

BÉLGICA

ACUERDO INTERPROFESIONAL 2019-2020

Debemos esperar hasta el 26 de marzo para saber si los sindicatos aceptan el Proyecto de Acuerdo Interprofesional AIP alcanzado.

Ha sido difícil conseguir este acuerdo, como un buen plato, ha debido ser cocinado lentamente, cada cual ha aportado sus ingredientes, sin que resulte demasiado salado pero tampoco insulso, los sindicatos solicitan más azúcar para endulzar la subida salarial, este fue un escollo por el que los sindicatos dejaron la mesa de negociación el 22 de enero 2019.

Retomadas las negociaciones en el mes de febrero, reunido el llamado Grupo de los 10, para sacar adelante el AIP, La Patronal, la Federación de Empresarios Belgas FEB y la Unión de Clases Medias, llegaron al consenso de sacar adelante el AIP, ahora debe esperarse a la validación por los sindicatos el próximo 26 de marzo.

Que es el Acuerdo Interprofesional El texto es fruto de un compromiso de acuerdo entre la Patronal, que quería aumentar la flexibilidad del trabajo y mejorar la competitividad de las empresas frente a la competencia de las empresas extranjeras, y los Sindicatos, que reclamaban una mejora del poder adquisitivo de los trabajadores y avanzar en temas como el fin de la carrera profesional.

A finales de febrero 2019, y tras duras negociaciones Bélgica se despertó con un Proyecto de AIP, promesa de una Paz Social reencontrada, justo dos semanas después de la huelga general del 13 de febrero 2019, que habrá sin duda pesado en el debate.

¿Por qué el retraso? Por un lado la coincidencia de los carnavales en estas fechas y por otro que los sindicatos deben atender a otros asuntos, además será preciso consultar a las bases, las centrales profesionales, las federaciones y las Regiones. Así pues, se espera contar con la aprobación en la citada fecha y al mismo tiempo para evitar que unos se pronuncien antes que otros y que los más retrasados puedan indicar que no aceptan el acuerdo ya aceptado por otros sindicatos. Así, no conociendo la decisión del resto de los sindicatos, cada cual dará su pronunciamiento al mismo tiempo.

Hay pues por delante casi un mes de equilibrios y reflexiones. Es ya un elemento positivo contar con un Proyecto de Acuerdo, ha manifestado Robert Vernuelli de la Federación General del Trabajo de Bélgica (FGTB) sindicato que defiende un proyecto social, diciendo

que el Proyecto de AIP ya es un paso dado por las partes buscando un acercamiento.

De hecho cada parte ha hecho concesiones. Los empresarios han reducido sustancialmente su demanda de aumento de las horas extraordinarias anuales, ellos reivindicaban 360 horas más por año y se ha alcanzado el tope de 120 h/año.

Por otra parte el aumento de los pluses por transporte, supone un coste suplementario para los empresarios y un gravamen más, sobre todo a las pequeñas empresas.

Los sindicatos por su parte, se han debido plegar a sus exigencias de un aumento del 10% en los salarios, quedando en el 1,1% a partir de julio próximo, teniendo en cuenta además que no aumentaba desde 2008.

Como reconoce la FGTB un aumento más elevado del SMI hubiera supuesto un mordisco a la fiscalidad en razón de los bonos de trabajo y otras ventajas fiscales de las empresas. El representante de la FGTB indica que se quedan a medio camino de sus reivindicaciones salariales, sin embargo Olivier Valentín, Secretario General del sindicato liberal CGSLB manifiesta que era lo máximo que se podía conseguir.

Hasta ahora se cuenta con el beneplácito de La Patronal, falta ahora conocer el parecer de las tres organizaciones sindicales.

Lo amargo desde el punto de vista sindical: El asunto deberá madurar en este margen de tiempo que se han otorgado, lo analizarán en las reuniones sectoriales y regionales. Ellos no obstante pueden alegar haber conseguido un alza sobre la propuesta inicial de incremento del 0,8%, es decir en cifras macroeconómicas supone un incremento de 500 millones de euros de margen salarial suplementario.

El riesgo de un NO a este Anteproyecto de AIP no está descartado, aunque se sabe que poco más se va a poder conseguir y que hay cierta incertidumbre y prisa por cerrar el AIP. Además el factor de que los comentarios políticos de la derecha Flamenca dan un respaldo positivo al Anteproyecto AIP alcanzado.

La postura de los Partidos Políticos. La Open VSLD parece haberse alineado con el punto de vista socialista. Para los liberales Flamencos, hay un elemento indigesto en este acuerdo, se refiere a la edad necesaria para poderse acoger a la prejubilación con complemento salarial RCC (Percepción de Desempleo con parte de complemento salarial de la empresa). Se ha mantenido la edad de 59

años para acceder a este sistema de prejubilación para los dos próximos años, salvo casos excepcionales que se mantienen en los 58 años de edad actuales. Se indica que es un punto de retroceso de las negociaciones del pasado verano 2018 en los "Deal Jobs" "Pactos de trabajo". Y además retocar unos de los puntos de la negociación supone amenazar el equilibrio político, incluso si estos aspectos se negocian en el Consejo Nacional del Trabajo además de en el Gobierno.

Queda por añadir que la intervención de Open VSLD tiene mordiente, ya que la Ministra de Asuntos Sociales, Emigración y Asuntos Sociales, Mrs. Maggie de Block ha pedido que se examine el AIP en su globalidad y ha solicitado al dirigente de la FGTB que reflexione bien sobre las consecuencias de sus actos, ya que los sindicatos no apoyarían el acuerdo, lo que podría conducir a una nueva huelga general y a movilizaciones.

Pero por qué los Liberales Flamencos amenazan con suspender el Proyecto de Acuerdo Social y el Pacto por el Empleo "Deal Job". Los aspectos que se pueden aceptar son, el aumento del SMI, los pluses por transporte, las prestaciones sociales, pero lo que no se puede aceptar es el fin de la carrera profesional, se está refiriendo a la prejubilación a partir de los 59 años de edad.

En el seno del Gobierno Federal provisional, hacen saber que el proyecto de AIP alcanzado por los agentes sociales, se valora favorablemente, pero tiene una objeción fundamental, que es excluyente.

Para la VLD el proyecto es inaceptable tal como se ha alcanzado, igual posición tiene la N-VA, pero el veto liberal flamenco tiene más peso específico, dado que el partido es socio en el gobierno de Charles Michel con el MR y con CD&V, el cual en caso de aprobación del proyecto del AIP por las organizaciones sindicales si se encuentra con el veto de VLD y N-VA debería posicionarse.

Si la VLD no le da el soporte, el Ejecutivo provisional se enfrentará a un problema serio, del que deberá sacar partido, pero deberá dar al menos una "imagen de unidad" en este fin de legislatura.

¿Había un AIP firme? Edgbert Lachaert, Diputado Federal, experto en la materia, indica que el AIP es aceptable globalmente y se felicitan de ver a los agentes sociales a favor de las negociaciones y el dialogo. No hay nada que añadir sobre el SMI y el paquete de bienestar social, pero es inadmisibles que pretendan modificar el régimen de prepensiones, dado que **había un acuerdo firme** con el gobierno de Charles Michel sobre este aspecto con el N-VA y este

punto formaba parte de un acuerdo de equilibrio general con el "Pacto de Trabajo" "Jobs deal".

Lachaert precisa que todo esto estaba consignado en el Real Decreto de finales de 2018 que no había sido publicado por la caída del Gobierno, pero el AIP había sido aprobado en el Consejo de Ministros, por lo que se mantiene válido. Las nuevas propuestas de edad, no son admisibles, debe saberse que en el seno del Gobierno, se había conseguido parar una propuesta de los Agentes Sociales que admitía una renegociación de las cosas eventualmente a niveles de diferentes sectores económicos. Y que tanto Charles Michel como Kris Peeter (CD&V), ministro de Empleo y de la Economía, habían acordado en ese momento, no hacer público los datos exactos del fin de la carrera profesional. Según el gobierno, para no perjudicar las negociaciones con los agentes sociales, que precisamente estaban negociando el AIP.

Para el Sr. Lachaert, independientemente de lo pactado, el acuerdo previo ya existía en firme. Acuerdo que posiblemente no será votado ahora por la N-VA, el "Job deal" en el Parlamento Federal si los socios MR y CD&V debían suscribir un proyecto AIP en el estado.

Posición igualmente defendida por el Diputado de Open VLD Vicente Van Quickenborne, que afirma que el Sr. Lachert amenaza, pero no rompe nada "Esperemos a que las organizaciones sindicales aprueben o no el proyecto de AIP, tomaremos postura en su caso, y adoptaremos nuestra estrategia" Pero como todo el mundo sabe la situación es delicada.

Análisis de los puntos fuertes del acuerdo interprofesional AIP

Salario: aumento de un 1,1% a partir de primeros de julio 2019. Se considera avance positivo en relación con el 0,8% de salida. Las partes aceptan el acuerdo ligado a la aplicación estricta de la Ley de 1996 para la salvaguarda de la competitividad. Los sindicatos han dado muestras de mesura.

Conclusión: en 2019 y 2020, los salarios belgas crecerán el 1,1% además del incremento del coste de vida, asegurado por la indexación automática.

Esta subida es aceptada, toda vez que una subida más fuerte del SMI sobrepasaría el techo de gasto autorizado en la maquinaria fiscal y social en Bélgica.

Se ha dado un paso decisivo en la buena dirección, dado que el SMI no se había incrementado desde 2008.

Paquete de bienestar. Este capítulo debería haber sido cerrado hace meses, pero la Patronal lo condicionaba a la conclusión del AIP, no importa ese aspecto cuando se ha podido alcanzar los acuerdos de afectación del paquete de Bienestar Social. Lo que supone destinar 353 millones de euros en 2019 y de 716 millones en 2020, destinados sobre todo a abonar las Prestaciones Sociales, en especial las más bajas.

Paquete de movilidad. Queriendo favorecer los transportes en común, así como otras fórmulas de transporte alternativo, en consonancia con las movilizaciones en defensa del clima, los agentes sociales refuerzan los recursos a los presupuestos sobre movilidad, alcanzando un acuerdo inédito, asumiendo el 70% del importe de los gastos de traslado de los trabajadores a su centro de trabajo, dejando a un lado los trayectos inferiores a 5 Km.

A medio plazo, un grupo ad hoc trabajará por encontrar y fomentar una movilidad más duradera y menos contaminante.

Horas complementarias-extraordinarias. Decisión cuasi salomónica, han recortado la oferta casi a la mitad. La patronal ofrecía 360 h/año suplementarias voluntarias, en lugar de las actuales 100 h/año. El acuerdo ha quedado fijado en 120 horas anuales complementarias voluntarias.

Fin de la carrera laboral –prejubilaciones. Es otro de los grandes bloques del AIP, el que ha puesto más crispación en alcanzar el acuerdo, por la llamada coalición “Sueca”. Los agentes sociales han insuflado un poco de flexibilidad en la gestión del Fin de la Carrera profesional, esencialmente llevando al final del periodo transitorio la elevación de la edad mínima de acceso a la prejubilación, que se fija en 60 años en Julio 2021 a los perceptores de desempleo con ayudas complementarias de empresa RCC más conocido como prepensión.

Como se sabe el Paco de Empleo “Jobs deal” se alcanzó en el verano de 2018 por el Ejecutivo Federal y se llevaría a cabo desde 2020, pero este acuerdo no ha podido ser aprobado y publicado como Real Decreto por la disolución del Gobierno, y como se sabe la N-VA en este ínterin ha desertado del apoyo al gobierno Michel.

El partenariado social refutan una traición clara a la filosofía del Jobs deal, porque el objetivo previsto para 2021, firmado por la Federación de Empresarios de Bélgica significaba el cambio de modelo en el fin de la carrera profesional, de 60 años a las empresas afectadas de reestructuraciones y aquellas profesiones con los llamados “riesgos profesionales”, lo que en España conocemos como “coeficientes reductores en la edad de jubilación por trabajos penosos, de alta siniestralidad”, estos temas en concreto no se contemplaban en el

Pacto de Trabajo "Job deal" por lo que podían haber sido aceptados antes.

Otro aspecto a tener en cuenta es que en estos llamados regímenes de excepción: trabajos peligrosos, largas carreras profesionales y empresas en dificultades o en reestructuración, los llamados "créditos tiempo de fin de carrera profesional" permanecen accesibles para trabajadores mayores de 60 años.

Respecto de los llamados "trabajos penosos" "métiers pénibles" "travaux lourds" no se ha avanzado mucho en la definición de este tipo de trabajos.

Pero lo que deja a los analistas perplejos es el caso de los RCC perceptores de desempleo con complementos empresariales, es un caso que permite responsabilizar a las empresa, que paga efectivamente ciertas cotizaciones, pero no suficientemente elevadas. Los empresarios tienen su responsabilidad en el caso de los trabajadores de avanzada edad, porque ellos deberían invertir más en la formación de este colectivo a lo largo de la carrera y mantener su plantilla con una estructura piramidal adecuada.

*Cuadro explicativo del proyecto:

Régime de RCC	Projet AIP
Régime général (CCT 17 – pas de changement)	62 ans
Métiers lourds, nuit, construction (33 ans de carrière)	59 ans jusqu'au 30/06/2021 60 ans à partir du 01/07/2021
Métiers lourds (35 ans de carrière)	59 ans jusqu'au 30/06/2021 60 ans à partir du 01/07/2021
Carrières longues	59 ans jusqu'au 31/12/2020 60 ans à partir du 01/01/2021
Moins valides et problèmes physiques graves	Prolongation à 58 ans pour 2 ans
Entreprises en difficultés et en restructuration	58 ans jusqu'au 30/12/2019 59 ans jusqu'au 30/12/2020 60 ans à partir du 31/12/2020

Paz social. Los interlocutores sociales consideran que el proyecto de AIP es un elemento importante para la competitividad, el crecimiento y el empleo y también un elemento de paz social para los sectores y las empresas. Los acuerdos pactados en este AIP son la base para la concertación en los sectores y en las empresas.

Peticiones al Gobierno. Los interlocutores sociales interprofesionales piden al gobierno y Parlamento que apoyen este proyecto de AIP una

vez que este probado, mediante la ejecución de las disposiciones que necesiten su intervención legítima o reglamentaria.

Ftes.: Oficina de información del Gobierno (www.presscenter.org) y Prensa belga (Le Soir, La Libre Belgique y L'Echo)

LA CONCERTACIÓN SOCIAL

La principal dificultad de una Concertación Social es la identificación de los problemas.

La implicación creciente de los gobiernos en los procesos de concertación, algunas veces solicitadas, reduce el campo de actuación y el valor de los Acuerdos Interprofesionales AIP.

La pérdida de influencia y la imagen poco creíble de los sindicatos, sobre todo entre los jóvenes, debilita a uno de los dos actores principales en la negociación.

Las carreras mixtas y la irrupción de las plataformas colaborativas, ponen en causa los fundamentos de derecho de trabajo y la protección social.

El Libro Blanco, fruto de las reuniones, de las consultas y de intercambio entre todos los actores, no es un fin en sí mismo, es una herramienta para todos los que han de tratar estas cuestiones, singularmente del mundo político.

Anuncio de Huelga Nacional del 13 de febrero 2019, convocada por los sindicatos

Ante el fracaso de las negociaciones salariales, los sindicatos reclaman un alza de salarios, una subida de las prestaciones y pensiones, una mejora de las condiciones del fin de la carrera profesional y mejoras en el ámbito de la conciliación de la vida laboral y familiar.

La ley sobre la norma salarial de 1996 ha de ser adaptada con el fin de que se retomen las negociaciones y que un aumento del salario superior al 0,8% sea posible, es lo que proponían los sindicatos antes de la reunión con el Primer Ministro Charles Michel.

La concertación bianual entre Patronal y Sindicatos en el seno del Grupo de los 10 llegó a un punto muerto desde el pasado 22 de enero 2019. Tras pocos días de negociaciones, el acuerdo parecía imposible. Los sindicatos consideraban insuficiente un aumento salarial del 0,8% para los próximos dos años. La patronal insiste en que ellos deben

ajustarse a lo previsto en la ley de 1996 que determina el margen máximo. Frente a esta posición rígida, los sindicatos anunciaron la convocatoria de huelga nacional el 13 de febrero 2019.

Tras esta interrupción del dialogo social, el gobierno pidió a los agentes sociales que continuaran la concertación salarial.

Los sindicatos fueron recibidos por el Primer Ministro, el Ministro de Empleo y Economía Kris Peeters y la Ministra de Asuntos Sociales, Salud Pública Asilo y Migraciones, Maggie de Block, más tarde sería el turno de la Patronal.

“Cuando una ley es mala, se cambia de ley” es lo que se venía planteando. Exigencia legítima, fue lo manifestado por el presidente del sindicato liberal Sr. Mario Coppens, que decía que el gobierno ha cambiado muchas leyes en esta legislatura, por lo que podría modificar esta también. Una norma salarial con subida del 0,8% es a todas luces insuficiente, por lo que se considera obligatorio cambiar la ley.

El riesgo de ruptura de las negociaciones, dependerá de las ofertas del gobierno y la patronal.

Los trabajadores no cuentan para nada en los acuerdos de concertación social

La Ley actual hace la negociación imposible, ha declarado Marc Leeman, el Presidente de la CSC, si se vuelve a las mismas proposiciones de hace 15 años, no estamos ante un proceso negociador. Negociar quiere decir dar un paso adelante, y hasta ahora, denuncian que la Patronal no ha intentado negociar con los sindicatos, incluso creen que se han distanciado.

El Ministro de Empleo y Economía confía en que cada cual asuma sus responsabilidades, incluso la representación sindical.

Pero la actualización de la Ley no está sobre la mesa, por lo que parece inevitable la convocatoria de la huelga nacional del 13 de febrero 2019. Las descalificaciones lanzadas por la FEB, a la cara de los trabajadores no iban a disminuir los deseos de movilización. Los sindicatos están indignados, han podido constatar que “los trabajadores no tienen ninguna importancia para la patronal” es como ofrecer kleenex cuando no se necesitan.

La Federación de empresarios de Bélgica presentó su Memorándum, solicitando principalmente al próximo gobierno que suprima el mecanismo de indexación automática de salarios.

El margen salarial el nudo gordiano del problema

Ante de las negociaciones, la CSC y la FGTB habían clamado alto y fuerte, sobre la base de sus cálculos, los representantes de los trabajadores estaban en posición de solicitar un incremento salarial de 1,4 a 1,5% para los dos próximos años.

Además se estaba negociando el Acuerdo Interprofesional, que apenas empezado el Consejo central de la economía (CCE) estimaba este margen de crecimiento en un 0,8%, una cifra muy por debajo de las demandas sindicales, las tres organizaciones sindicales indican que un salto en la indexación ha privado a los salarios de una parte de progresión pasada y sobre la cual los empresarios se mostraron intransigentes, alegando lo ya mencionado "la ley es la ley".

Un miembro cualificado del CSC indicaba que un acuerdo sobre este margen era la condición "sine qua non" exigida por los sindicatos para proseguir con el resto de los temas en la negociación. Los sindicatos creen que la recuperación económica permite ir a ese porcentaje de incremento. Los representantes sindicales CSC y NDLR llevaban esa consigna de no bajar del 1,1% de incremento, ya que era el primer acuerdo alcanzado en el último AIP.

Hablemos de la Ley de 1996. Esta ley que permitía fijar el aumento del margen salarial, fue modificada en 2017 durante la presente legislatura, "es una ley salarial trucada" que favorece a los empresarios.

Los sindicatos coinciden en afirmar que se encuentran en un callejón sin salida por culpa de las leyes que el gobierno actual ha puesto en práctica.

Es por lo que el frente común no se contenta con reivindicar un margen superior, sino también que la ley sobre la competitividad y los salarios sea revisada de una vez por todas.

El Presidente de la FGTB lanza un mensaje claro a los empresarios para que "dejen de ampararse detrás de la ley" y a los políticos "deberían dejarnos derogar la ley actual y reformarla"

*Ver los aspectos sobre la reforma de la Ley 1996 en 2017, en el apartado sobre Margen Salarial.

El fin de la carrera profesional. En este asunto igualmente las posiciones entre sindicatos y patronal son divergentes. Los sindicatos esperaban volver a traer el régimen de desempleo con el complemento empresarial (RCC) a los 55 años para los casos de reestructuraciones de sectores empresariales. La patronal, solicitaba llevar esa edad a los 60 años en 2020.

Hay que recordar que estamos en plena reestructuración de la mayor empresa de telefonía en Bélgica "Proximus" que tiene miles de trabajadores afectados de pérdidas de empleo en favor de la adaptación a las nuevas tecnologías, por la eliminación de puestos de trabajo.

Otros puntos clave en el conflicto social. Los sindicatos reclamaban igualmente una subida del SMI, la FGTB avanzaba incluso la cifra, 14 euros/hora.

Debería ser puesto sobre la mesa el debate sobre la conciliación de la vida familiar y laboral, también el mejor apoyo a la movilidad.

En fin, en el margen de las negociaciones de la AIP los agentes sociales debían acordarse igualmente sobre temas claves, la mejora de las prestaciones y del paquete de « bienestar », aspecto sobre el que el gobierno había fijado un paquete para cubrir el coste total de la medida pero sobre la que los agentes sociales debían entenderse tras varios meses.

«La ley prevé un acuerdo antes del 15 de septiembre, decía el Presidente de la FGTB, pero a la patronal le gusta retrasar este punto para llevarlo junto con los otros al AIP»

Según los sindicatos, la Patronal ha venido a las reuniones con la intención clara de hacer crecer la flexibilidad en las empresas, sin pasar antes por el debate-acuerdo de los sindicatos.

Se abría así un « casus belli » ya que desde el primer momento las negociaciones patinaban, dado que los representantes de los trabajadores no obtenían nada en respuesta a los puntos precitados.

Que prevé la ley en caso de fracaso del AIP. El Gobierno debe tomar una iniciativa de mediación con las partes implicadas, o bien fijar por Decreto la norma salarial, pero confirmar el incremento del 0,8% alimentaria el fuego del desencuentro.

Se estaba lejos de alcanzar el AIP, el gobierno a través de su primer ministro y el ministro de Empleo piden antes de partir a la reunión para el Forum de Davos Económico Mundial, a los agentes sociales a continuar el dialogo sobre las negociaciones salariales y el AIP, esperando los esfuerzos suplementarios de las dos partes.

El contexto electoral. Los sindicatos envían una petición a la clase política para reformar la ley de 1996, ley muy rígida, que reduce el margen de negociación. Petición esta difícil de cumplir tal y como está el país con un gobierno en funciones.

¿Qué puede hacer el frente común? Dejará pasar la huelga del 13 de febrero y se sentará después a la mesa de negociación tras su demostración de fuerza, o incluso lo pospondrá, llevarlo, aprovechando un hecho político, eventualmente más favorable aún, la convocatoria de elecciones generales y europeas del 26 de mayo 2019.

Margen salarial máximo disponible. Es el resultado de un cálculo técnico cuyos factores están definidos por la ley de 1996 relativa a la promoción de empleo y la salvaguarda preventiva de la competitividad. Así visto conlleva al aumento de los salarios belgas más rápido que el de sus tres vecinos europeos, Alemania, Francia y Países Bajos. El margen disponible es calculado por la Secretaría del Consejo Central de la Economía (CCE), partiendo de las previsiones de evolución salarial de estos tres países.

La Ley de 1996 fue revisada en 2017, se introdujeron nuevos elementos:

Corrección automática.- Por una parte, un mecanismo de corrección automática de exceso, la diferencia entre la evolución de los costes salariales en Bélgica y en los tres países de referencia desde 1996. Esto ha sido considerablemente reducido, pero no totalmente absorbido. Esta corrección amputa el margen máximo de aumento de los salarios de 0,9% para 2019-2020. Antes la corrección no era automática, era fruto de la negociación de los interlocutores sociales.

Margen de seguridad.- Por otra parte la Ley preveía sin embargo un margen de seguridad, un mínimo de un 0,5% para salvar los denominados errores de las previsiones. Este factor amputa igualmente el margen salarial máximo disponible.

En el pasado el CCE ponía en evidencia los riesgos de error en las previsiones; y los interlocutores sociales a la vista de ello, a menudo fijaban el margen salarial ligeramente por debajo del margen máximo disponible.

Era también, combinado con la corrección del desvío un envite a la negociación.

Ftes.: Oficina de información del Gobierno (www.presscenter.org) y ; Prensa belga (Le Soir, La Libre Belgique y L'Echo)