

ASÍ SERÁN LOS FONDOS DE CAPITALIZACIÓN PARA EL DESPIDO

PATRICIA GARCÍA - Valencia Plaza – 24-07-2010

El nuevo fondo, adaptado del modelo austríaco, permite al trabajador cambiar de empresa o pasar a períodos de inactividad sin perder todos sus derechos indemnizatorios. **(ASÍ DE FÁCIL)**

Después de largos meses de **infructuosa negociación tripartita**, el Gobierno ha gestado la tan esperada reforma laboral, bajo la forma de Real Decreto Ley 10/2010 de 16-6, en la actualidad en trámite de enmiendas parlamentario, lo cual quiere decir que su contenido puede ser modificado.

Uno de los aspectos novedosos que ha introducido esta reforma, es la creación del denominado **Fondo de Capitalización para el despido**, que entrará en vigor en 2012, debiendo desarrollarse en el próximo año su organización y funcionamiento.

El nuevo fondo es una adaptación parcial del existente en el modelo laboral austriaco desde el año 2003, el cual **permite al trabajador cambiar de empresa o pasar a períodos de inactividad sin perder todos sus derechos indemnizatorios**.

De la nueva regulación introducida por el RD 10/2010, en términos generales, parece que los trabajadores podrán disponer de una indemnización, con cargo a las aportaciones a dicho fondo, tanto para los supuestos en que finalice la relación laboral, como para los de traslados o para destinarlo a actividades formativas. Si cumplida la edad ordinaria de jubilación dicha indemnización no hubiera sido utilizada por los trabajadores, también podrán rescatarla junto a la pensión de jubilación.

Una de las cuestiones que debe ser aclarada, es que **existirá obligación de realizar aportaciones al fondo de uno u otro modo, por cada empleado, independientemente de que estos vayan o no a ser despedidos**. Se realiza así una extensión de la cobertura de protección del despido, al igual que ocurre con las prestaciones de seguridad social.

Ésta es una de las cuestiones más **controvertida**: la de tener que asegurar bajo supervisión de los poderes públicos unas indemnizaciones por despidos futuros, lo que supondrá dar una cobertura a situaciones que en muchas ocasiones pueden no producirse, aunque en ese caso reviertan en beneficio de una mejora de la pensión de jubilación.

El Fondo de Capitalización se hará cargo de una cantidad equivalente a **un número de días de salario por año de servicio**, aún pendientes de determinar, pero que se estiman en un coste equivalente a **8 días de salario por año de antigüedad** acumulada por cada trabajador.

Aunque, como decía, todavía **no está claro qué cantidades deberán depositarse**, ni si existirá un tope a las aportaciones, lo que incidirá notablemente en cuanto a su efectividad, habida cuenta que no puede hacerse una comparación en términos absolutos con los efectos que tiene en el modelo austríaco, puesto que **las indemnizaciones por despido en Austria son sensiblemente inferiores a las que operan el sistema español**.

Así, los trabajadores amparados por el nuevo Fondo, tendrán derecho a una indemnización que podrán rescatar en múltiples supuestos a lo largo de su vida laboral, tratando de fomentar así la movilidad de trabajadores entre empresas, que en ocasiones no se produce **por miedo a perder una antigüedad (OJO)**, y por consiguiente la red de seguridad en caso de extinción de la relación laboral, frenando el desarrollo profesional de los trabajadores, y **por ende**, la competitividad de nuestro actual sistema de crecimiento.

Éste es el objetivo que parece perseguir el Fondo, fomentar la movilidad de los trabajadores entre empresas, lo que la exposición de motivos del RD 10/2010 llama "**una más sana movilidad laboral**", a la par que coadyuvar a reducir la indemnización que afrontará el empresario en caso de despido.

La gran incógnita, todavía sin solventar, es la de **cuál va a ser la fuente de alimentación de ese Fondo (AHÍ LE DUELE)**, ya que no está previsto que lo hagan los trabajadores, y el Gobierno ha manifestado que el fondo no se financiará tampoco con el incremento de las aportaciones de las empresas a la Seguridad Social. **(¿DE DONDE PUES?)**

Más allá de todo ello, existen **otras lagunas** sobre su organización, financiación y funcionamiento que deberán ser esclarecidas durante el próximo año, y que nos permitirán emitir una opinión más clara sobre los riesgos de importar un modelo de aseguramiento del despido procedente de un país tan distinto el español como es el austríaco, que esperemos disipe el actual escepticismo de su eficacia.

Patricia García es asociada del despacho de abogados Cuatrecasas, Gonçalves Pereira