El modelo austriaco y el triunfo de la flexiseguridad

Enviado por caroline el Lun, 04/18/2011 - 15:39
Antetítulo (dentro):
SEGURIDAD SOCIAL // ¿CÓMO FUNCIONA EL NUEVO FONDO DE CAPITALIZACIÓN?
Sección principal:
Global
Cuerpo:

La disposición adicional décima de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de **medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (la llamada "reforma laboral")** establece que el Gobierno, en el plazo máximo de un año desde el 18 de junio de 2010, aprobará un proyecto de ley por el que, sin incremento de las cotizaciones empresariales, se regule la constitución de un Fondo de Capitalización de las indemnizaciones por despido, que deberá estar operativo a partir del 1 de enero de 2012.

Este es el llamado "modelo austriaco", ya promocionado por la comunicación de la Comisión Europea sobre la flexiseguridad de 27 de junio de 2007, resultado del Libro Verde de la misma Comisión: Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI, de 2006. Asimismo, el reciente Acuerdo Social entre sindicatos mayoritarios y Gobierno establece que se ha de constituir un grupo de seis expertos consensuados entre ambas partes para estudiar su implantación.

Lo cierto es que hay quien afirma que este modelo se puso por primera vez en marcha en Costa Rica, no en Austria, pero obviamente, a nivel mediático no es lo mismo llamarle "modelo costarricense" que "modelo austriaco".

Malos resultados

Concretamente, este régimen (*Abfertigung Neu*), aprobado en junio de 2002 en Austria, y que entró en vigor en enero de 2003 en el país centroeuropeo, consiste en la creación de un fondo individual para cada

trabajador en el que se depositan los derechos de indemnización por despido, traslado, etc., que le corresponden. Son los llamados Fondos de Previsión de los Trabajadores (MVK), no gestionados por el empleador sino por empresas financieras.

El empresario tiene la obligación de pagar el 1,53 % del salario bruto mensual al fondo, y los derechos acumulados permanecen en él hasta la jubilación o extinción del contrato, momento en el que el trabajador decide si los quiere cobrar o prefiere guardarlos para más adelante. Por este motivo se dice que este sistema facilita la movilidad laboral sin perjuicio para el trabajador, pues este puede mantener intacto su derecho a una indemnización mayor aunque cambie de empresa.

Otra opción es transferir el correspondiente importe a un fondo de pensiones; algo que, por cierto, de momento han hecho pocos trabajadores. Para poder cobrar del Fondo, por último, es necesario haber cotizado a él un mínimo de tres años, lo que puede ser un evidente perjuicio para los contratados temporales.

El resultado del modelo, difícil de evaluar dada su reciente creación, es extremadamente ambivalente. Lo cierto es que, según datos presentados por H. Hofer en la revista Relaciones Laborales, con él se percibe menos cantidad que anteriormente –un 35% menos de prestación– y se necesita mucho más tiempo para alcanzar la prestación máxima –de los 25 años anteriores a 37 ahora–, pero eso no obsta, precisamente, para que se nos lo presente machaconamente como el no va más del progresismo y de la llamada “flexiseguridad garantista”.

Es de destacar que, en todo caso, un 1,53% del sueldo mensual totaliza al finalizar la relación laboral mucha menor cantidad que las actuales indemnizaciones de 45 o 33 días de salario por año trabajado, (concretamente, equivale a unos

siete días de salario al año), lo que explica dicha rebaja de la prestación, ya que se calcula que para obtener una prestación inferior a la actual, pero al menos semejante, el Fondo debería obtener una rentabilidad de las cantidades cotizadas de una media del 6% al año en la Bolsa, donde además se está invirtiendo principalmente en renta variable, con el consiguiente aumento del riesgo para los cotizantes.



Pie de foto:
Ilustración: Luis Demano.
Temáticos:
Número 148
Edición impresa:

Licencia:

CC-by-SA
Compartir:

Tipo Artículo:
Normal
Autoría:
José Luis Carretero