un tiempo necesario para poder proceder a una profunda reflexión sobre la problemática de reestructuración de empresa que afecta globalmente a todas las empresas y elaborarán el 30/06/2017 en la sede del Consejo Nacional de Trabajo, un informe con recomendaciones sobre este tema.

Empleo juvenil

Las organizaciones empresariales y sindicales prestarán una especial atención a los jóvenes y establecerán antes del 31/03/2017 un informe con orientaciones compartidas para promover la contratación de los jóvenes y establecer dispositivos para mejorar estructuralmente su incorporación al mercado laboral.

Impulsar la contratación y promover el empleo

La negociación colectiva en el Consejo Nacional de Trabajo de las organizaciones patronales y sindicales permitirá establecer un informe el 31/03/2017 con orientaciones compartidas como herramienta para promover estructuralmente la contratación y el empleo en los sectores específicos que han sido altamente afectados por la armonización del estatuto para obreros y empleo y que a través de la nueva ley (Ley de 26 de diciembre de 2013 que entró en vigor el 1 de enero de 2014) han unificado el cálculo de período de preaviso en los supuestos de extinción del contrato de trabajo y han suprimido el día de carencia retributiva para los obreros en los casos de incapacidad temporal.

Mejorar y reforzar la negociación colectiva

Las organizaciones empresariales y sindicales presentarán un informe el 31/12/2018 con nuevas orientaciones sobre otras medidas que han de ser unificadas a través de la equiparación del estatuto para obreros y empleados. A este respecto se referirán a lo que ha sido pactado sobre esta materia en la Declaración del 10 de febrero 2014 del “Grupo de los 10” compuesto por cinco representantes de las organizaciones sindicales más representativas: (CSC, FGTB y CGSLB) y por 5 representantes del mundo empresarial (FEB, UNIZO; UCM y BOERENBOND).

Las partes también quieren continuar las negociaciones para modificar las atribuciones de las comisiones paritarias tanto a nivel sectorial, como a nivel de empresa para simplificar las materias tratadas por ellas y reforzar el papel que desempeñan.