

Una alternativa a la indemnización por despido

Austria es uno de los países más ricos del mundo y tiene la tasa de desempleo más baja de Europa. Sandalio Gómez analiza si su modelo sería viable en España.

21 de febrero de 2014

Austria se ha convertido en un **ejemplo de Estado del bienestar** en el escenario europeo, con una economía de mercado muy desarrollada y un elevado nivel de vida. Es uno de los países más ricos del mundo en términos de renta per cápita y tiene una tasa de desempleo del 4,9%, la más baja de la Unión Europea.

Su sistema de pensiones, similar al del resto de países europeos, planteaba unos retos importantes que exigían una **reforma para adaptarse a los cambios demográficos** de las últimas décadas, la disminución de la población activa, el aumento de la esperanza de vida y los efectos de la crisis económica.

Con el objetivo de complementar el sistema de pensiones público de reparto en el momento de la jubilación, en el año 2003 se alcanzó en Austria un gran acuerdo social y político para implantar un fondo de capitalización para cada trabajador.

¿Puede trasladarse este modelo a España? El profesor del IESE [Sandalio Gómez](#) responde a esta pregunta en el documento "[El fondo de capitalización en Austria y su aplicación en España](#)".

Un sistema con una elevada rotación

Antes de la reforma del año 2003, el sistema de indemnización por despido austríaco era similar al que se recoge en el Estatuto de los Trabajadores español: se establecía una

indemnización para el trabajador en caso de despido, teniendo en cuenta el último salario bruto mensual y la antigüedad en la empresa.

Los empleados con menos de tres años de antigüedad y aquellos que trabajaban en empresas de hasta cinco trabajadores no tenían derecho a recibir ninguna indemnización por despido. Tampoco percibían ninguna ayuda los trabajadores que rescindían voluntariamente la relación laboral ni aquellos que eran despedidos por causas disciplinarias.

Por esta razón, el número de empleados con derecho a indemnización era mucho menor que el actual en España. Además, los importes tenían el tope máximo de un año de salario, mientras que en España es de dos años tras la reforma laboral de 2012.

Al igual que en España, marcharse a otra empresa suponía perder la antigüedad y el derecho a cobrar cualquier tipo de indemnización, algo que afectaba a la movilidad del trabajador.

La mayoría de empresas prefería finalizar la relación contractual antes de los tres años y evitar la acumulación de derechos de indemnización del empleado, por lo que el mercado de trabajo se veía sometido a un elevado nivel de rotación.

De indemnización a fondo de capitalización

Cuando **en 2003** Austria puso en marcha una nueva legislación laboral, fruto del acuerdo entre el Gobierno, los sindicatos y los empresarios, **se suprimieron las indemnizaciones por despido a cambio de la aportación de los empresarios a un fondo de capitalización** para cada uno de los trabajadores de sus plantillas.

Desde entonces, el empresario aporta el 1,53% del salario bruto a una cuenta individual de ahorro propiedad de cada empleado y queda liberado de pagar una indemnización en el momento del despido.

Estos importes se ingresan en cajas de prevención laboral o en fondos de previsión creados al efecto, que gestionan estas cantidades en el mercado de capitales para sacar la mayor rentabilidad posible. La elección de la entidad se acuerda entre el empresario y el comité de empresa.

Estas entidades, que son privadas e independientes, deben cumplir estrictamente todos los requisitos fijados por ley y están obligadas a garantizar al trabajador un mínimo equivalente a las cuotas aportadas.

Si se produce un cambio de empresa, ya sea voluntario o impuesto, el empleado puede elegir entre mantener la inversión en el mismo fondo o cambiarla al que tenga la nueva compañía.

En caso de despido, a estas dos opciones se suma una tercera: el trabajador puede exigir el cobro del dinero si se han realizado aportaciones durante un mínimo de tres años, aunque la experiencia aconseja limitar esta alternativa a situaciones extremas.

Este modelo permite el **despido a coste cero**, pero a la vez elimina las barreras de salida de la empresa a los buenos profesionales, lo que aporta mayor flexibilidad en las relaciones laborales, favoreciendo la movilidad, la motivación, la productividad y, en consecuencia, la competitividad.

Aplicación en España

¿Sería posible trasladar el sistema austríaco a España? En la reforma laboral de 2010 ya se asumía el compromiso de implantar este tipo de sistema en el plazo de un año. Pero la situación económica, la oposición de los actores sociales y las diferencias tanto culturales como en el importe de las indemnizaciones entre España y Austria impidieron alcanzar un acuerdo satisfactorio.

La situación actual en España hace necesaria una adaptación del sistema austríaco a la cultura y la realidad locales para sortear las resistencias. De entrada, el fondo de capitalización obligaría al empresario, que persigue una reducción de las cuotas a la Seguridad Social, a añadir un coste más. Por su parte, los sindicatos se opondrían radicalmente a suprimir las indemnizaciones de todo tipo.

Adaptar el modelo austríaco a la realidad española requeriría un **gran pacto social entre sindicatos, organizaciones empresariales y Gobierno**, que contara con el apoyo de las fuerzas políticas más significativas, asegura Sandalio Gómez. Y añade que haría falta un gran esfuerzo, un espíritu de solidaridad muy notable y un cambio radical de actitud por parte de todos los actores sociales para que una propuesta de este tipo pudiera prosperar.

www.iese.edu/es/insight