

Reproducido en [www.relats.org](http://www.relats.org)

## **LA PROPUESTA DE MOCHILA AUSTRIACA: RIESGOS Y CONTRAINDICACIONES PARA NUESTRO MODELO LABORAL**

**Antonio Baylos**

**Publicado en el blogspot del autor, junio 2021**

Desde hace ya algún tiempo se viene proponiendo por parte de algunos la incorporación al régimen español del sistema de indemnización por despido implantado en Austria a principios del presente siglo, conocido coloquialmente entre nosotros como la “mochila austriaca”. A dicha fórmula se le atribuyen todo tipo de beneficios y efectos positivos, especialmente por lo que se entiende que favorecería la movilidad laboral voluntaria de trabajadores y de corrección de la segmentación entre temporales e indefinidos.

Sin embargo, apenas se profundiza en el modelo propuesto, a nuestro juicio se detectan múltiples inconvenientes, de modo que sus efectos positivos en España no serían tales, sino que por el contrario provocaría una mayor debilidad de la calidad del empleo, sería un sistema ya en su día comprobado de incremento desmesurado de costes para las empresas, sin dejar de tener en cuenta que nuestro modelo de protección por desempleo y de protección social sería contrario al mismo.

El problema es la excesiva rotación del empleo y no la escasa movilidad laboral

Si se atiende al funcionamiento efectivo del mercado de trabajo en España su patología se encuentra en la escasa duración de la vinculación de los trabajadores a las empresas, que provoca una excesiva rotación de la ocupación, en términos de desmesuradas entradas y salidas del mercado de trabajo. Por ello, el problema no se encuentra en las resistencias de los trabajadores a la movilidad laboral voluntaria, sino todo lo contrario.

Podría ser cierto que en los trabajadores de cierto nivel profesional y técnicos de cierta valía se aprecia una cierta resistencia a cambiar de trabajo, pero esto constituye un factor puntual y aislado, no generalizado del mercado de trabajo y, desde luego los problemas no se sitúan en su freno a resultas de las indemnizaciones por despido. Incluso, aunque es cierto que la rotación resulta especialmente grave entre los trabajadores contratados

temporalmente, no puede afirmarse que como contraste existan elevadas resistencias al cambio de empleo por parte de los trabajadores por tiempo indefinido; especialmente cuando se trata de técnicos y personal de gestión con contratos fijos, que es donde debe favorecerse la rotación, la predisposición al cambio es elevada si se ofrecen mejores condiciones de trabajo y de vida. Dicho de otro modo, las resistencias a la movilidad no parece que deriven de la cuantía de la indemnización por despido, sino de las resistencias a cambios de residencia o a incremento de las dificultades en la conciliación con las responsabilidades familiares.

A mayor abundamiento, lo que no pueden es adoptarse medidas como la mochila austriaca que iría dirigida a la totalidad de la población ocupada y no a la reducida franja donde pudieran detectarse esas posibles resistencias hacia la movilidad voluntaria y donde la misma constituye un elemento negativo para un mercado de trabajo dinámico. Para la inmensa mayoría de la población ocupada no existen oportunidades reales de cambio de ocupación por contratación en otras empresas, de modo que carece de sentido establecer un régimen que pudiera incentivar la rotación en el mercado de trabajo entre el grueso de la población ocupada, que no provocaría otro efecto que el de debilitar la protección de la estabilidad en el empleo.

Más aún, la retención del talento constituye un valor positivo para las empresas, lo que justifica que se establezcan sistemas de desincentivo a la rotación laboral por vía del establecimiento de costes empresariales del despido del trabajador por vía de efectivas indemnizaciones por despido. De existir algún cuello de botella en las franjas superiores de la población ocupada, se podrían adoptar

medidas 'ad hoc' para los mismos, sin necesidad de alterar la lógica contractual de indemnización por despido.

La mochila universal no es un Fondo sustitutivo de la indemnización por despido

La aportación de las empresas al Fondo en el modelo austriaco, y tal como se pretende trasladar a nuestro sistema, no es alternativo a la indemnización por despido. Las cantidades está previsto que sean abonadas a favor de la totalidad de los trabajadores, sin diferenciación alguna y, por tanto, van capitalizando unas cantidades a título individual a favor de todos los trabajadores, adquiriendo un derecho a las mismas con independencia de que pierdan o no el empleo. Prueba significativa de ello es que también disfrutarían de dichas cantidades aquellos trabajadores que abandonan el mercado de trabajo con ocasión de su jubilación o de que se les reconozca una situación de incapacidad permanente para el trabajo, incluso aunque abandonen el mercado de trabajo para dedicarse a asumir plenamente responsabilidades familiares, de retronó a la actividad formativa a tiempo completo o de mero ocio. Por tanto, más que un Fondo para incentivar la movilidad a otro trabajo, disfrutarían de la misma con independencia de que haya o no cambio de trabajo.

Por ello, materialmente se trata del establecimiento de un Fondo obligatorio, asimilado al de pensiones para todas las empresas, con la única especialidad de que el trabajador tendría la posibilidad de obtener el desembolso del Fondo acumulado en caso de extinción contractual, aparte de también poder esperar a su jubilación o incapacitación para percibir las cantidades acumuladas; circunstancia, por lo demás, que ya existe en parte para los actuales Fondos de

pensiones ante una situación de necesidad económica del beneficiario. Podría también entenderse, aunque no sin ciertos rasgos de indefinición, que se trata de un Fondo obligatorio asimilado a la prestación por desempleo. En todo caso, lo que parece en todo caso cierto es que, desde el punto de vista material su naturaleza sería la de una fórmula de protección social complementaria al sistema público de Seguridad Social, sea frente a la pérdida de empleo general o al específico por jubilación. A tal efecto es necesario recordar que nuestra Constitución afirma que tales fórmulas de protección social complementaria tiene el carácter de “libres” (art. 41 CE), lo que supone que no se pueden imponer como obligatorias tal como se haría con la mochila austriaca.

Carece de sentido el abono empresarial de indemnización por extinción voluntaria

En nuestro vigente sistema legal el empleador no debe abonar indemnización alguna cuando la extinción del contrato se produce por iniciativa del trabajador, a resultas de una dimisión, lo sea para irse a otra empresa o por cualquier otro motivo. Las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo deben abonarse cuando el empresario ha extinguido el contrato de trabajo de forma ilícita (despido improcedente), indemnizando al trabajador por un daño injustificado ocasionado al mismo, o bien cuando se produce un despido por causa objetiva y justificada pero que no es responsabilidad del trabajador y que debe ser compensado por el daño que sufre (despido procedente objetivo), o bien finalmente cuando se trata de la extinción a la llegada del término o cumplimiento de una

condición resolutoria respecto de algunos contratos temporales pero no de todos ellos.

Sin embargo, carece de todo sentido que el empresario deba abonar una indemnización por extinción voluntaria y por exclusivo interés del trabajador; carece por tanto en paralelo de sentido que se vaya acumulando la mochila para ser ocasión de su percepción en aquellos otros supuestos en los que extinga el contrato sin que se prevea para ello percepción de indemnización alguna. Cuando se pretende justificar la carga empresarial de financiar periódicamente el Fondo que se propone se hace respecto de todos los trabajadores y por sustituir el presunto derecho a indemnización del trabajador, cuando en realidad no debería abonar indemnización alguna por tal tipo de extinción. De nuevo ello abunda en la idea de que materialmente lo que se pretende es constituir un Fondo de Pensiones y no por despido. Carece de fundamento imponer al empresario este tipo de aportaciones destinadas a trabajadores que abandonan la empresa voluntariamente, o bien extinguen su contrato por causas para las que no procede percepción de indemnización alguna: dimisión, mutuo acuerdo, jubilación, extinción por incapacidad o muerte del trabajador, incapacidad o muerte del empleador persona física, resolución de contrato temporal sin derecho a indemnización. Cuando se hacen estas propuestas se suele decir que es para que el trabajador no se resista a cambiar de empresa por el riesgo de perder su “derecho” a la indemnización por despido, pero como hemos dicho no existe tal derecho indemnizatorio y carece de sentido establecerlo.

Carece de sentido el abono empresarial de indemnización por despido disciplinario procedente

Con la misma lógica al supuesto anterior, en nuestro vigente sistema legal, cuando la extinción del contrato de trabajo se produce un despido por incumplimiento grave y culpable del trabajador, que provoca un despido procedente, el empresario por lógica no debe abonar indemnización alguna al trabajador, por cuanto que carece de fundamento imponerle tal carga al empleador. En iguales términos, al proponerse la constitución de un Fondo, que iría acumulando unas cantidades a favor de todos los trabajadores, serían titulares de dichas cantidades igualmente los trabajadores que resultasen despedidos precedentemente a resultas de incumplimientos de sus obligaciones contractuales. A resultas de ello, el citado Fondo ni podría justificarse por sustituir en parte o en todo las indemnizaciones que corresponderían al trabajador por extinción del contrato de trabajo, ni parece que fueran un instrumento razonable de fomento de la movilidad del empleo de estos trabajadores, recibiendo éstos un premio a resultas de una extinción contractual así producida derivada de un incumplimiento personal del trabajador.

Con la misma lógica, carece de sentido establecer un sistema sustitutivo de unas indemnizaciones por extinción de contrato, que igualmente no existen actualmente en la normativa vigente, derivados de hechos desgraciados como son el fallecimiento o la incapacidad permanente para el trabajo del empleado. Abunda, pues, en la idea de que el Fondo no se justifica en estos casos por una finalidad de favorecer la movilidad voluntaria de trabajadores a otros empleos en empresas diversas, que

en ningún caso se producirían en estos supuestos o que de producirse no derivarían por resistencias del trabajador incapacitado permanente a abandonar su actual empresa.

Carece de sentido reducir la indemnización por despido improcedente a resultas del establecimiento del Fondo austriaco

No debe recibir idéntico tratamiento la indemnización por un despido procedente, derivada de una decisión empresarial lícita y justificada, que la indemnización de un despido improcedente, derivada de una decisión empresarial ilícita e injustificada. Sin embargo, una vez más al establecerse el Fondo a favor de todos los trabajadores, de la que derivaría una reducción de la indemnización por despido, ello comportaría tratar por igual despidos procedentes legales e improcedentes ilegales.

La indemnización por despido improcedente tiene un carácter sancionador, que no presenta la del despido procedente. La indemnización por despido improcedente encuentra su causa en una conducta ilegal del empleador, que compensa un daño indebido sufrido por el trabajador. En tales términos, carece de sentido reducir la indemnización por la acumulación individualizada de un capital a favor del trabajador a lo largo de su vinculación a la empresa. Si tiene derecho a tal cantidad capitalizada, se asemejaría más a una prestación complementaria de Seguridad Social, ajena a la extinción del contrato o, en su caso, asimilable a la prestación por desempleo; y, lógicamente, el derecho o no a la prestación por desempleo en ningún caso reduce o mantiene inalterada la cuantía correspondiente al despido improcedente.



Lo más importante a estos efectos es que, a la postre, de reducirse la cuantía indemnizatoria por despido improcedente, tal indemnización perdería su finalidad sancionatoria, en el sentido de que provocaría una pérdida de eficacia como desincentivo al incumplimiento de la legalidad vigente por parte del empleador. Al final, todas las empresas tendrían que aportar las correspondientes cantidades a dicho Fondo, sean o no cumplidoras con la legalidad vigente, lo que supondría un tratamiento injusto comparativo entre unas y otras empresas sean o no cumplidoras del ordenamiento laboral.

Las aportaciones al Fondo suponen un coste extra para las empresas desproporcionado

A la vista de los tres supuestos precedentes, el sistema de la mochila austriaca supondría imponer unas cargas económicas a las empresas excesivas e injustificadas, provocando costes para las empresas adicionales difícilmente justificables en aras simplemente de promover la movilidad interempresarial de los trabajadores. Tal sistema, al ser necesariamente universal en la financiación del Fondo para todos los trabajadores, provocaría un desmesurado incremento de los costes laborales para el conjunto de las empresas. Con el objetivo teórico de favorecer la movilidad laboral de una determinada franja de trabajadores, se haría soportar a las empresas un coste desproporcionado por cuanto que debería ir dirigido para todos los trabajadores, sin diferencia alguna.

La reducción del coste del despido de los fijos no elimina la dualidad del mercado de trabajo

Desde hace ya bastante tiempo se vienen ensayando diversas fórmulas que pretenden reducir los costes indemnizatorios de los despidos de los trabajadores por tiempo indefinidos, paralelo a cierto incremento de los costes de la extinción de los contratos temporales. La mochila austriaca pretendería situarse en la misma senda, por cuanto que el Fondo iría a favor de todos los trabajadores (fijos y temporales), al tiempo que en paralelo se reduciría la indemnización por despido. Todas las fórmulas que se han adoptado en precedentes reformas laborales en España de reducción de la indemnización por despido y, por ende, de convergencia de coste extintivos entre temporales y fijos, se han intentado justificar porque una igualación o aproximación en los costes de extinción de los contratos de trabajo entre indefinidos y temporales, eliminaría la dualidad en el mercado de trabajo y, con ello, la segmentación del mercado de trabajo. Sin embargo, todas las reformas que se han producido en esta dirección han fracasado en nuestro mercado de trabajo, sin producir el efecto de reducir las tasas de temporalidad existente. Y no es previsible que esta medida de la mochila austriaca, de similar alcance, vaya a provocar un efecto diferente.

Las ventajas que se ofrecen a las empresas por una contratación temporal van más allá de la diferencia de costes extintivos y, por ello, mientras subsista un modelo económico que favorece la temporalidad y una cultura extendida de uso abusivo de la contratación temporal, dichas elevadas tasas pervivirán con independencia del sistema indemnizatorio por despido que se establezca.

El modelo de la mochila austriaca en ese país no pretendía reducir la menor protección de la estabilidad en el empleo derivada de la segmentación del mercado de trabajo; prueba de ello es que en Austria las reglas de protección frente al despido no se aplican a quienes tienen menos de seis meses de antigüedad, no existe exigencia de causa en la extinción de tales contratos y, por tanto, para ellos la protección de la estabilidad en el empleo es nula. Más aún, parece que la reforma austriaca lo que provocó fue un incremento de la rotación del empleo, efecto de todo punto indeseable para nuestro mercado de trabajo.

Al final, si con la introducción de la mochila austriaca lo que se pretende es justificar una reducción de la indemnización por despido a abonar por el empleador en el momento en el que decide despedir, porque parte de la cantidad ya la ha abonado vía aportación al Fondo, el efecto no será otro que el de debilitar el poder contractual de los trabajadores contratados por tiempo indefinido y, con ello, debilitar su estabilidad en el empleo.

Recuperar la prestación del Fondo de Garantía Salarial por despido como alternativa

Una última finalidad que se aduce a favor de la mochila austriaca y es que con ella se podría reducir el coste de la indemnización por despido económico en escenarios de dificultad para las empresas, que verían empeorada su cuenta de resultados en una situación ya de por sí desequilibrada a resultas de las obligaciones indemnizatorias provocadas por los despidos por causas económicas a los que se ven abocados. No cabe la menor duda de que esto constituye un problema cierto para

algunas situaciones de reestructuración empresarial en base a causas económicas de las mismas.

Eso sí, una vez más, la respuesta a estos supuestos nos parece desmesurada y de todo punto desproporcionada, vía la creación de una mochila como la austriaca de carácter universal para todos los trabajadores, independientemente de que los mismos en el futuro se vayan a someter o no a un despido objetivo o colectivo de esta naturaleza. Más aún, no todas las empresas que proceden a una reducción de empleo por estas causas se enfrentan a escenarios de falta de liquidez para el abono de las indemnizaciones por despido ni siquiera comportan desequilibrios financieros de tal envergadura como los descritos por tener que hacer frente a los costes indemnizatorios de los correspondientes despidos. Prueba de ello son los enormes costes que se pactan en ciertos despidos colectivos de empresas plenamente solventes económicamente, que acometen la reestructuración dentro de una estrategia de gestión anticipada o preventiva de un escenario futuro de excedente de empleo.

El coste resulta excesivo para el objetivo que se pretende, cuando podrían articularse medidas alternativas más específicas para estos supuestos y, como tales, comportando costes menos intensos.

En concreto, la específica situación de dificultad por parte de las empresas en el abono de las cuantías indemnizatorias tiene ya alguna respuesta puntual en nuestro vigente ordenamiento jurídico para los despidos objetivos por causas económicas para cuando tal situación impidiese poner a disposición la indemnización que le corresponde por falta de liquidez (art. 53.1 b p. 2 ET).

Pero, sobre todo, la manera más eficiente de dar respuesta a este problema sería la de recuperar la atribución al Fondo de Garantía Salarial del abono de parte de la indemnización para los despidos objetivos por causas económicas y para los despidos colectivos respecto de las micro y pequeñas empresas, sin subrogarse en la deuda correspondiente por cuanto que se trataba de un abono a fondo perdido. Dicha medida se suprimió en el marco de las reformas laborales adoptadas durante la crisis económica precedente que arrancó en 2008, ya en un escenario de cierto desequilibrio financiero del Fondo de Garantía Salarial a finales de 2013 (Ley 22/2013, de 23 de diciembre). Se trata de una medida suprimida y que no se ha reconsiderado hasta el presente su posible recuperación, a pesar de que en el pasado daba resultados positivos, sin los costes tan elevados propios de la mochila austriaca. Con ello no propugnamos una recuperación idéntica de la prestación del Fondo de Garantía Salarial, pero sí en la lógica de atender a esas situaciones de empresas que por su crisis económica presentan dificultades en afrontar los costes indemnizatorios, al extremo que su abono ahonda en las dificultades de supervivencia de la empresa aunque lo sea con una plantilla más reducida. Se trataría de diagnosticar en qué tipo de despidos se pueden encontrar los problemas de liquidez o de desincentivo a la adaptación de las dimensiones de las plantillas de las empresa provocados por los costes indemnizatorios de los despidos en cierto tipo de empresa y, a tenor de ello, hacer soportar los costes parciales de tales indemnizaciones sobre el Fondo de Garantía Salarial, con una técnica jurídica similar a la del pasado.

