

El fondo de capitalización en Austria y su aplicación en España

1. Introducción

Austria es una república democrática federal, compuesta por nueve estados federados (*Länder*). Se ha caracterizado como un ejemplo de «estado de bienestar» en el escenario europeo, con una economía de mercado muy desarrollada y un elevado nivel de vida. Tiene estrechas relaciones con los demás países comunitarios, en especial con Alemania, con el que mantiene más del 30% de sus relaciones comerciales. Tal y como muestra la Tabla 1, Austria cuenta con *8,4 millones de habitantes y una población activa de 4.183.800 personas*. Puede presumir de ser *uno de los países más ricos del mundo en términos de renta per cápita*, con un porcentaje del *131,2% de la media europea* (aproximadamente, 33.600 euros anuales). Sus datos se corroboran con una tasa de desempleo del *4,9% de la población activa*, la más reducida dentro de la Unión Europea (UE), a lo que contribuye el hecho de que los periodos de formación en este país suelen ser más largos, a la vez que la edad de jubilación es inferior a la media de la UE.

Tabla 1
Principales indicadores del mercado de trabajo

Población total	8.451.860 habitantes
Población activa	49,5% (4.183.800 personas)
Renta per cápita (%)	131,2% (media de la UE)
Tasa de desempleo (%)	4,9% (205.006 personas)

Fuente: Eurostat, 2012-2013.

Austria se sitúa por encima de la media de países de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), de la que es miembro fundador, en lo referente al desarrollo de la legislación de protección del empleo (EPL) y cuenta con un sistema público de pensiones «de reparto», similar al del resto de países europeos y al sistema de Seguridad Social español: el PAYG (*pay as you go*).

Nota técnica preparada por el profesor Sandalio Gómez y M.^a Victoria Bautista de la Fuente, asistente de investigación. Mayo de 2015.

Esta nota técnica se ha escrito con la colaboración de la Cátedra SEAT de Relaciones Laborales, IESE.

Copyright © 2014 IESE. Para pedir copias de este documento dirijase a IESE Publishing a través de www.iesep.com, escriba a iesep@iesep.com, envíe un fax al +34 932 534 343 o llame al +34 932 536 558.

No está permitida la reproducción total o parcial de este documento, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro o por otros medios.

Última edición: 27/11/2015



Pese a que el sistema austriaco es uno de los que mejor funcionan, los cambios demográficos que se han producido en las últimas décadas, a consecuencia de la disminución de la población activa cotizante y el aumento de la esperanza de vida, junto con la crisis económica, lo han convertido en una de las políticas del estado de bienestar más sometidas a debate a nivel nacional, incluso con protestas generalizadas que se extendieron al conjunto de países de la UE. La implantación de un fondo de capitalización de las indemnizaciones en Austria pretende, entre otros objetivos, tener un efecto positivo como pilar complementario al sistema de pensiones.

2. La reforma laboral en Austria: fondo de capitalización de las indemnizaciones

1. Las indemnizaciones antes de la reforma

Antes de la reforma del año 2003, el sistema de indemnización por despido (Abfertigung alt) era similar al establecido en el Estatuto de los Trabajadores español, en el que se establecía una indemnización al trabajador en caso de despido improcedente, teniendo en cuenta el último salario bruto mensual y la antigüedad en la empresa, tal y como aparece en la Tabla 2. Ahora bien, hay que destacar que el importe de las indemnizaciones en Austria era claramente inferior al que establece el marco laboral español.

Tabla 2
Importe de las indemnizaciones por despido en Austria, antes de la reforma de 2003

Antigüedad	Indemnización
3 años	2 meses de salario
5 años	3 meses de salario
10 años	4 meses de salario
15 años	6 meses de salario
20 años	9 meses de salario
25 años	12 meses de salario

La indemnización por despido se introdujo en Austria para los empleados de «cuello blanco» (altamente cualificados) en el año 1921, y en el año 1979 se extendió al conjunto de trabajadores. Los empleados tenían derecho a percibir una indemnización en el momento de la jubilación.

No tenían derecho a recibir ninguna indemnización por despido aquellos que no alcanzaran los tres años de antigüedad ni los empleados en empresas de hasta cinco trabajadores, con independencia del tiempo que estuvieran empleados. Tampoco tenían derecho a indemnización los trabajadores que rescindían voluntariamente la relación laboral, ni aquellos que fueran despedidos por causas disciplinarias, si eran declarados procedentes, tal y como establece el art. 23 de la Ley de los Empleados (Angestelltengesetz).

La situación de los empleados que rescindían el contrato de forma voluntaria era criticada con fuerza por la distorsión que ocasionaba en las decisiones de movilidad del trabajador, debido a que rescindir voluntariamente la relación contractual y marcharse a otra empresa que le ofreciera mayor desarrollo profesional, mayor salario o mejores condiciones de trabajo suponía perder la antigüedad y, en consecuencia, el derecho a cobrar cualquier tipo de

indemnización. Por esta razón, el mercado de trabajo se veía sometido a un alto nivel de rotación, ya que la empresa prefería finalizar la relación contractual antes de los tres años y evitar la acumulación de derechos de indemnización.

2. El pacto social y la reforma laboral del año 2003

En el año 2000, el Gobierno anunció un cambio importante en el sistema obligatorio de indemnización por despido que, *tras largas negociaciones con todos los interlocutores sociales*, se concretó finalmente en un acuerdo. El nuevo sistema, *Abfertigung neu*, entró en vigor el 1 de enero de 2003, regulado por la Ley *Betriebliches Mitarbeiter-und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG)*¹. La ley afectaba a todas las relaciones laborales que se realizaran a partir de ese momento, es decir, no tenía efectos retroactivos, excepto que hubiera acuerdo entre el empresario y el trabajador para aplicarla a los contratos anteriores a 2003.

Con esta reforma, el sistema de indemnizaciones por despido se transforma en un seguro privado de los trabajadores. El empresario queda liberado de pagar indemnización en el momento por despido y, a cambio, tiene la obligación legal de aportar por cada uno de los trabajadores de su empresa un 1,53% de su salario bruto (salario base mensual más complementos salariales), a partir del segundo mes de la fecha de inicio de la relación laboral, tal y como refleja el art. § 6 I BMSVG, «Principio e importe de la contribución» (de acuerdo con el § 58, apartados 1 a 6 de la Ley General de la Seguridad Social. Gaceta de Leyes Federales, n.º 189/1955).

3. Los fondos de capitalización

El empresario realiza los pagos a una caja de prevención laboral o fondo de previsión de los trabajadores (*Mitarbeitervorsorgekassen*; en adelante, MVK), que son empresas privadas e independientes de los empresarios, que invierten estas cantidades en el mercado de capitales para sacar la mayor rentabilidad posible a los mismos (art. § 18 BMSVG).

Los MVK necesitan, para operar como tales, la autorización de las instituciones públicas correspondientes y someterse a la supervisión de las autoridades del mercado financiero. La selección de la caja de prevención se realiza mediante acuerdo entre el empresario y el comité de empresa, y, de no haber comité, la elección recaerá en el empresario. *Estas cajas o fondos están obligados a garantizar al trabajador un mínimo equivalente a las cuotas aportadas por el empresario.*

En el caso de un cambio de empresa, ya sea voluntario o impuesto, el empleado puede elegir entre mantener la inversión en el mismo MVK o pasar los fondos al MVK de la nueva empresa. En el caso de que su marcha se deba a un despido impuesto por el empresario, el empleado tiene tres opciones: 1. exigir el pago del dinero, siempre que se hayan realizado aportaciones a la caja durante un mínimo de tres años o que hayan transcurrido al menos tres años desde la última disposición; 2. mantener la inversión en la misma caja o fondo. 3. transferir el importe acumulado a otro fondo de pensiones de jubilación (arts. § 14 y § 17

¹ Ley relativa al régimen de previsión de los trabajadores por cuenta ajena y propia (<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=123605&pageIndex=0&doclang=ES&mode=req&dir=&occ=firs&tpart=1&cid=593885>)