

A vueltas con la mochila austriaca: ventajas e inconvenientes.

El pasado día 13 de mayo se publicaba el Informe Anual del Banco de España relativo al año 2020. Tras analizar el impacto que la pandemia motivada por el Covid-19 tendrá sobre la economía, el Informe dedica su Capítulo 2 a analizar los retos estructurales de la economía española tras la actual crisis y las políticas necesarias para abordarlos, elaborando lo que denomina "*Estrategia integral de reformas estructurales ambiciosas con vocación de permanencia*", entre las que incluye la necesidad de reducir la dualidad del mercado de trabajo -dualidad entendida entre trabajadores fijos y temporales-. Una de las medidas propuestas por el Banco de España para resolver dicha dualidad es "*la creación de fondo de capitalización para cada asalariado que financie una parte de la indemnización en caso de terminación de la relación laboral*" lo que ha motivado que, nuevamente, se reabra el debate acerca de la necesidad de implantar en nuestro país la conocida como "*mochila austriaca*".

A pesar de lo que pudiera parecer, la creación de un fondo de capitalización es una propuesta que tiene poco de novedosa puesto que ya la reforma laboral aprobada por Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio estableció, en su disposición final segunda, un mandato al gobierno para la constitución de un "*fondo de capitalización para los trabajadores*" del que estos podrían disponer "*en los supuestos de despido, de movilidad geográfica, para el desarrollo de actividades de formación o en el momento de su jubilación*". La norma era tan ambiciosa que, incluso, proponía un horizonte temporal para que el fondo de capitalización ya estuviera operativo -el 1 de enero de 2012-, intención que probablemente descansaba en el hecho de que, en aquel momento y a diferencia de lo que ocurre en la actualidad, la creación del fondo de capitalización contaba con la conformidad de los principales partidos políticos y la totalidad de los agentes sociales. Más allá de que, como resulta evidente, el mandato recogido en el Real Decreto-Ley 10/2020 no tuvo recorrido, la experiencia nos demuestra como ante situaciones de crisis económica, la mochila austriaca se ha presentado de manera recurrente como una medida idónea para llevar a cabo una reforma estructural de nuestro mercado de trabajo.

La creación de un fondo de capitalización o "*mochila austriaca*" consiste, esencialmente, en modificar el régimen de la extinción del contrato de trabajo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, de forma que las indemnizaciones actualmente vigentes se vean reducidas a cambio de realizar una aportación anual a un fondo -de gestión pública o privada-, en favor del trabajador. Esta aportación será de la titularidad del trabajador con independencia de que cambie de empresa,



acumulando en tal caso en el mismo fondo las aportaciones de sus sucesivos empleadores y pudiendo disponer de ella, entre otros, en el supuesto de terminación de la relación laboral por causa de despido, movilidad geográfica o, en su caso, al momento de acceso a la situación de jubilación.

Las ventajas de la medida se han conectado, fundamentalmente, con:

a.- La reducción de la alta temporalidad en el mercado laboral español, consecuencia de unos costes de extinción del contrato de trabajo indefinido que se consideran altos y que motivan que el empresario acuda preferentemente a contratos de duración determinada. La disminución de dichos costes probablemente favorecería una mayor contratación estable.

b.- Una mayor movilidad de los empleados durante su vida laboral, en la medida en que - como antes se ha dicho- las aportaciones realizadas en favor del trabajador se mantienen aun cuando cambie de empresa. En la actualidad, la pérdida de la antigüedad y los derechos en materia de indemnización en caso de extinción del contrato de trabajo por decisión del empleado actúan como freno a dicha movilidad.

c.- Una mayor flexibilidad para los empresarios -especialmente, las pymes- que, ante situaciones de crisis económica como la actual y la necesidad de redimensionar sus plantillas, no deberían soportar costes tan elevados de reestructuración, financiando tales costes durante la vigencia de la relación laboral.

d.- La existencia de un sistema universal de complemento de la pensión de jubilación, en un contexto en el que la insostenibilidad del actual modelo de pensiones es cada vez más evidente atendiendo a razones demográficas, esperanza de vida, retraso en el acceso al empleo, etc.

Por su parte, los críticos con la medida señalan como inconvenientes el abaratamiento del despido -puesto que la aportación anual realizada por el Empresario sería inferior a la indemnización eventualmente devengada por el trabajador durante el año de trabajo- y, fundamentalmente, la dificultad de su implantación y financiación, sobretodo en la transición. Precisamente por eso, el



Banco de España ha propuesto -y esto sí es una novedad- que los recursos del programa Next Generation UE (“**NGEU**”) podrían ser utilizados para mitigar parcialmente el sobrecoste que tendrían que sufragar las empresas durante la transición hacia el nuevo esquema, dado que se mantendrían los derechos de indemnización de los contratos vigentes. El Banco de España contempla la posibilidad de que, durante los primeros años tras la introducción del nuevo modelo, las Administraciones Públicas sufraguen los costes de transición a través de la subvención de una fracción decreciente de éstos. La utilización de parte de los recursos procedentes del NGEU permitiría dotar al mecanismo de los recursos necesarios para su puesta en marcha inicial y estaría en línea con las condiciones establecidas en el reglamento de la Unión Europea, que indica que las reformas financiadas con estos fondos extraordinarios deben ayudar a potenciar el crecimiento o a mejorar la sostenibilidad económica o medioambiental.

La propuesta parece muy sensata y, resolviendo el problema de la financiación y su implantación durante la fase de transición, parece que las ventajas del modelo superan con creces a sus inconvenientes. Además, se trata de una herramienta extendida que, a diferencia de lo que pudiera parecer por su nombre, no es exclusiva de Austria, puesto que Italia y Suecia disponen de modelos similares. Por tanto, quizás es el momento adecuado para que Gobierno y Agentes Sociales, al igual que hicieron en 2011, afronten un proceso ordenado y decidido de negociación que tenga por objeto -esta vez sí- la implantación definitiva de la medida, sin que sea necesaria una tercera crisis para continuar debatiendo y teorizando acerca de sus ventajas e inconvenientes.

30 de mayo de 2021



Juan S. Medina Serramitjana

Socio de Sagardoy Abogados y Socio de FORELAB.

