



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

**LA MOCHILA AUSTRIACA: VIABILIDAD DE
PROPONER UN SISTEMA ALTERNATIVO AL
MODELO LABORAL ESPAÑOL ACTUAL**

Autor: Javier Pastor Martínez

5º E3-C

Área del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tutora: María José López Álvarez

Madrid
Abril 2020

ÍNDICE

RESUMEN – ABSTRACT	3
PALABRAS CLAVE – KEYWORDS	3
1. INTRODUCCIÓN	5
1.1. Propósito y contextualización del tema	5
1.2. Justificación del tema elegido.....	5
1.3. Objetivos	6
1.4. Metodología	7
1.5. Estructura	7
2. MARCO TEÓRICO	9
2.1. Contexto del sistema laboral español.....	9
2.2. Alternativas en otros modelos laborales europeos.....	17
3. EL FONDO DE CAPITALIZACIÓN A LA AUSTRIACA Y EL CONTRATO ÚNICO	21
3.1. Contexto histórico laboral de Austria	21
3.2. La reforma de 2002 y el modelo austriaco puro	23
3.3. Ventajas del modelo austriaco puro.....	25
3.4. Desventajas del modelo austriaco puro.....	26
3.5. Impacto de la reforma de 2003 en el mercado laboral austriaco	28
4. VIABILIDAD DE IMPLANTAR UN SISTEMA LABORAL ALTERNATIVO EN ESPAÑA	30
4.1. Modelo propuesto: contrato único con indemnizaciones crecientes y aportaciones complementarias a un fondo de capitalización a la austriaca	30
4.2. Evaluación del modelo y soluciones al modelo austriaco puro	31
4.3. Otros supuestos de despido y el sistema causal de extinción	33
4.4. Gestión de los fondos de capitalización.....	34
5. CONCLUSIONES	36
BIBLIOGRAFÍA	39
ANEXOS	42
ANEXO 1: Gasto público por despido en los países de la OCDE	42

RESUMEN

Las reformas laborales realizadas en España hasta la fecha no han conseguido solucionar el gran problema de nuestro mercado laboral: las altas tasas de desempleo y de temporalidad. Si bien se han llevado a cabo sucesivas modificaciones al respecto en base a las recomendaciones de organismos internacionales, acercando las circunstancias legales a la media de los países europeos, destaca la reforma inconclusa del año 2010. En dicha reforma se consideró la creación de un fondo de capitalización para los trabajadores, aunque no logró implementarse.

Nuestro sistema mantiene así una costosa carga para el empleador que impulsa aún más la dualidad del empleo y afecta negativamente a su competitividad. De esta forma, el presente Trabajo de Fin de Grado analiza la posibilidad de continuar con dicha reforma, eliminando la dualidad laboral al implementar un contrato único con indemnizaciones crecientes en función de la antigüedad, que sea complementado a su vez por las aportaciones anuales de un determinado número de días a un fondo de capitalización a la austriaca, con el objetivo de hacer el sistema atractivo tanto para los empresarios como para los trabajadores y superar la rigidez de nuestro mercado en el sentido de la reforma llevada a cabo en 2003 en Austria, conocida popularmente como la mochila austriaca. En este proceso se analizará, además, otros modelos laborales alternativos en Europa, como la flexiseguridad danesa, los minijobs alemanes o los contratos cero horas de Reino Unido.

PALABRAS CLAVE

Dualidad laboral | Reformas laborales | Mochila austriaca | Contrato único | Indemnizaciones por despido | Fondos de capitalización | Otros modelos laborales alternativos

ABSTRACT

The labor reforms carried out to date in Spain have not succeeded in solving the major problem of our labor market: the high unemployment and temporality rates. Although many policy changes have been carried out based on the recommendations of international organizations, reaching the legal circumstances of the average European countries, the unfinished reform of 2010 stands out. While the creation of a capitalization fund for workers was considered it was not acted upon.

Our system maintains a costly burden to the employer that further drives the duality of employment and negatively affects their competitiveness. The proposed Final Degree Project analyzes the possibility of furthering the 2010 reform by eliminating the duality of the workforce and establishing a unique contract, with increasing severance payments based on the number of years worked for the company, complemented with the annual contributions of an additional number of days to a capitalization fund in order to make the system attractive for both the employers and the employees and overcome the rigidity of our market in the sense of the reform carried out in 2003 in Austria, popularly known as the Austrian backpack. In this process, other alternative labor models in Europe will also be analyzed, such as the flexicurity in Denmark, the mini-jobs from Germany or the zero hour contracts in the United Kingdom.

KEYWORDS

Labor market dualism | Labor reforms | Austrian backpack | Unique contract | Severance payments | Capitalization funds | Alternative employment models

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Propósito y contextualización del tema

El propósito perseguido durante la realización del presente trabajo ha sido el estudio de la viabilidad de implantar un sistema alternativo al modelo contractual en España, concretamente de un contrato único con indemnizaciones crecientes con aportaciones complementarias a un fondo de capitalización a la austriaca.

Hasta ahora, el mercado laboral español se ha visto altamente perjudicado por la dualidad laboral, es decir, la distinción entre la contratación indefinida y temporal. Debido a la diferente regulación que poseen, la brecha existente entre estos tipos de contrato se ha visto acentuada principalmente por el coste del despido. Al disponer de menores indemnizaciones por despido en la contratación temporal, los empresarios optan por esta vía de contratación. Sin embargo, en momentos de crisis económica o adaptación empresarial, es el primero en producir su extinción debido a su menor coste.

De esta forma, el modelo propuesto es defendido por algunos partidos políticos como el Partido Socialista o Ciudadanos al suponer la eliminación de esta dualidad laboral al implementar un modelo común en todas las contrataciones, con los mismos mecanismos de seguridad y de garantía para todos los trabajadores.

Sin embargo, esta fórmula de contratación presenta detractores debido a la supuesta simplicidad del sistema y al acercamiento de la precariedad de toda la futura contratación. Por ello, en base a la opinión y estudios de laboristas y economistas, así como de organismos nacionales e internacionales, se analizará la viabilidad de implementar este contrato partiendo de sus ventajas y desventajas.

1.2. Justificación del tema elegido

Las numerosas elecciones electorales producidas en los últimos años han paralizado la capacidad legislativa de hacer frente a las nuevas realidades a las que nos enfrentamos. Sin embargo, desde enero de 2020 nos encontramos ante el primer gobierno de coalición de la historia democrática en España entre el Partido Socialista y Unidas Podemos. Por ello, ante las inminentes reformas que pueden producirse, cabe plantear cual es el objetivo que se quiere adoptar en materia de contratación y si se pudiera llevar a cabo una reforma transversal que haga frente a los diversos problemas derivados de la dualidad laboral.

Se persigue, así, analizar un modelo de contratación recientemente defendido por la ejecutiva del Partido Socialista: la mochila austriaca. En consecuencia, se trata de acercar el concepto de esta reforma producida en el año 2003 en Austria y ver la viabilidad de su implementación en España, analizando sus ventajas y desventajas junto a otros sistemas laborales alternativos.

1.3. Objetivos

El objetivo general de este Trabajo de Fin de Grado se condensa en los siguientes propósitos específicos:

- Analizar el impacto de las reformas laborales realizadas hasta ahora desde el punto de vista de la dualidad laboral, es decir, la problemática existente entre las distintas modalidades de contratación con especial referencia a la indefinida y temporal.
- Acercar, brevemente, los modelos laborales de ciertos países europeos en relación a la flexibilidad de sus sistemas laborales y las garantías que aseguran.
- Definir, a partir de la literatura académica, el concepto de “Fondo de capitalización a la austriaca”.
- Considerar la viabilidad de implantar la mochila austriaca en el sistema laboral español y buscar adaptaciones para nuestras condiciones socio económicas.

Estado de la cuestión: este análisis en profundidad pretende dilucidar el funcionamiento de la reforma laboral implementada en Austria en el año 2003, con especial relevancia del fondo de capitalización a la austriaca, con el objeto de prever un sistema alternativo que solucione la alta volatilidad del sistema laboral español debido a la estructura de contratación dual. De este modo, se analizará los beneficios y desventajas que aporta a las indemnizaciones por despido, la movilidad voluntaria, las contribuciones complementarias al sistema de pensiones y, en definitiva, a la contratación.

1.4. Metodología

El método que se empleará en el estudio será inductivo, analizando casos particulares en los sistemas laborales de los países de nuestro entorno europeo para extraer conclusiones de carácter general y poder concluir o no la viabilidad de implantar un sistema alternativo al laboral español actual.

La naturaleza de los datos se basará en el análisis subjetivo e individual, es decir, la técnica principal de este trabajo será cualitativa y consistirá en una revisión bibliográfica y un análisis del contenido de manera descriptiva. Para ello, se partirá como recurso principal en el presente Trabajo de Fin de Grado del informe presentado por la Fundación de Estudios de Economía Aplicada o FEDEA en julio de 2011 titulado “El fondo de capitalización a la austriaca: costes y beneficios de su implantación en España”, donde se tratará de actualizar, tras casi una década, el contexto laboral en España y su problema de la dualidad laboral así como las principales ventajas e inconvenientes producidos por la reforma de 2003 en Austria a día de hoy. Del mismo modo, y de forma complementaria al informe del FEDEA, se llevará a cabo un análisis en profundidad de la Tesis Doctoral de Don Pablo Gimeno Díaz de Aauri “El coste económico de la extinción del contrato de trabajo”, en concreto su Capítulo V donde trata posibles modelos laborales alternativos al español, con especial hincapié al contrato único y al fondo de capitalización a la austriaca.

Para identificar otros trabajos que serán utilizados para la elaboración de este Trabajo de Fin de Grado se recurrirá a las bases de producción científica como la plataforma de investigación *EBSCO host* de la universidad, *Google Scholar* y *Dialnet* así como los informes realizados por los principales organismos internacionales y nacionales en relación con el tema a desarrollar.

1.5. Estructura

La estructura del trabajo se dividirá en tres grandes apartados o bloques. En el primer bloque se estudiará la situación del mercado laboral actual, analizando el contexto español de la dualidad laboral producido por las sucesivas reformas desde la instauración de la democracia. Asimismo, se producirá una comparativa con los resultados obtenidos por los países de nuestro entorno y se describirá algunas alternativas laborales de cierta unicidad en lo que respecta a la flexibilidad laboral.

Una vez señalados los problemas de nuestro mercado laboral, el segundo bloque estudiará la reforma laboral implementada en Austria en el año 2003. Para ello, se relatarán algunas particularidades de su sistema previas a la reforma para posteriormente definir el concepto de la mochila austriaca, sus ventajas y desventajas, así como su impacto final en el mercado laboral austriaco.

Finalmente, el tercer bloque analizará la viabilidad de implementar este modelo en el contexto español destacando la reforma inconclusa del año 2010 que preveía la constitución de un fondo de capitalización a la austriaca para el año 2012. De esta forma, se presentarán soluciones realizadas por la doctrina para la implementación de un sistema similar y posibles cuestiones que pueden realizarse acerca de su gestión en España.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Contexto del sistema laboral español

Las sucesivos acuerdos sociales y laborales adoptados desde la instauración de la democracia en España, cuyo periodo de reformas comienza en 1977 tras el agotamiento de la política de rentas¹, no parece que hayan reducido la alta tasa de temporalidad que caracteriza el mercado de trabajo español, en cuanto ninguna de ellas ha hecho frente a la dualidad legal entre contratos fijos y temporales, con distintas duraciones y, principalmente, indemnización por despidos, siendo estas las principales causas del problema.

En este sentido, y teniendo en cuenta que en diciembre de 1979 se aprobó el Acuerdo Básico Interconfederal que sentó las bases del Estatuto de los Trabajadores, se han producido numerosas reformas del Estatuto de los Trabajadores desde su promulgación en 1980, y pese a que en determinados acuerdos sociales solo se abordaron aspectos muy concretos, con su correspondiente relevancia², debemos destacar a efectos del tema que se aborda en este Trabajo de Fin de Grado la reforma de 1984.

La reforma laboral de 1984 se produjo en una situación de alta inestabilidad laboral debido principalmente a una elevada tasa de paro situada en el 20,6%. De esta manera, el objetivo pretendido por la reforma era, como establece el preámbulo la Ley 32/1984, la creación del mayor número posible de puestos de trabajo. Para ello, recurre a la contratación temporal a través del “contrato de fomento al empleo”. Este contrato, hasta dicho momento, era solo aplicable a los trabajadores de avanzada edad, desempleados y con capacidad laboral disminuida, o para aquellos que acceden a su primer empleo. Sin embargo, la nueva redacción de 1984 amplía las características de este tipo de contratación a cualquier trabajador desempleado, estableciendo una duración del mismo de seis meses renovables en otros seis meses, hasta un periodo máximo de tres años.

Asimismo, se amplían los plazos establecidos de 1980 en el contrato de trabajo en prácticas, pudiéndose celebrar hasta cuatro años después de la obtención del título; el contrato de formación, cuyo limite se establece hasta los 20 años, no operando dicho

¹ CENTRO DE DOCUMENTACIÓN EL PAÍS (2010): Cronología de las reformas laborales en España. *El País*. Visitado en: https://elpais.com/economia/2010/06/15/actualidad/1276587186_850215.html

² GÓMEZ, S., CONTRERAS, I. y GRACIA, L. (2008): Las reformas Laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el periodo 1985-2008. *IESE*. Cátedra SEAT de Relaciones Laborales.

limite en caso de sufrir una minusvalía; y el contrato de lanzamiento de una nueva actividad, con una duración máxima de tres años debiendo renovarse cada tres meses.

De esta forma, y si bien se cumplieron los objetivos propuestos de crear el mayor número de puestos de trabajo, con un incremento algo superior al 65% en el periodo 1985 a 1993, podemos ver como toda la creación del empleo recayó sobre la contratación temporal (los cuales suponían más del 95% de contratos totales realizados cada año) perjudicando gravemente la contratación indefinida.

	1985	1989	1993
Contratos indefinidos	244.472 (8,76)	256.805 (4,79)	219.037 (4,71)
Contratos temporales	2.547.611 (91,24)	5.099.927 (95,21)	4.432.547 (95,29)
TOTAL	2.792.003	5.356.732	4.651.584

Tabla 1: Contratos realizados en el periodo 1985-1993. Fuente: GÓMEZ, S., CONTRERAS, I. y GRACIA, L. (2008): Las reformas Laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el periodo 1985-2008. IESE. Cátedra SEAT de Relaciones Laborales

Así, la primera reforma laboral del año 1984 fue la que introdujo la modalidad de contratos temporales con el objeto de flexibilizar el mercado de trabajo español y aumentar las tasas de empleabilidad, para lo que se redujeron las indemnizaciones por despidos. Esto ha producido un incremento de la tasa de temporalidad laboral en España que casi llega a duplicar la media de la Unión Europea.

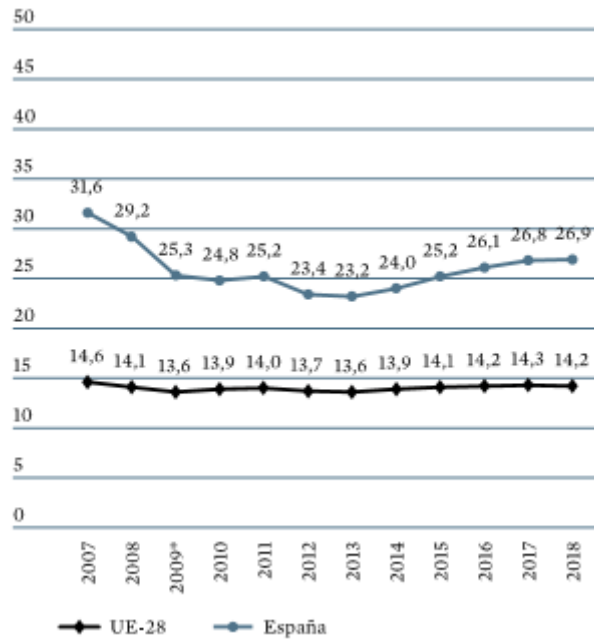


Gráfico 1: Peso comparado de la temporalidad en España y en la Unión Europea (promedios anuales). Fuente: CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2019): Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2018.

Esta dualidad ha tenido como principal efecto un incremento de la rotación laboral que, como consecuencia, ha afectado de manera perjudicial en la productividad laboral, en la inversión en capital humano específico, en las tasas de natalidad, en el consumo y en la emancipación de los jóvenes. Tales contratos temporales, aunque puedan reducir en cierta medida el desempleo en determinados momentos económicos, no compensarían la eficiencia que se conseguiría con una mayor flexibilidad propia de otros modelos laborales.

Por otro lado, las crisis económicas vividas desde entonces han reflejado aún más los efectos negativos de esta dualidad laboral, pues en un mercado laboral con estas características se muestra una mayor volatilidad que, entre otros, en aquellos mercados con un modelo único de contrato. Esto se debe a la cuantía de las indemnizaciones (ver ANEXO 1: Gasto público por despido en los países de la OCDE), que en el caso español se enfoca en aquellos despidos que resultan más asequibles y no frente aquellos trabajadores que reflejan una peor productividad.

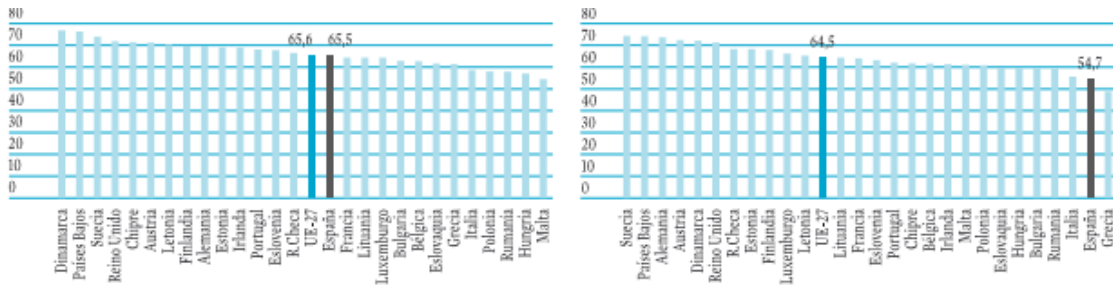


Gráfico 2: Tasa de empleo en la Unión Europea, 2007-2013 (cuarto trimestre). Fuente: CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2014): Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2013.



Gráfico 3: Tasa de paro en la Unión Europea, 2007-2013 (cuarto trimestre). Fuente: CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2014): Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2013.

Asimismo, las tasas de empleabilidad presentan en tales momentos variaciones mucho más intensas que el Producto Interior Bruto y alejadas de la estabilidad de los movimientos en empleabilidad del conjunto de países miembros de la Unión Europea.

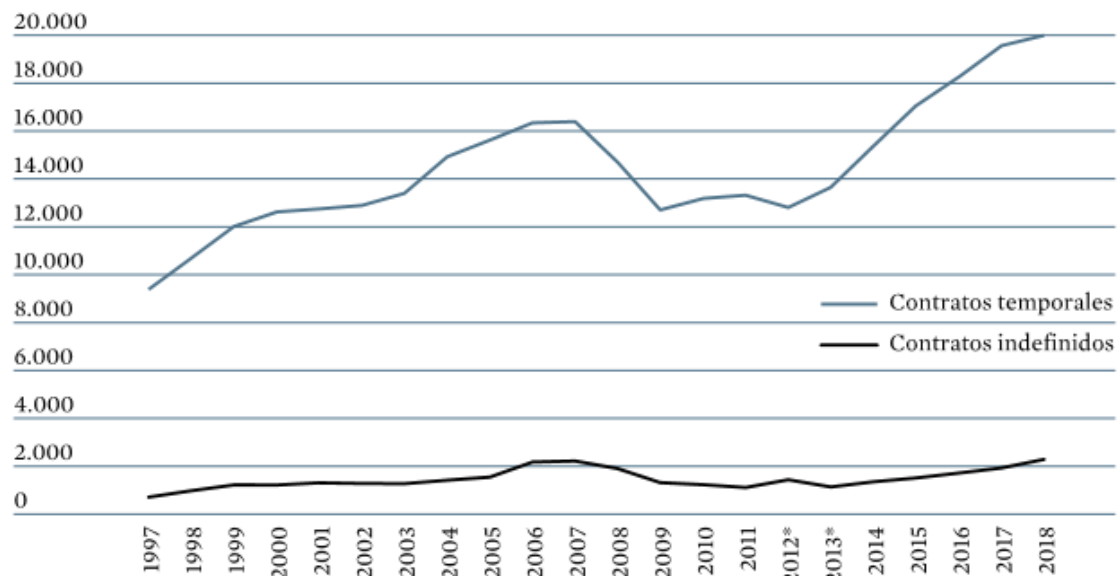


Gráfico 4: Evolución de la contratación indefinida y temporal en España (en miles).

Fuente: CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2019): Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2018.

Así, la crisis económica pone en evidencia los problemas estructurales del mercado de trabajo español, que imposibilitan la sostenibilidad de este. Mientras que la Unión Europea rebasó ya en 2016 el volumen de empleo previo a la crisis económica de 2007, España, pese a tener uno de los mayores ritmos de crecimiento, aun necesitará según las estimaciones previas al coronavirus unos dos años más, es decir, casi quince años para “haber superado completamente la pérdida anterior”. Asimismo, la tasa de paro sigue estando muy por encima de los niveles previos a la crisis, y pese a su fuerte descenso desde 2003, somos la segunda más alta de la Unión Europea detrás de Grecia³.

Si bien es cierto que son muchos los aspectos que de una relación laboral deben ser mejorados, y que a su vez son relevantes al estar conectados unos con otros, se debe poner el foco de atención en la regulación del despido, en cuanto “determina el poder de las partes en la relación de trabajo, pues de poco servirán las normas que protejan al trabajador en sus condiciones laborales si puede ser despedido en caso de no aceptar los cambios”.

De esta forma, se puede ver como en el periodo de crisis sufrido en la última década la destrucción de empleo se ha producido de una manera significativamente mayor en los contratos temporales, mientras que en los momentos de crecimiento económico tal situación no se corresponde en la conversión de contratos temporales en indefinidos ni en creación de empleo de forma proporcional a los puestos de trabajo destruidos.

³ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2019): Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2018.

Años	Total contratos	Contratos indefinidos	
		Total	Iniciales Conversiones
2007	18.622,1	2.220,4	1.318,2
2008	16.601,2	1.902,6	1.122,9
2009	14.021,8	1.312,4	792,0
2010	14.417,2	1.228,2	738,8
2011	14.433,2	1.110,2	649,1
2012*	13.769,0	1.085,6	689,8
2013	14.792,6	1.134,9	735,0
2014	16.727,1	1.350,3	935,8
2015	18.576,3	1.509,2	1.030,5
2016	19.979,0	1.713,3	1.131,2
2017	21.501,3	1.929,3	1.242,8
2018	22.291,7	2.284,9	1.446,9

Tabla 2: Total contratos indefinidos registrados y sus conversiones en España (en miles). Fuente: CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2019): Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2018.

Esto refleja una creciente aplicación de la regla contable LIFO (“last in, first out”) donde aquellos que acaban de comenzar una situación de dependencia salarial, en especial los más jóvenes, son los primeros en verse afectados por la situación económica de un momento dado y, por tanto, en ser despedidos, al ser el grupo social que mayor contratación temporal presentan y de forma no deseada.

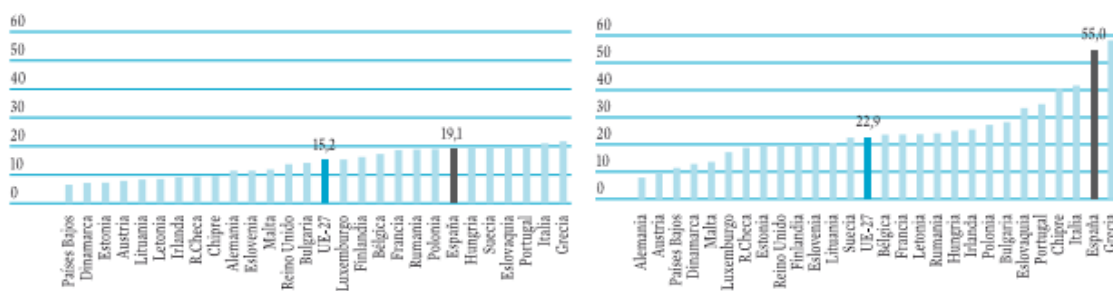


Gráfico 5: Tasa de paro en jóvenes sobre población de 15 a 24 años, 2007-2013 (cuarto trimestre). Fuente: CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2014): Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2013.

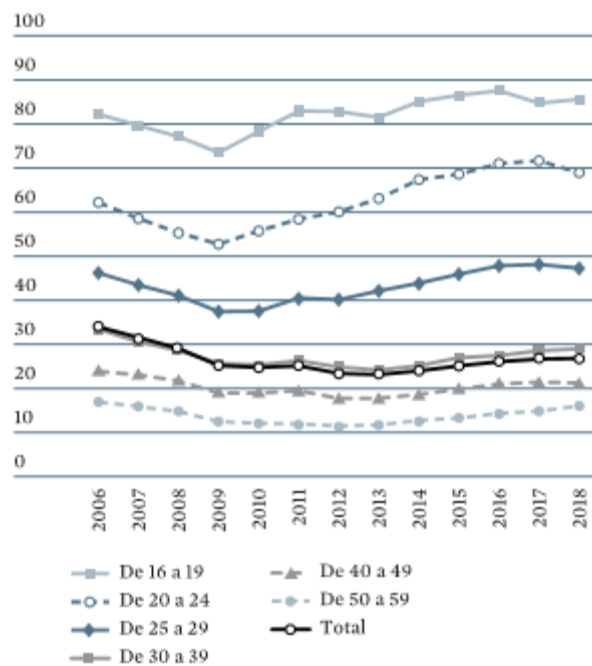


Gráfico 6: Temporalidad por grupos de edad en España (promedios anuales). Fuente: CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2019): Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2018.

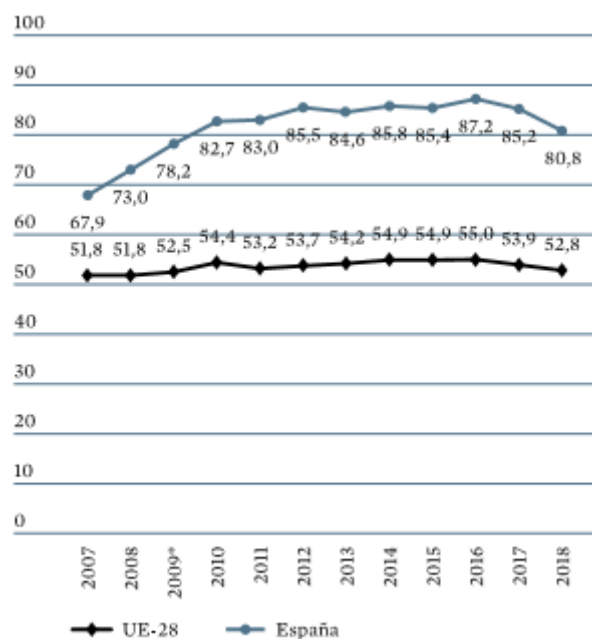


Gráfico 7: Involuntariedad comparada sobre la temporalidad del empleo asalariado en España y en la Unión Europea (promedios anuales). Fuente: CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2019): Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2018.

Otro factor que se ha visto restringido a raíz del crecimiento en el número de años de relación laboral en una misma empresa es la movilidad voluntaria, pues limita a los trabajadores a moverse libremente a otras compañías a consecuencia de las expectativas de derechos adquiridos de prestación por desempleo en base al número de años trabajados. Esto dificulta la reasignación eficiente de los recursos e impide el aumento de la productividad en base a una peor motivación por parte de los trabajadores.

Además, las expectativas en cuanto a las indemnizaciones se ven exacerbadas para aquellos trabajadores con una relación laboral previa a la reforma de 2012, contando para el número de años previo a la reforma con una indemnización de 45 días por año de servicio, y de 33 días de manera posterior a tal fecha, cuantía total que puede resultar desorbitante en su suma, sobre todo frente a otros posibles despidos con menor antigüedad y, en definitiva, menor coste.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos o OCDE, analizando la reforma laboral de 2012, establece entre sus recomendaciones una disminución entre los costes indemnizatorios por despido entre los trabajadores temporales e indefinidos, y alinearlos con el resto de los países europeos⁴.

Por su parte, el Fondo Monetario Internacional o FMI, en sus “Consultas del Artículo IV” ha recomendado en los últimos años atajar las diferencias entre estos dos tipos de contrato, con el objeto de promover la contratación y la movilidad. Para ello, recomienda reducir las indemnizaciones y fijarlas en la media europea o bien basar la contratación en un contrato indefinido con un coste indemnizatorio por despido inicialmente bajo y que aumente de forma gradual según aumente la duración de la relación laboral⁵.

Finalmente, el informe del FEDEA defiende que el fallo en el que han incurrido las sucesivas reformas es enfocar el problema en la brecha de las indemnizaciones y en reducir las posibilidades de encadenar contratos temporales, mientras que no se ha valorado correctamente eliminar la distinción de estos dos contratos en un único contrato, que con un fondo de capitalización paralelo, el cual se considera demasiado costoso,

⁴ ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (2013): Estudio de la OCDE sobre la reforma laboral 2012 en España: una evaluación preliminar.

⁵ FONDO MONETARIO INTERNACIONAL (2009-2013): Spain, Article IV Consultation. *IMF*. Washington, D.C.

completaría al contrato único con indemnizaciones crecientes en función de la antigüedad.

Como puede verse, la solución no es unívoca y existen diversos planteamientos para la mejora y solución de las consecuencias de la dualidad laboral en España. Para ello, pasamos a analizar brevemente otros modelos laborales de aplicación en Europa, para finalmente analizar la reforma laboral austriaca de 2003 y ver la viabilidad de su implementación en España con determinadas características específicas adaptadas a nuestras circunstancias.

2.2. Alternativas en otros modelos laborales europeos

Si bien la estructura dual es la característica mayoritariamente común en los mercados laborales, encontramos particularidades en determinados modelos laborales como los siguientes:

- La “Flexiseguridad” danesa. Si bien el concepto de flexiseguridad surge por primera vez en Holanda en los años ochenta al tratar de buscar una solución a las deficiencias del mercado de trabajo y los diferentes niveles de protección entre los trabajadores⁶, logra su verdadero éxito en Dinamarca bajo el “Pacto de Septiembre” de 1988 logrando disminuir su tasa de desempleo del 9,6% al 4,1% en el periodo 1993-2006⁷.

Este planteamiento ha sido recogido en el “triángulo dorado o de oro danés” cuyas características esenciales consisten en dotar a los trabajadores de una mayor seguridad en materia de desempleo, con subsidios generosos, mientras que se facilita a los empresarios de cierta libertad en la contratación y en el despido, y, que con dichas ayudas del sector público, se facilita una rápida transición entre un puesto de trabajo y otro a través de programas formativos y de reingreso en el trabajo, por lo que resulta fundamental el papel activo del sector público en protección social.

⁶ GORELLI HERNÁNDEZ, J. (2013): Crítica a la flexiseguridad. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. Núm. 16, enero-junio de 2013.

⁷ BERISTAIN GALLEGOS, E. (2013): Flexiseguridad. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. Núm. 17, julio-diciembre de 2013.

Si bien, más que una situación de equilibrio entre los conceptos “flexibilidad” y seguridad”, se trata de un sistema de compensaciones donde se incrementa la exposición a la extinción laboral por parte de los trabajadores a cambio de mayores protecciones por desempleo y ayudas de formación y reintegración a la vida laboral, por lo que la viabilidad frente a otros modelos económicos parece reducida teniendo en cuenta aquellos países con mayores tasas de desempleabilidad con economías más fluctuantes, en cuanto se requiere de una gran inversión estatal.

- Los contratos “Cero Horas” de Reino Unido. Se trata de una modalidad laboral donde los trabajadores no tienen garantizadas la realización de un mínimo de horas de trabajo y donde deben estar disponibles para trabajar cuando les sea requerido. Es frecuente su utilización por trabajadores que buscan compaginar dicha prestación laboral con otras obligaciones, así como por empresas que buscan cierta flexibilidad laboral al disponer de trabajadores cuando la situación lo requiera. Cabe destacar que los trabajadores no tienen obligación de realizar cualquier trabajo les ofrezca, y que si se les solicita permanecer en las instalaciones reciben el salario mínimo aunque dejen de prestar los servicios correspondientes.

En el año 2018, los datos reflejan que tan solo el 2,4% de la población empleada venían recogidos en esta modalidad, con una media de 25 horas de trabajo a la semana, significativamente menor frente a las 36 horas del resto de trabajadores, y con ciertos problemas jurisprudenciales respecto a su consideración entre las diferentes consideraciones de “empleado” con sus correspondientes protecciones. Si bien, a solo un 16% de los mismos les gustaría realizar un número mayor de horas. Esto se debe a que esta modalidad es perseguida al facilitar flexibilidad a los mismos y conciliar mejor la vida laboral y familiar, donde destaca que casi el 20% de los que realizan estos trabajos cero horas estudian a tiempo completo⁸.

⁸ MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL (2018): Informe de la Cámara de los Comunes sobre los contratos cero horas. *Actualidad Internacional Sociolaboral*. Núm. 227.

Sin embargo, esta modalidad no puede ser reconocida como legal en el marco jurídico español, pues como marca el Estatuto de los Trabajadores los contratos deben estipular el número de horas en el contrato, sin olvidar las restricciones existentes para incrementar el número de horas sobre la jornada diaria/semanal. Además, los trabajadores a tiempo parcial no pueden realizar horas extras legalmente, salvo acuerdo entre trabajador y empresario con un límite del 30% sobre las horas ordinarias, o del 60% si el convenio colectivo ha recogido dicho límite, y con tres días de preaviso a la realización de tales horas; si bien disponen también de las horas adicionales voluntarias, también con un límite del 15% y 30% respectivamente, pero cuyo rechazo no puede ser considerado incumplimiento del contrato⁹.

- Los “Minijobs” alemanes. Alemania, como uno de los referentes a nivel mundial en cuanto a mercado de trabajo se refiere, con una de las tasas de paro más bajas de Europa, introdujo en 1960 la modalidad contractual de los minijobs con el objeto de incorporar al mercado un conjunto de la población, las amas de casa, en determinados sectores industriales con escasez de mano de obra.

Si bien, realmente se regularon en 2003 con la ley Hartz II, el concepto de minijobs trata de unos empleos a tiempo parcial con un tope salarial de 450 euros al mes, 400 euros hasta finales de 2012, aunque exentos de contribuciones por los trabajadores a la seguridad social y del pago equivalente al impuesto sobre la renta de las personas físicas. En 2015, los datos reflejan que algo más de 6 millones y medio de personas tenían una relación laboral minijob, trabajando bajo dicha modalidad 284.000 en hogares domésticos¹⁰.

En esta modalidad no hay limitación horaria, además de no existir restricciones en la encadenación sucesiva de contratos minijobs. Además, aunque tras la reforma ya no es así, previamente no tenían cobertura en caso de enfermedad ni tampoco derecho a pensión. Sin embargo, este sistema destaca por tener todas las

⁹ GINÉS FABRELLAS, A. (2019): The zero-hour contract in platform work. Should we ban it or embrace it? *Revista de Internet, Derecho y Política*.

¹⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2015): Servicios Públicos de empleo en Europa, Alemania.

cotizaciones relativas al contrato (pensiones, impuesto sobre la renta y seguro por enfermedad) cubiertas por el empresario, lo cual resulta un 30% más costoso que la contratación general, aunque algo más favorable para los trabajadores domésticos, del 13,6%.

Del mismo modo que en el caso de los contratos cero horas de Reino Unido, a pesar de la posible creencia de que este tipo de contratos solo persigue el interés de los empresarios, ciertos colectivos persiguen esta modalidad siendo principalmente, estudiantes, que buscan la obtención de algunos ingresos mientras desarrollan su fase educativa; las amas de casa, para obtener unos ingresos extras que complementen los ingresos familiares mientras siguen desempeñando las labores del hogar; y los jubilados, para completar los ingresos que reciben de su prestación de jubilación mientras llevan a cabo una actividad para la que pueden tener ya el *expertise* correspondiente. Sin embargo, esta fórmula ha perjudicado a los trabajadores con jornadas reducidas previas a la regularización de los minijobs con salarios más bajos y un mayor número de horas trabajadas, es decir, produciendo una precarización que impactará, a largo plazo, en el sistema de pensiones al haber cotizado a lo largo de su vida laboral la contribución mínima¹¹.

¹¹ OBSERVATORI DE LA PIME (2013): Minijobs. *Informes PIMEC*. Núm. 5/2013.

3. EL FONDO DE CAPITALIZACIÓN A LA AUSTRIACA Y EL CONTRATO ÚNICO

3.1. Contexto histórico laboral de Austria

En relación con las particularidades laborales que históricamente presenta el país austriaco antes de la reforma de 2003 mencionar:

- No forma parte del Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo. Este Convenio fue adoptado en 1982, si bien su entrada en vigor no se produjo hasta finales de 1985, y tiene importantes implicaciones en la regulación sobre la terminación de la relación laboral a exclusiva iniciativa del empleador, el cual es complementado por la Recomendación número 166 de 1982. En este sentido, y específicamente en el artículo 4 del Convenio, se establece que “No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”, siendo para ello necesario fundamentar el despido en una causa justificada y perdiendo el empresario la facultad de despedir unilateralmente, teniendo así el trabajador derecho a un plazo de preaviso razonable o, en su caso, a una indemnización como marca el artículo 11 del Convenio, atenuando las consecuencias perjudiciales del despido y que el trabajador pueda prepararse ante la nueva situación y buscar otro empleo. Ello está basado en el principio fundamental de la justificación, donde las posibles causas invocadas solo pueden ser tres: i) la falta de capacidad del trabajador, es decir, la carencia de las competencias necesarias para llevar a cabo la prestación laboral o el desempeño laboral insuficiente; ii) la conducta del trabajador, en relación a la negligente ejecución del trabajo o formas de comportamiento indisciplinadas; o por iii) las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio, en relación con situaciones de índole económica, tecnológica, estructural o similar. Si bien cabe destacar, que todo Estado que ratifique el convenio puede excluir de estas protecciones a los trabajadores con un contrato de trabajo de duración

determinada o para realizar una determinada tarea, por lo que la protección concierne principalmente a los trabajadores con carácter indefinido¹².

- La indemnización por despido solo se preveía para aquellos trabajadores con una duración en su relación laboral superior a los tres años. Sin embargo, dicha circunstancia terminaba por provocar la necesidad en el empresario de reducir la relación laboral antes de esa duración para no hacer frente a tales gastos, lo que producía una alta rotación donde cerca del 90% de los trabajadores no llegaban a recibir ningún tipo de indemnización¹³. Por otro lado, los trabajadores que disponían de una relación duradera prestando servicios en una compañía no solo renunciaban a la antigüedad ganada en caso de movilidad voluntaria, sino que también formarían parte durante tres años de una nueva relación laboral sin ningún tipo de protección, lo cual suponía una penalización excesiva y desincentivaba el cambio voluntario de trabajo.
- Esta indemnización en el origen, es decir en los años veinte, solo se preveía además para los despidos improcedentes. Sin embargo, se decidió extender en los años setenta este beneficio a todos los trabajadores que vieses su relación laboral extinguida por cualquier motivo, pero siempre con más de tres años de relación. Además, se concedió la ventaja de recibir la indemnización aún en los casos en los que se abandonara voluntariamente la empresa para pasar a una situación de jubilación. Asimismo, el régimen previo generaba cierta inseguridad jurídica, en cuanto se tenían en cuenta los parámetros de antigüedad y salario para la cuantía resultante a indemnizar, aunque no de forma tasada otorgando un posible exceso de liberalidad a las empresas.
- Estas indemnizaciones por despido eran tratadas contablemente como dotaciones, por lo que debían pagar anticipadamente al menos la mitad de los potenciales gastos por despido.

¹² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2009): Nota sobre el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166 sobre la terminación de la relación de trabajo.

¹³ TRAXLER, F. (2001): Reform of severance pay under discussion. *Eurofound*.

3.2. La reforma de 2002 y el modelo austriaco puro

La “mochila austriaca” se comenzó a aplicar a partir del 1 de enero de 2003 en Austria tras una innovadora reforma que modificaba la regulación hasta ahora vigente en gran parte de los países occidentales en cuanto al tratamiento que merecía la indemnización tras la extinción por despido. Tras la aprobación de la reforma austriaca de “Employment Protection Legislation” o “EPL”, esta regulación solo se aplicó de forma obligatoria para los nuevos trabajadores, si bien se permitió a aquellos trabajadores previos, de común acuerdo con los empresarios, adherirse al nuevo sistema.

Cuenta con la ventaja, frente a otros modelos teóricos alternativos, de ser un modelo real aplicado durante un periodo de tiempo considerable, lo que permite conocer mejor sus consecuencias.

En este nuevo sistema el empresario debe aportar cada mes una cotización fija del 1,5377% del salario a un fondo de capitalización, lo que equivale a 5-6 días de salario por año de trabajo, donde el trabajador dispone de una cuenta a su nombre desde el segundo mes en el que se incorpora al puesto de trabajo pues el primer mes está exento¹⁴. Tal aportación mensual se acumulará en las “Cajas de Prevención Social o MKV”, las cuales son elegidas por decisión del empresario en defecto de pacto entre el Comité de empresa y este¹⁵. Tales fondos se encargarán, bajo la supervisión de la Administración, de la correcta inversión de los capitales y de devolver en su momento, al menos, una cuantía correspondiente al total de las aportaciones, y nunca devolver una rentabilidad negativa.

Por otro lado, la calificación jurídica de este importe a percibir por el trabajador una vez ha cesado la relación laboral no puede considerarse estrictamente como indemnizatorio ni como salario, en cuanto el pago corresponde a una Caja o MKV la cual no ha causado el daño y no actúa como entidad aseguradora. Ello no supone grandes problemas a efectos prácticos, en cuanto se regula de forma clara su normativa y tratamiento fiscal, todo ello en función del momento en el que el trabajador se beneficie de las cuantías que forman parte del fondo, y en definitiva poder considerarlo como una modalidad de salario diferido

¹⁴ HOFER, H., SCHUCH, U. y WALCH, D. (2011): Effects of the Austrian Severance Pay Reform. *Labor & Welfare State*.

¹⁵ VELASCO PORTERO, T. (2010): Los sistemas alemán y austriaco como modelos de referencia de la reforma laboral en España. *Actualidad Laboral*. Núm. 1.

que además resulta más atractivo en cuanto no debe soportar el total de la carga fiscal de cada ejercicio económico.

Así, esta cuenta o “ mochila” es accesible cuando la relación laboral cese de mutuo acuerdo o de forma improcedente, siempre que se lleve un mínimo de 3 años en la empresa, en tres situaciones:

- Cuando el trabajador haya sido despedido, para el uso de los fondos.
- Cuando el trabajador ha sido despedido y contratado posteriormente, decidiendo mantener la participación en el fondo, ya sea en el mismo en el que se han realizado las aportaciones hasta el momento o al que tiene vinculación su nueva empresa.
- Al final de la vida laboral, como complemento de la pensión al trasladarla a un fondo de pensiones.

Además, se permite también disponer de la participación en el fondo en otras determinadas situaciones de empleo como al irse a trabajar a otro país, donde conservará sus derechos y podrá acceder al dinero a los cinco años, así como para la formación y reciclaje de los trabajadores.

Si bien la verdadera característica en la que la reforma austriaca radica, y en lo que se diferencia verdaderamente del modelo laboral español, es que la indemnización por despido se configura ya como un derecho adquirido y no como una mera expectativa. Incluso en aquellos casos en los que el trabajador no disponga del fondo en cuanto se incorpora a otro puesto de trabajo por razones de movilidad voluntaria, podrá seguir beneficiándose de las cantidades aportadas hasta el momento, y de sus posibles rendimientos, y disponer de ellas cuando sea efectivamente despedido, o en su favor cuando directamente empiece su jubilación.

Sin embargo, no todo son ventajas en este sistema laboral, como los altos costes del empresario por anticipar ahora las cantidades señaladas en todo caso, y no solo cuando tenga lugar el despido, así como el sesgo que produce en las cuantías a percibir antes y después de la reforma, en cuanto unas se calculan sobre la retribución en el momento del despido y la otra sobre el crecimiento experimentado en el mismo. Por ello, pasamos a exponer las principales ventajas e inconvenientes de este modelo.

3.3. Ventajas del modelo austriaco puro

Con este tipo de contrato único desaparece la dualidad entre trabajador fijo y temporal donde, para solventar el problema del pago único por indemnización en el momento de despido, se abre una cuenta individual o sistema de pensión a capitalizar a cada trabajador en la que las empresas aportan cada año una cantidad proporcional al salario.

Esto moderaría los efectos LIFO, pues se estaría pagando de forma regular una parte de la indemnización antes de que se efectuó el despido haciendo que el coste entre despedir a un trabajador u a otro sea el mismo; incentivando al mismo tiempo la movilidad voluntaria, al llevar cada trabajador su “mochila” de empresa en empresa.

Hacer frente a esta regla “last in, first out” es crucial en varios sentidos:

- En las negociaciones colectivas entre empresarios y trabajadores, las demandas serán más precavidas en cuanto a la subida salarial, la posición de los trabajadores con mayor antigüedad ya no juega una baza tan importante, al mismo tiempo que se introducen las nuevas demandas de los trabajadores más jóvenes que no necesariamente versaran sobre los incrementos salariales como incentivos en la conciliación laboral-familiar. Asimismo, el hecho de establecer aportaciones fijas mes a mes permite establecer una cantidad “fácilmente determinable”, que también facilita la negociación y evita toda clase ineficiencias.
- En la reorganización del capital humano, la gestión se ve facilitada por el equipo de recursos humanos pues la adaptación de la plantilla y la incorporación de los trabajadores más jóvenes sería como la de incorporar a cualquier otro trabajador, al mismo tiempo que aquellos con una mayor antigüedad en la compañía demandarán una mayor formación en ellos para mantener los niveles de productividad y no ser sustituidos por aquellos con similares niveles de rendimiento y menor nivel salarial.
- En cuanto la movilidad voluntaria se ve incrementada, esto también motiva a los trabajadores con mayor antigüedad a invertir en sí mismos en caso de nuevas aspiraciones laborales o por necesidad debido a un reajuste organizativo.

- En la estabilidad financiera de las empresas, y en especial las PYMES. En cuanto el pago a este fondo se produce de una forma continuada y regular se mejora la capacidad de adaptación frente a las contingencias del mercado reduciendo su impacto en cuanto ya se ha adelantado su gasto.
- En la reactivación de los mercados de capitales, al crearse fondos con importantes sumas de dinero que a su vez incrementarían la inversión en distintos sectores para rentabilizar el fondo.
- En la viabilidad del sistema de pensiones, en cuanto este se ve amenazada por el envejecimiento de la población y la más que segura imposibilidad de mantenerlo ante un ratio desproporcional entre población activa empleada y población jubilada con acceso a pensión.

Cabe destacar que este sistema no debe resultar negativo a los trabajadores con mayor antigüedad, en un aparente intento de abaratar los costes del despido. Estos trabajadores cuentan con su “capital humano específico”, donde su salario se ha visto aumentado con el número de años de trabajo en la empresa, repercutiendo año a año en su mochila particular conforme su salario ha ido aumentando.

Asimismo, se estima que la reforma austriaca ha supuesto un incremento del PIB per cápita de alrededor del 5% con respecto al promedio de los veinte años anteriores a la reforma¹⁶.

3.4. Desventajas del modelo austriaco puro

En cuanto el coste marginal del despido es cero, pues se ha ido adelantando el gasto a modo de “provisión” se tiende a las siguientes consecuencias:

- A despedir de forma ineficiente. En cuanto el coste del despido ya ha sido asimilado previamente, las empresas tienden a despedir por encima de los niveles de lo que resultaría verdaderamente necesario. Determinados estudios explican como en situaciones donde el coste del despido es cero para las empresas, al estar

¹⁶ BASSANINI, A., L. NUNZIATA, y D. VENN. (2008): Job protection legislation and productivity in growth in OECD countries. *IZA*. Discussion Paper No. 3555.

cubiertas por determinadas prestaciones por desempleo, estas despiden de forma desmesurada¹⁷.

- A generar problemas de riesgo moral en los trabajadores. En base a la forma genérica de retribuir, donde se paga una menor cantidad de salario en los primeros años y una mayor cuantía a medida que se prolonga la relación laboral por razones de productividad, experiencia o formación específica, los trabajadores pueden tender a una mayor desmotivación ante este sistema sin indemnizaciones crecientes pues verán que su situación es más vulnerable si han alcanzado esa mayor retribución y el coste del despido sigue siendo el mismo teniendo y, por tanto, tienen el mismo riesgo que un trabajador recién incorporado.
- A un problema de equidad desde el punto de vista redistributivo. Si bien supone una compensación adicional para aquellos que nunca se vean afectados por un despido, en cuanto gozarían de una mochila con ingresos anuales que en caso contrario no dispondrían, aquellos trabajadores más expuestos a ser despedidos ven como sus derechos adquiridos con los sistemas laborales vigentes desaparecerían en aras de una compensación por número de años de servicio menor.
- A obtener, en el mismo caso de una relación laboral duradera con la misma empresa y ser despedido, una cuantía menor que en comparación con el anterior sistema. De esta forma, la cuantía que reciba dependerá de cómo haya ido creciendo el salario del trabajador progresivamente y en cada mes, cantidad inferior a obtener que en el anterior sistema donde el cálculo indemnizatorio por despido se realizaba en base al salario en dicho momento¹⁸. O lo que es lo mismo, generalmente, cuando el salario percibido ha sido el más alto.

¹⁷ BLANCHARD, O. y J. TIROLE (2008): The Optimal Design of Unemployment Insurance and Employment Protection: A First Pass. *Journal of the European Economic Association*.

¹⁸ VELASCO PORTERO, T. (2010): Los sistemas alemán y austriaco como modelos de referencia de la reforma laboral en España. *Actualidad Laboral*. Núm. 1.

- A comportamientos negativos por parte de los trabajadores, en cuanto el dinero destinado al fondo no se pierde en caso de despido procedente pudiendo resultar en un alto coste para las empresas.

3.5. Impacto de la reforma de 2003 en el mercado laboral austriaco

Cerca de haber transcurrido ya veinte años desde la entrada en vigor de la reforma, se han llevado múltiples análisis a nivel internacional acerca de los efectos que ha producido en la sociedad austriaca así como si verdaderamente se han alcanzado los objetivos perseguidos por la propia reforma.

De esta forma, procedemos a estructurar las principales problemáticas mencionadas en el presente trabajo y los datos resultantes:

- Si bien el sistema se estableció solo de forma obligatoria para los nuevos contratos, y de forma voluntaria en caso de común acuerdo entre empresario y trabajador para las relaciones preexistentes, destaca como en tan solo seis años desde la introducción de la reforma el sistema ya implicaba a dos tercios del total de los asalariados. Esto se debe a la alta rotación que se producía con el sistema anterior que introdujo con gran velocidad esta forma de contratación para los nuevos contratados, aunque la solicitud a los empresarios por parte de los trabajadores con relaciones preexistentes también fue considerable.
- En relación con los rendimientos que deben generar los fondos de capitalización para garantizar este sistema, y de liquidez disponible de al menos una parte de la misma para poder responder en los supuestos de despido o jubilación entre los mencionados previamente, destaca por ser en los primeros años positiva aunque por debajo de la rentabilidad esperada por los agentes sociales. Si bien se logra mantener una rentabilidad positiva todos los años excepto en 2008 a causa de la crisis económica.
- Teniendo en cuenta la óptica que pretendía la reforma de optar no solamente a cobrar la cantidad del fondo, sino de mantenerlo para la futura jubilación, destaca como en el primer periodo en el que este sistema era ya posible, es decir, 2006, tres años después de la reforma, el 88% de los asalariados optaron por retirar el

dinero del fondo. Tal comportamiento social se debe en consecuencia a los bajos rendimientos del fondo, que no hace más atractivo la búsqueda de unos intereses bajos frente a la inmediatez de una determinada cantidad de dinero a disposición del trabajador que ha extinguido su relación laboral. Sin embargo, esto impacta de manera negativa enormemente en cuanto imposibilita la generación de mayores capitales de inversión en cuanto estos están siendo retirados. Si bien este proceso de retirada se debió principalmente a la coyuntura económica de la fecha.

- Por otro lado, la reforma buscaba la protección de la totalidad de los trabajadores, con el objeto de incentivar la contratación de los jóvenes y de flexibilizar la movilidad voluntaria. Si bien es evidente que el primer objetivo se soluciona de forma clara, a pesar de compensar esta mejora en aquellos trabajadores con una relación laboral más duradera donde resulta económicamente más rentable la extinción de su relación, la movilidad voluntaria ha alcanzado resultados “modestos” con un mayor hincapié en los asalariados con mayor antigüedad y con mayor efecto en las mujeres, y apenas un freno real en el sistema anterior para las relaciones con una antigüedad menor a los 5 años.

4. VIABILIDAD DE IMPLANTAR UN SISTEMA LABORAL ALTERNATIVO EN ESPAÑA

4.1. Modelo propuesto: contrato único con indemnizaciones crecientes y aportaciones complementarias a un fondo de capitalización a la austriaca

Si bien en los últimos años ya se ha defendido la posible implementación de un modelo similar al austriaco, cabe recordar las disposiciones adicionales y finales del Real Decreto Ley 10/2010, en concreto la Disposición Final 2ª, que pasó a ser la Disposición Adicional 10ª de la reforma de dicho año donde se explicitaba la futura creación de un fondo de capitalización con los mismos objetivos que la reforma austriaca.

Dicho fondo debía estar en funcionamiento a partir del 1 de enero de 2012 y regularía las aportaciones dinerarias que el empresario debe trasladar al fondo en virtud de un número de días por año de servicio, las correspondientes indemnizaciones, así como los supuestos para hacer efectivo los importes contribuidos al fondo, como serían el despido, la movilidad geográfica, desarrollo formativo o jubilación; todo ello a determinar en el siguiente proyecto de ley.

En este sentido, el fondo el Fondo de Garantía Salarial o FOGASA comienza la labor de ese futuro fondo de capitalización en la reforma de 2010, financiando, de manera transitoria, hasta 8 días por año de trabajo a aquellos trabajadores que sean contratados en modalidad indefinida después de junio de dicho año y despedidos en el futuro, con la finalidad de favorecer el pago de las indemnizaciones en el periodo de recesión económica, por lo que viene a adelantar varias de las ideas del fondo de capitalización a la austriaca que se exponen en el presente trabajo. Sin embargo, la medida de 2010 está inconclusa en cuanto debía ser relevado en 2012 por un fondo de capitalización a la austriaca, lo cual ha sido omitido desde la fecha.

Cabe destacar, del mismo modo, la discusión doctrinal alrededor de la posible eficacia en el modelo español de un contrato único. Este modelo laboral cuenta con un sistema de indemnización por despido creciente, que empieza con 12 días en el primer año de relación laboral e incrementa sucesivamente hasta alcanzar los 36 días al cabo de 9 años. Ofrece así las ventajas propias del contrato temporal en cuanto a la flexibilidad para las empresas y, del indefinido, en cuanto a seguridad frente al despido a los trabajadores al disponer de derechos indemnizatorios crecientes por la antigüedad con la empresa,

eliminando con este diseño los problemas de conversión de contratos temporales en indefinidos.

Así, la viabilidad de poder implementar un sistema alternativo en España puede partir de la figura del contrato único, eliminando la dualidad laboral y los problemas que de ello derivan, complementado con un fondo de capitalización nutrido de las aportaciones anuales de las empresas.

Partiríamos, de esta forma, de un contrato único que indemniza en caso de despido pero con una cuantía menor a los 12 días mencionados previamente, pues se debe compensar al empresario para llevar a cabo las aportaciones mensuales a los fondos. En consecuencia, cabe la posibilidad de implementar un contrato único que empieza indemnizando 8 días por el primer año de relación laboral, viéndose incrementados 4 días por cada año de servicio hasta llegar a 24 días a partir del quinto año, permaneciendo en dicha cifra en adelante. Este sistema se complementaría, como previamente se ha defendido, con las aportaciones anuales de la empresa a un fondo individual de capitalización, que se correspondería con el pago de 3 días por año de servicio (1,5377% en el modelo austriaco, 5,61% en el modelo español para mantener el factor indemnizatorio). Todo ello, suponiendo el sistema indemnizatorio bajo el supuesto de despido improcedente.

4.2. Evaluación del modelo y soluciones al modelo austriaco puro

Este cambio de sistema a uno mucho más simple y unificado con un contrato único de indemnizaciones crecientes según la antigüedad, en el que el empresario introduce en un fondo individual un porcentaje periódico del salario del trabajador, produciría las ventajas propias del sistema laboral austriaco eliminando, como venimos reiterando en numerosas ocasiones, los problemas del sistema dual indefinido/temporal: i) eliminando la regla LIFO “last in, first out” a la hora de tomar la decisión de quien debe ser despedido ante una coyuntura económica determinada, en especial para aquellos que acaban de iniciar una relación asalariada, es decir, con mayor frecuencia los jóvenes; ii) favoreciendo la libertad de movilidad para los trabajadores que deseen de cambiar de puesto de trabajo sin renunciar a las expectativas de derecho de indemnización por despido del sistema actual; y iii) en el mismo sentido que el apartado anterior, en la transición del empleo a la jubilación, permitiría disponer de una cuantía extra frente al sistema actual donde las

expectativas acumuladas a lo largo de la vida laboral desaparecerían al producirse la jubilación.

Por otro lado, respecto a la justificación de los ejecutivos del Estado que han precedido desde la reforma del año 2010 para no implementar este fondo de capitalización a la austriaca por resultar demasiado costoso, destacan los resultados extraídos del informe presentado por la Fundación de Estudios de Economía Aplicada analizado durante este Trabajo de Fin de Grado. En el análisis que realizan muestran como el coste de despido esperado en el sistema en vigor en dicho momento (reforma de 2010) es del 3,12%, mientras que el coste que se esperaría de un contrato único con un fondo complementario sería del 3,10%; es decir, no resultaría más costoso como se ha defendido hasta ahora, si no que tendría el mismo coste con las sucesivas ventajas que se han mencionado hasta ahora.

Otros argumentos negativos o en contra de implantar esta medida es el carácter estacional de determinados sectores de nuestra economía, principalmente, el sector primario, la construcción y el turismo. Una respuesta sencilla es analizar países de nuestro entorno con economías similares, por ejemplo Grecia y Portugal, donde su tasa de temporalidad es mucho menor, por lo que todo depende de la iniciativa empresarial que se quiera perseguir. Si la relación es muy corta, se puede seguir adoptando la modalidad del contrato único sin que el coste del despido sea muy elevado, pues la indemnización establecida no es muy elevada para etapas breves¹⁹.

En este sentido, puede pensarse, por ejemplo, que frente a un contrato de obra cuya indemnización es de 12 días por año de trabajo²⁰, se estaría perjudicando al trabajador al otorgarle una indemnización de 8 + 3 días por su prestación, es decir, un día menos. Sin embargo, lo que este sistema persigue o consigue facilitar es que dicho trabajador vea como su relación laboral no se basa meramente en sucesivos contratos de obra encadenados con una indemnización total de 12 días, sino en un contrato que ha ido adquiriendo mayor prestación si la relación laboral se ha mantenido en el tiempo, por ejemplo, de 16 días (8+4+4) si la relación ha tenido lugar durante tres años, más la correspondiente aportación de tres días al fondo cada año. El mismo supuesto se daría,

¹⁹ BENTOLILA, S. y JANSEN, M. (2010): La viabilidad jurídica del contrato único. *CEMFI. Universidad Autónoma de Madrid*.

²⁰ ARADAS, A. (2019): Despido e indemnización durante el contrato temporal. *Cuestiones Laborales*. Visitado en: <https://www.cuestioneslaborales.es/despido-e-indemnizacion-durante-el-contrato-temporal/>

con sus correspondientes límites, para el contrato eventual, evitando así abusos continuados que merman en la calidad del trabajo; si bien se considera que los contratos formativos deberían mantenerse para favorecer la incorporación de los jóvenes al mercado laboral, así como los de interinidad²¹.

Mismamente, no cabe asociar la baja calidad del empleo con el exceso de flexibilidad si no con los posibles abusos empresariales ante negociaciones donde los trabajadores se ven obligados a aceptar condiciones de trabajo perjudiciales para ellos con tal de mantener el empleo²². Por ello, como señala la OCDE como la OIT, trabajo decente o de calidad debe verse relacionado con un crecimiento proporcional en los salarios nominales, los cuales se sitúan en el 1,2% al año en el promedio de la OCDE, por debajo aún de los niveles previos a la crisis, del 2,3%. Asimismo, la distribución en el incremento salarial se produce de forma desigual tanto entre los trabajadores y distintas empresas según el sector de la actividad, donde los salarios de los trabajadores con ingresos previos más altos se incrementan de forma más acelerada frente al salario de aquellos trabajadores con ingresos medios y bajos, con mayor profundidad en las empresas tecnológicas, produciendo una diferenciación mayor entre los trabajadores de estos sectores y el resto²³.

4.3. Otros supuestos de despido y el sistema causal de extinción

Otro punto que genera discusión es el cómputo de las indemnizaciones para aquellos supuestos más allá del improcedente. En el artículo de opinión realizado en 2015 por el entonces asociado senior del área de laboral de Deloitte, Alberto Santos Iglesias, aunque establece una estructura de aportaciones diferente a la considerada en el presente trabajo, distingue entre las distintas modalidades de despido para mantener la causalidad de las extinciones entre:

- Despido objetivo, quedando la indemnización cubierta por las aportaciones realizadas a la mochila.

²¹ SANTOS IGLESIAS, A. (2015): El contrato único 3.0. *Área de laboral de Deloitte Abogados*. Visitado en: <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/legal/articles/El-contratounico-3-0.html>

²² MIGUELEZ, F. y PRIETO, C. (2009): Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa. *Política Y Sociedad*. Volumen 46. Número 1-2.

²³ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2019): Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2018.

En este caso, defiende la aportación por año de servicio de 20 días, claramente superior a lo que hemos establecido. Una posible solución podría ser un prorrateo que garantice el factor indemnizatorio como puede ser una aminoración del 39,39% del despido improcedente²⁴.

- Despido disciplinario procedente, manteniendo el trabajador una proporción de su mochila mientras que el resto es recuperado por la empresa.
- Despido nulo, para aquellos supuestos concretos en los que la extinción no sólo adolece de causa sino que tiene un motivo particularmente torpe como la vulneración de derechos fundamentales, cabría establecer un sistema paralelo al vigente en la actualidad reingresando al trabajador en la empresa con los abonos de los correspondientes salarios de tramitación o, en su caso, la indemnización correspondiente al despido improcedente. En este sentido, sería indemnizado con el sistema creciente en base al número de años trabajados establecido previamente, si bien se mantendría la capacidad por parte del trabajador de elegir la vía por la que quiere optar.

4.4. Gestión de los fondos de capitalización

Finalmente, otra cuestión que genera dudas es quien debe realizar la gestión del fondo de capitalización y como garantizar la seguridad de los activos invertidos. Una de las opciones sería optar por una gestión pública, donde organismos como el FOGASA o el Fondo de Reserva de la Seguridad Social o FRSS poseen ya una experiencia previa en la

²⁴ Según el estudio analizado por Alberto Santos, el despido improcedente seguiría siendo de 33 días por año trabajado por el sistema del contrato único, donde la mochila a aportar por el empresario sería de 20 días y los 13 restantes a completar en el momento del despido. De esta forma, si establecemos en nuestro estudio un factor indemnizatorio creciente por antigüedad que parte de 8 días y se incrementa cada año en 4 días hasta llegar a los 24 al quinto año (más los 3 días de aportación a la mochila cada año) para el despido improcedente, para mantener el factor indemnizatorio en el despido objetivo se calcularía la variación porcentual: $\frac{20-33}{33} = 39,39\%$ y se multiplica por el número de días total que resulte del número de años trabajado.

Por ejemplo, si la relación laboral ha tenido lugar durante tres años la cantidad de días resultante por despido improcedente sería de 16 días (8 + 4 + 4) por año trabajado, es decir 48 días en total, sin olvidar la aportación al fondo anual de 3 días. Si por el contrario, y manteniendo el ejemplo anterior, el despido hubiese sido objetivo, la cantidad resultante sería de 9,6976 días (16 * 60,61%), en total 29,0928; teniendo en cuenta de nuevo la aportación anual al fondo, la cual no se pierde.

gestión tanto de las prestaciones como de la capitalización en los excedentes de las cotizaciones, con unos criterios de inversión que podrían ser también utilizados en este caso. Otra opción es que la gestión la llevase a cabo entidades privadas aseguradoras o gestoras de fondos de pensiones, dada su experiencia más que evidente en la gestión de productos a medio y largo plazo, y bajo la supervisión y control de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones del Ministerio de Economía y Hacienda así como de la normativa correspondiente para entidades de seguro y fondos de pensiones para que se garantice, como mínimo, las cuantías aportadas. Asimismo, otra opción sería un sistema mixto donde las entidades privadas sean contratadas por la Seguridad Social estableciendo unos requisitos similares a los MKV austriacos²⁵.

²⁵ SINDICATO ÚNION GENERAL DE TRABAJADORES (2011): Informe del grupo de expertos sobre el fondo de capitalización para los trabajadores. *UGT*.

5. CONCLUSIONES

Ante la posible inminente reforma laboral ante la que nos encontramos tras la constitución a comienzos de 2020 del primer gobierno de coalición de nuestra democracia moderna cabe discutir cual puede ser el objetivo que se establezca en la reforma y si, en su caso, es posible llevar a cabo una reforma transversal en la misma.

Las principales dificultades con las que ha tenido que lidiar el mercado laboral español han derivado, en gran parte, de la alta temporalidad en la contratación consecuencia de la dualidad existente entre contratación indefinida y temporal. La diferencia en los costes existentes entre un método de contratación y el otro produce un incentivo para los empresarios por el ahorro o bajo coste que supone el contrato temporal a la hora de extinguir la relación laboral, lo que nos ha situado en tasas de temporalidad cercanas al doble respecto a la media de la Unión Europea. Si bien las necesidades temporales o estacionales justifican en su medida este tipo de contratación, los efectos en la desempleabilidad se ven incrementados en momentos de debilidad o crisis económica produciendo altos niveles de paro. Estos problemas estructurales del mercado de trabajo dificultan recuperar los niveles de empleo previos a las crisis económicas al ritmo medio de los países de nuestro entorno en cuanto la conversión de contratos temporales en indefinidos no se corresponde en base a los datos analizados a los puestos de trabajo destruidos.

De esta forma el estudio realizado se ha centrado en una posible reforma laboral que se adecúe a las recomendaciones de organismos internacionales que, en este sentido, recomiendan disminuir las diferencias entre los costes de despido existentes entre las distintas modalidades de contratación y atajar las diferencias entre los mecanismos de seguridad que derivan entre ellos, con el objeto de situarnos en una posición más cercana a la media europea.

En los modelos laborales europeos encontramos ciertas particularidades que destacan por otorgar una gran flexibilidad en su forma de contratar como la flexiseguridad danesa, los minijobs alemanes o los contratos cero horas de Reino Unido. Sin embargo, en todos ellos, a excepción del sistema danés, el cual requiere de una gran participación del Estado con un sistema proporcional de impuestos, se trata de una fórmula de contratación totalmente flexible con orientación para unos determinados colectivos, pero que puede resultar en una precarización laboral si se generalizan estas fórmulas. Por ello, consideramos que estas medidas no resultan completamente adecuadas en España,

además que no resuelven los problemas mencionados, por lo que se ha analizado, siguiendo el contexto de otros modelos eficaces de nuestro entorno, la viabilidad de implementar en España las medidas adoptadas en Austria en el año 2003, conocido popularmente como la Mochila austriaca.

Si bien el contexto previo a la reforma en Austria es significativamente diferente al nuestro, principalmente por no pertenecer al Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo que regula nuestro sistema causal en el despido, puede resultar igualmente aplicable el establecimiento de una cotización mensual o anual en base a un porcentaje del salario que se destine a un fondo de capitalización para paliar los costes que puedan producirse en el momento de la extinción laboral. El sentido que persiguen estas aportaciones es transformar unas expectativas de derecho, a la espera del momento en que se produzca el despido, en derechos adquiridos al ser incorporados periódicamente en un fondo. Además, no solo se puede acceder a la mochila en el momento del cese laboral, sino en el momento en el que pasamos de la vida laboral a la jubilación sin pasar por el desempleo actuando así como prestación complementaria, y sin perderlo en ningún caso ante el cambio voluntario de trabajo.

Esta medida serviría para complementar lo que viene rechazándose durante algún tiempo para solucionar la dualidad laboral: el contrato único con indemnizaciones crecientes.

Sin el fondo, este modelo trata de corregir las diferencias en el coste del despido entre los contratos indefinidos y temporales a través de un sistema progresivo de días por año de trabajo, comenzando con 12 días en el primer año de relación laboral hasta alcanzar los 36 días por año de servicio transcurridos 9 años, donde los costes pueden seguir resultando elevados.

Con la complementación al fondo, se trataría de acercarnos a la indemnización media europea. Tendría una indemnización en el momento del despido ligeramente inferior a la del 12-36 días por año de servicio, pues comenzaría con una indemnización de 8 días por año de servicio que se incrementaría cuatro días por año hasta alcanzar los 24 días a partir del quinto año. Este descenso significativo en las cuantías a percibir en el momento en el que se extingue la relación se vería compensado por las aportaciones anuales de un porcentaje del salario a un fondo de capitalización. En nuestro caso, se tratarían de 3 días anuales, con el objeto de mantener el factor indemnizatorio, que se pondrían a disposición de la mochila de cada uno de los trabajadores y complementarían las cuantías a percibir

por el despido, solventando la problemática entre contratos temporales e indefinidos. Pero, además, esos 3 días que se deben aportar anualmente formarían ya parte de los derechos adquiridos de los trabajadores compensando en cierta medida la movilidad voluntaria entre puestos de trabajo y sirviendo de complemento para aquellas transiciones del empleo a la jubilación.

La implementación de un fondo de capitalización a estos efectos se ha descartado por parte de los gobiernos previos en base a su alto coste teórico. Sin embargo, gracias a los estudios mencionados vemos como el coste de instaurar esta reforma se mantiene bajo los mismos niveles que la reforma previa, por lo que no llegaría a resultar en una merma de los recursos disponibles.

Así, una de las posibilidades de instaurar este sistema es siguiendo algunas de las pautas llevadas a cabo en Austria como su implantación progresiva para las nuevas contrataciones y, en su caso, cuando tenga lugar un acuerdo entre trabajador y empresario para llevar a cabo esta transición.

Por último, para que este sistema funcione, cabe plantear cuales deben ser los mecanismos de revisión en las aportaciones anuales al fondo para adaptarlos, junto al salario, al coste de vida real en los trabajadores y que permitan a los fondos alcanzar verdaderamente los rendimientos esperados descontando la inflación. Además, cabe también preguntarse para futuros proyectos de investigación cuales deben ser las vías que limiten la libertad de retirada de las sumas en los fondos de capitalización, con el objeto de perseguir políticas de inversión a largo plazo y ahorro que no colapsen en momentos de dificultad económica.

BIBLIOGRAFÍA

ARADAS, A. (2019): Despido e indemnización durante el contrato temporal. *Cuestiones Laborales*. Visitado en: <https://www.cuestioneslaborales.es/despido-e-indemnizacion-durante-el-contrato-temporal/>

BASSANINI, A., L. NUNZIATA, y D. VENN. (2008): Job protection legislation and productivity in growth in OECD countries. *IZA*. Discussion Paper No. 3555.

BENTOLILA, S. y JANSEN, M. (2010): La viabilidad jurídica del contrato único. *CEMFI*. Universidad Autónoma de Madrid.

BERISTAIN GALLEGOS, E. (2013): Flexiseguridad. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. Núm. 17, julio-diciembre de 2013.

BLANCHARD, O. y J. TIROLE (2008): The Optimal Design of Unemployment Insurance and Employment Protection: A First Pass. *Journal of the European Economic Association*.

CENTRO DE DOCUMENTACIÓN EL PAÍS (2010): Cronología de las reformas laborales en España. *El País*. Visitado en: https://elpais.com/economia/2010/06/15/actualidad/1276587186_850215.html

CONDE, J.I., FELGUEROSO, F. y GARCÍA-PÉREZ, J.I. (2011): El fondo de capitalización a la austriaca: costes y beneficios de su implantación en España. *FEDEA*.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2014): Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2013.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2019): Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2018.

DÍAZ, P.G. (2014): El coste económico de la extinción del contrato de trabajo. *Universidad Carlos III*.

FONDO MONETARIO INTERNACIONAL (2009-2013): Spain, Article IV Consultation. *IMF*. Washington, D.C

GINÉS FABRELLAS, A. (2019): The zero-hour contract in platform work. Should we ban it or embrace it? *Revista de Internet, Derecho y Política*.

GÓMEZ, S., CONTRERAS, I. y GRACIA, L. (2008): Las reformas Laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el periodo 1985-2008. *IESE*. Cátedra SEAT de Relaciones Laborales.

GORELLI HERNÁNDEZ, J. (2013): Crítica a la flexiseguridad. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. Núm. 16, enero-junio de 2013.

HOFER, H., SCHUCH, U. y WALCH, D. (2011): Effects of the Austrian Severance Pay Reform. *Labor & Welfare State*.

MIGUELEZ, F. y PRIETO, C. (2009): Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa. *Política Y Sociedad*. Volumen 46. Número 1-2.

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL (2018): Informe de la Cámara de los Comunes sobre los contratos cero horas. *Actualidad Internacional Sociolaboral*. Núm. 227.

OBSERVATORI DE LA PIME (2013): Minijobs. *Informes PIMEC*. Núm. 5/2013

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2009): Nota sobre el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166 sobre la terminación de la relación de trabajo.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2015): Servicios Públicos de empleo en Europa, Alemania.

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (2013): Estudio de la OCDE sobre la reforma laboral 2012 en España: una evaluación preliminar.

SANTOS IGLESIAS, A. (2015): El contrato único 3.0. *Área de laboral de Deloitte Abogados*. Visitado en: <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/legal/articles/El-contratounico-3-0.html>

SINDICATO ÚNION GENERAL DE TRABAJADORES (2011): Informe del grupo de expertos sobre el fondo de capitalización para los trabajadores. *UGT*.

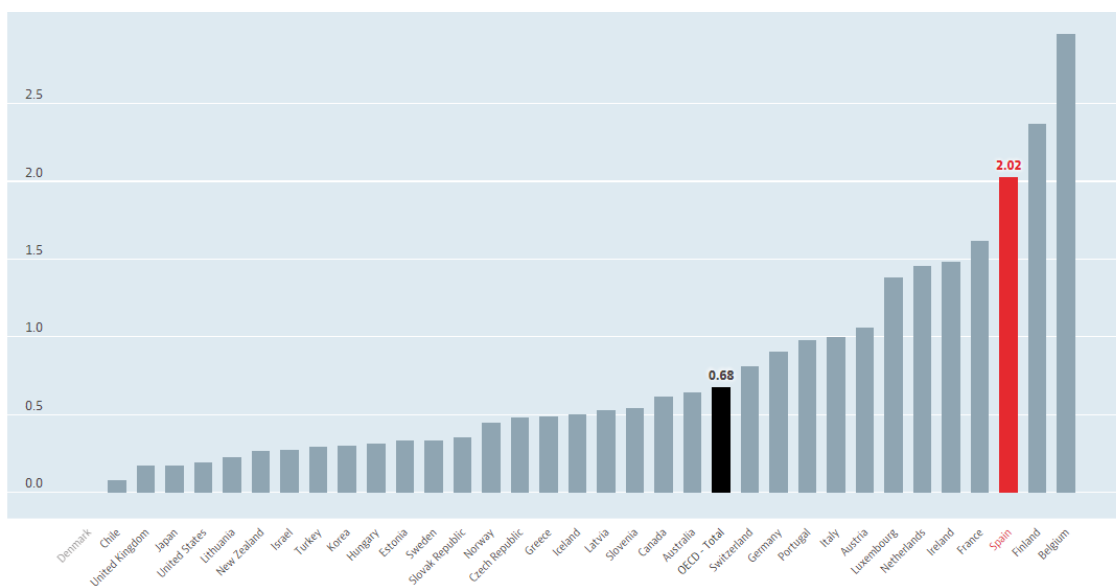
TRAXLER, F. (2001): Reform of severance pay under discussion. *Eurofound*.

VELASCO PORTERO, T. (2010): Los sistemas alemán y austriaco como modelos de referencia de la reforma laboral en España. *Actualidad Laboral*. Núm. 1.

ANEXOS

ANEXO 1: Gasto público por despido en los países de la OCDE

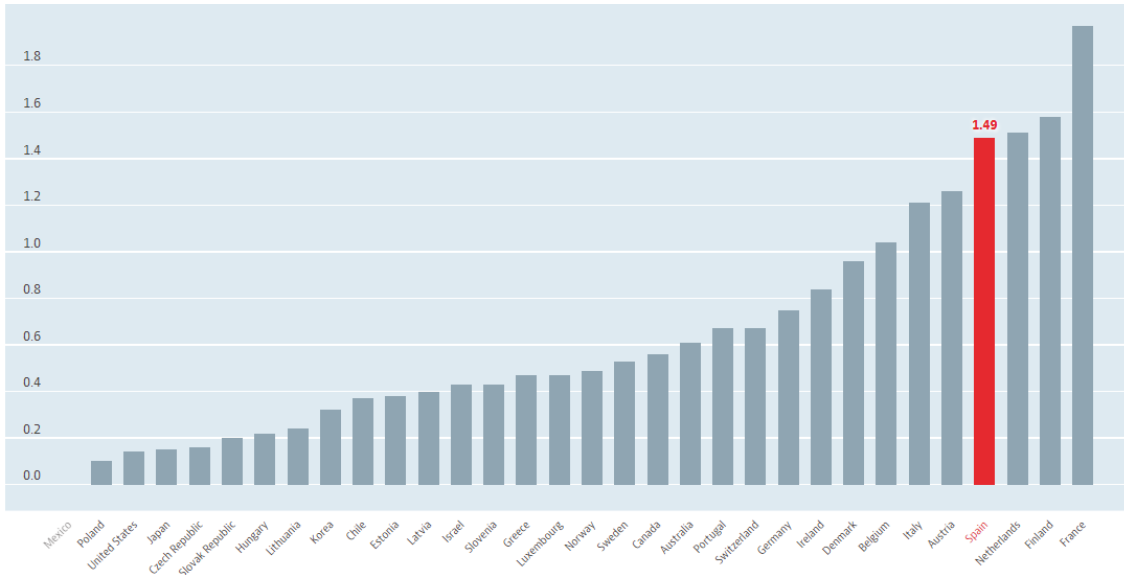
Los costes relativos a la extinción del contrato de trabajo es una de las complejidades a las que se enfrenta el sistema laboral español. Según los datos extraídos del servicio *OECD Data*, encontramos las siguientes evidencias:



Public unemployment spending (Total, % of Gross Domestic Product). Fuente: OECD Data (2015).

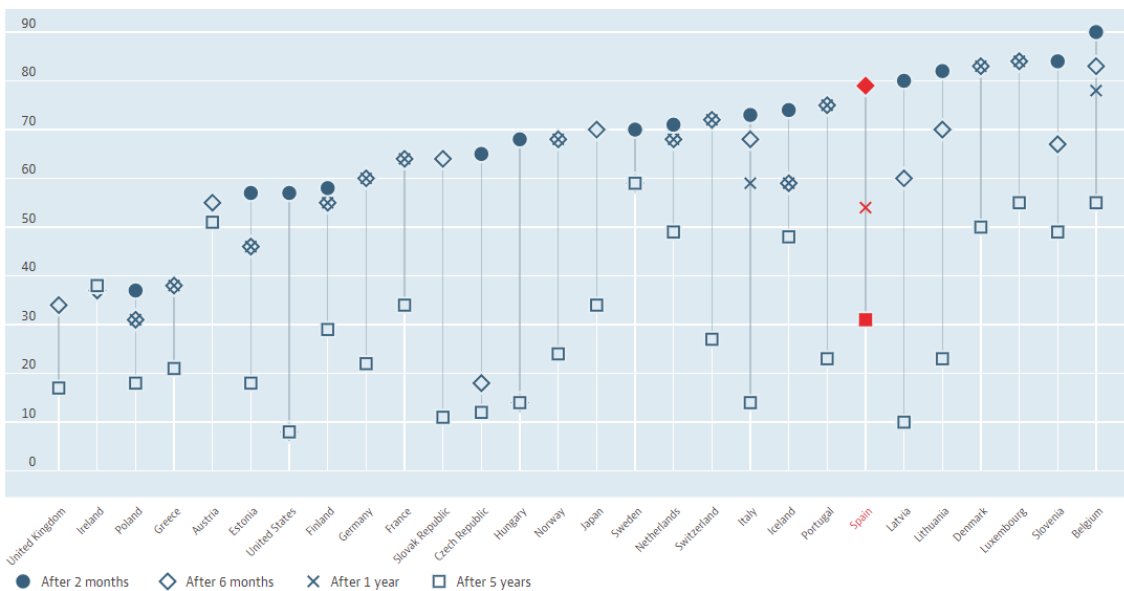
España se sitúa tercera a la cabeza en el porcentaje de gasto público destinado a cubrir las indemnizaciones por despido con cargo a los fondos públicos y los pagos anticipados de pensiones para aquellos que por razones de política social pueden ser beneficiarios, como puede ser encontrarse en desempleo a una determinada edad.

Con una partida del 2,02% de nuestro Producto Interior Bruto, nos situamos como uno de los países con mayor gasto público en desempleo, con una diferencia más que evidente respecto a la media de los países que conforman la OCDE, del 0,68%, y de países significativos de nuestro entorno como Grecia e Italia, por similitudes socioculturales, con un 0,49% y 1,00% de gasto respectivamente.



Public spending on labour markets: Out-of-work income maintenance and support (Total, % of Gross Domestic Product). Fuente: OECD Data (2017).

Si concretamos únicamente en el mantenimiento y apoyo a los ingresos por desempleo, donde se incluyen las prestaciones completas de desempleo, los seguros de desempleo, la asistencia por desempleo, las prestaciones parciales por desempleo, las prestaciones por desempleo a tiempo parcial, las indemnizaciones por despido y por quiebra; vemos como España sigue siendo parte de los países que mayor partida destinan rodeado de países del norte de Europa, con unas condiciones y coyuntura económicas alejadas de la española.



Benefits in unemployment, share of previous income: After 2 months / After 6 months / After 1 year / After 5 years, (% of previous in-work income). Fuente: OECD Data (2019).

Si nos fijamos en la proporción de los ingresos que se mantienen en el tiempo una vez estás en situación de desempleo, teniendo en cuenta a una persona soltera sin hijos cuyos ingresos anteriores en el trabajo fueron el 67% del salario medio, a los seis meses España se sitúa en el cuarto registro tan solo detrás de Luxemburgo, Dinamarca y Bélgica; manteniendo el 79% de los ingresos.

De esta forma, cabe plantearse si la estructura de costes derivada de la extinción laboral es sostenible en el tiempo en España y cuál puede ser una solución al respecto: ¿asimilar los costes del despido entre contratos?, ¿reducir y acercar el gasto público en la materia a las recomendaciones de organismos internacionales? o ¿imitar la estructura de otros países de nuestro entorno?.