



LA DENOMINADA “MOCHILA” AUSTRIACA COMO ALTERNATIVA A LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO EN LA NORMATIVA LABORAL ESPAÑOLA.

INTRODUCCIÓN.-

Esta “mochila”, como fórmula alternativa a las indemnizaciones por despidos laborales, fue objeto de mucha atención cuando se promulgó la normativa que dio lugar a la “*reforma laboral*” del año 2012. Parecía que el interés por el tema había descendido pero últimamente ha vuelto a ser, de nuevo, foco de interés. Incluso el partido político *Ciudadanos*, entre las medidas que va a proponer para animar el mercado laboral quiere introducir algunos aspectos de esa “mochila”. Al respecto, por tratarse de un tema de interés general -parece como si su implantación en España nos va a solucionar todos los problemas laborales; y no es así, entendemos, a nuestro criterio- hemos creído conveniente exponer una breve síntesis de su contenido así como los motivos que dificultan su aplicación en nuestro país.

I.- CARACTERÍSTICAS Y CONTENIDO.-

Siguiendo, al respecto, la sistemática austriaca:

- 1.- Se trata de una especie de “*fondo*” económico, personal de cada trabajador, en el que las empresas van haciendo aportaciones mensuales.
- 2.- Dicho “*fondo*” -en la práctica, gráficamente, una “*hucha*”- es del trabajador durante toda su vida laboral aunque cambie de empresa.
- 3.- El funcionamiento y la posibilidad de disponer del importe de la “mochila” están muy detallados en su normativa reguladora:
 - a) Estos “*fondos*”, con la finalidad de que sean rentables, están gestionados por entidades financieras externas. No obstante, el Estado garantiza siempre, en todo caso y circunstancia, el total del 100% acumulado de las aportaciones.

b) La cuota, a cargo exclusivo de las empresas, es de un 1,53% del salario del trabajador.

c) Se puede utilizar su importe:

- Cuando el trabajador es despedido -en Austria no existe indemnización ni tampoco prestación por desempleo-. Esa utilización puede servir también para financiar proyectos de trabajo autónomo o por cuenta propia.
- Como complemento de la pensión de jubilación al percibir ésta el trabajador.

d) En cuanto a la fiscalidad del “*fondo*”:

Queda sujeto a ésta en el momento de su utilización por jubilación, con estos matices:

- Si el trabajador decide percibir el importe del “*fondo*” de una sola vez, se aplica a su cuantía un impuesto cuyo porcentaje es del 6%.
- Si, por el contrario, opta por recibir periódicamente un porcentaje de dicho “*fondo*” como complemento de su pensión, dicha cantidad queda exenta de impuestos.

e) El importe, total o parcial, de esta “*mochila*” es hereditario.

II.- VENTAJAS DEL ESTABLECIMIENTO DEL “FONDO”.-

1.- Indudablemente, esta “*mochila*” económica favorece la movilidad voluntaria de los trabajadores al no perder la teórica indemnización que correspondería al cesar en una empresa pues se la lleva consigo y es válida en la/s otra/s en las que va a prestar sus servicios.

2.- Constituye, sin duda, un complemento importante para a la pensión de jubilación. Sobre todo en los momentos actuales en los que concurren circunstancias negativas para su financiación no sólo -con carácter general- por la mayor expectativa de vida como, tal como ocurre en España, al financiarse la Seguridad Social exclusivamente por las cotizaciones - sistema *de reparto*-.

3.- Por su parte, las empresas no desequilibran su tesorería si se ven obligadas, por las circunstancias concurrentes, a regular sus plantillas al venir ya abonando mensualmente las indemnizaciones que podrían corresponder.

4.- En nuestro país ciertamente las contrataciones laborales se incrementarían disminuyendo, además -o prácticamente desapareciendo, al no tener ya objeto ni sentido-, la contratación temporal, dualidad contractual tan atacada.

III.- INCONVENIENTES Y DIFICULTADES DE LA IMPLANTACIÓN DE LA “MOCHILA” EN ESPAÑA.-

1.- Si las ventajas, expuestas en términos generales, son, sin duda, en teoría, evidentes, también lo es que el actual marco normativo laboral español hace muy difícil -si no imposible- su aplicación práctica. Esas posibles ventajas hicieron, incluso, que un esbozo/proyecto de la misma apareciera en un borrador de “*reforma laboral*” del año 2010 -que se frustró- durante el Gobierno Zapatero. Actualmente, es cierto, como hemos dicho, que algunos aspectos de la misma aparecen también entre algún proyecto legislativo. Sin embargo, el peso de esa normativa vigente lo hará imposible si ésta no es modificada en profundidad.

2.- En esta línea, el encaje de la “*mochila*” que nos ocupa en la legislación laboral española sólo sería posible tras un profundo cambio en la regulación del despido, en sus distintas variantes, así como en la de las prestaciones de la Seguridad Social, de modo particular el desempleo y la jubilación. Resultaría imprescindible, por otra parte, debido a su coste, una reducción en las cotizaciones a la Seguridad Social. Pero, sobre todo y de modo particular, deberían tenerse muy en cuenta, a fin de buscar fórmulas compensatorias, los derechos y las perspectivas de tantísimos trabajadores adquiridas durante tantos años. Resultaría imprescindible, desde luego, una normativa transitoria que sería en la práctica, muy complicada y onerosa. La sistemática de la “*mochila*” es, sin duda, muy positiva tanto para las empresas como para los trabajadores pero en su consideración global, aplicada desde un principio y después de pasados muchos años. Lo que no puede hacerse -sería irracional- es sustituir, sin más, un sistema, el actual, por otro totalmente nuevo.

3.- En cualquier caso, y teniendo en cuenta lo expuesto, es indudable que la orientación y el propio contenido de la normativa del “*fondo*” austríaco sería el modelo más adecuado para conseguir esa deseada -hoy imposible- “*Europa social*” unificada. Pese a todas las dificultades y salvando, por supuesto, éstas, es hacia donde debemos ir.

Barcelona, septiembre de 2017