

BÉLGICA

REFORMA DE LA LEY SOBRE LA NORMA SALARIAL⁶¹

El boletín oficial belga publicó el 29 de marzo del año en curso la Ley de 19 de marzo de 2017, por la que se reforma la ley de 26 de julio de 1996 sobre la norma salarial. Las modificaciones introducidas se refieren principalmente a la manera de determinar el margen disponible en las negociaciones sobre determinación de los salarios y se enmarcan en los objetivos fijados por el Gobierno belga en cuanto a promoción del empleo y garantía de la competitividad empresarial.

1. El origen de la norma salarial

La norma salarial establece, cada dos años, un techo máximo de incremento salarial que no debe superarse en las negociaciones sobre determinación de salarios del periodo considerado. La finalidad de la norma salarial consiste en evitar que el coste salarial en Bélgica sea superior al de sus países vecinos y principales socios comerciales (Alemania, Francia y Países Bajos). Esta norma es de gran importancia porque Bélgica es un país pequeño con una economía abierta y con un elevado nivel de exportaciones a los tres países citados. Por lo tanto, si los costes salariales belgas aumentan más rápidamente que los de los países vecinos, la competitividad de la economía del país disminuye y afecta negativamente a su nivel del empleo.

El contenido de la norma salarial se encuentra, en principio, determinado por los interlocutores sociales a través del acuerdo interprofesional bianual negociado y suscrito por ellos sobre la base de un informe emitido por el Consejo Central de la Economía. La norma salarial se aplica a todos los empleadores y trabajadores del sector privado, que deben acomodar los procesos de negociación salarial a las previsiones que en ella se establecen.

2. Principales novedades de la Ley de 19 de marzo de 2017

2.1. Determinación de la norma salarial

Con anterioridad a la ley actual, el margen máximo de incremento salarial sólo tenía en cuenta la evolución y las previsiones sobre evolución de los salarios en los tres países vecinos antes citados. A partir de ahora, también será tomada en cuenta la evolución del coste salarial real en Bélgica a lo largo de los últimos años.

⁶¹ Ftes.: Ley de 19 de marzo de 2017
Convenio Colectivo de Trabajo del CNT nº 119

La nueva ley también introduce un mecanismo con el fin de corregir el diferencial salarial acumulado desde el año 1996 con los países vecinos. Por último, también se prevé un mecanismo de seguridad con el fin de que unas previsiones demasiado optimistas sobre la evolución de los costes salariales en los países vecinos o unas previsiones demasiado negativas sobre la inflación no provoquen un error de cálculo. Este mecanismo de seguridad se fija en un 25% del margen máximo salarial disponible, con un mínimo del 0,5%.

2.2. Indexaciones y aumentos salariales por baremo

El margen máximo disponible en los procesos de negociación salarial funciona de forma independiente de los aumentos salariales que puedan traer su causa en el mecanismo de indexación automática de los salarios o en los denominados aumentos por baremo (por años de antigüedad en la empresa, por cambio de categoría profesional, etc.). Es decir, el margen máximo salarial bianual es compatible con los incrementos salariales debidos a la indexación y a la aplicación de los baremos.

2.3. Concepto de coste salarial

La nueva ley define el concepto de coste salarial como el conjunto de retribuciones en dinero o en especie pagadas por los empleadores a sus trabajadores por el trabajo realizado.

En el concepto de coste salarial, además de los pagos en dinero o en especie citados, también se incluyen las cotizaciones de Seguridad Social a cargo de los empleadores.

2.4. Papel de los interlocutores sociales

El proceso de determinación de margen salarial máximo disponible continúa otorgando un papel protagonista a los interlocutores sociales a través de la negociación y firma de un acuerdo interprofesional. En el supuesto de que los interlocutores sociales no alcancen un acuerdo de esta naturaleza, la norma salarial se determina por real decreto del Consejo de ministros.

Una novedad importante de la nueva Ley es que, alcanzado un acuerdo interprofesional, la norma salarial debe desplegar efectos jurídicos a través de un convenio colectivo de trabajo suscrito en el ámbito del Consejo Nacional del Trabajo. A través de esta incorporación del acuerdo interprofesional a un convenio colectivo se persigue que la norma salarial adquiera un carácter obligatorio (eficacia erga omnes) y no solo indicativo. De esta forma, el margen salarial fijado en el convenio colectivo

constituye un máximo que los sectores y empresas no pueden sobrepasar en los procesos de negociación de determinación de los salarios. En la actualidad, en el ámbito del Consejo Nacional del Trabajo se ha suscrito el CCT nº 119, por el que se fija el margen salarial para la evolución del coste salarial durante el periodo 2017 – 2018.

2.5. Controles

La nueva Ley establece la posibilidad de que los interlocutores sociales sectoriales soliciten un informe a la Dirección General de Relaciones Colectivas de Trabajo del Servicio Público Federal de Empleo sobre la conformidad de un proyecto de convenio colectivo de trabajo sectorial con la norma salarial. Si el informe anterior es negativo y, a pesar de ello, los interlocutores sociales suscriben un convenio colectivo sectorial, éste no será declarado de obligado cumplimiento.

2.6. Sanciones

La norma salarial incorporada a un convenio colectivo del Consejo Nacional del Trabajo constituye, como se ha indicado, una norma de obligado cumplimiento. En consecuencia, la nueva Ley prevé la imposición de sanciones económicas a los empleadores que la incumplan. Las multas administrativas oscilan entre 500 y 5.000 euros por trabajador afectado, con una cantidad máxima correspondiente a 100 trabajadores. Por lo tanto, el importe máximo de la sanción administrativa puede elevarse hasta 500.000 euros.

3. Elementos no modificados por la Ley de 19 de marzo de 2017

La nueva ley no introduce ninguna modificación en lo relativo a la lista de conceptos retributivos que no son tenidos en cuenta en la determinación de la norma salarial. En el margen salarial máximo fijado cada dos años no se toman en consideración los siguientes elementos:

- La participación en beneficios;
- Los aumentos de la masa salarial resultantes de un aumento de la plantilla de personal a tiempo completo;
- Las cotizaciones ingresadas en el marco de los regímenes de planes de pensiones sociales;
- Los pagos en acciones o participaciones en el capital de las empresas;
- Las primas únicas a la innovación

4.-Norma salarial vigente durante los años 2017 y 2018

El margen máximo autorizado en la evolución de los costes salariales durante los años 2017 y 2018 ha sido fijado en un 1,1% por el convenio

colectivo de trabajo nº 110 del CNT. Este porcentaje cubre el periodo de los dos años citados, es decir, no se trata de un máximo del 1,1% en 2017 y de otro 1,1% en 2018.

El 1,1% constituye un porcentaje máximo. Por lo tanto, los sectores (a través de convenios colectivos de trabajo sectoriales) y las empresas (mediante convenios colectivos de empresa) tienen libertad para fijar incrementos salariales dentro del margen anterior. Los interlocutores sociales han precisado en el acuerdo interprofesional 2017 - 2018 que las negociaciones para fijar el porcentaje salarial concreto aplicable en el sector o en la empresa deben tener en cuenta los siguientes criterios: su situación económica específica, el mantenimiento del empleo, la creación de empleo y la competitividad.

A partir de la entrada en vigor del CCT nº 119 y durante la vigencia del mismo (1/1/2017 hasta 31/12/2018), los sectores de actividad y las empresas deben determinar el porcentaje de aumento salarial que es de aplicación en su ámbito. Si no se prevé nada en el nivel sectorial correspondiente o si la fijación del aumento se ha dejado al ámbito de negociación empresarial, serán las empresas las que decidan cuál será el incremento salarial aplicable en función de los criterios anteriormente señalados.