

## EL MODELO AUSTRIACO DE DESPIDO Y LA REFORMA LABORAL EN ESPAÑA

VALERIANO GÓMEZ - 03/06/2010

La posibilidad de trasladar a España el **modelo austríaco** de despido se ha convertido, con razón, en uno de los elementos centrales de las propuestas de reforma del mercado de trabajo abordadas en el seno del diálogo social. En lo esencial, el esquema austríaco reside en el establecimiento de **un seguro a cargo de la cotización de las empresas (del 1,53%) que cubre:**

- por una parte, la indemnización por despido (que en Austria es aproximadamente de 9 días de salario por año de antigüedad)
- por otra, un nuevo derecho mediante el que el trabajador acumula por cada año de trabajo esa cuantía aproximada de 9 días por cada año de trabajo que podrían ser percibidos al final de su vida laboral -aunque no haya sido despedido-.

Una de las principales dificultades que la implantación en España de un modelo de seguro como el descrito es que, aunque mantuviéramos el coste del despido actualmente vigente en España, el volumen de despidos podría incrementarse incidiendo negativamente en un mercado de trabajo que, como el nuestro, ya tiene muy altos e ineficientes niveles de rotación laboral.

Por su parte, desde el lado de las ventajas, la introducción de un sistema de seguro para la financiación del despido en España, podría combinar dosis eficientes de flexibilidad y seguridad sin alterar los equilibrios básicos del modelo laboral español.

Para ello, **es crucial mantener un grado significativo de indemnización a desembolsar por el empresario en el momento del cese de la relación laboral**. Aunque todavía no están disponibles evaluaciones útiles sobre los resultados en Austria, hay que tener en cuenta que todavía se mantienen en el anterior modelo un número significativo de empresas y trabajadores, las primeras impresiones parecen avalar la idea de que la asunción del total de la indemnización a través del sistema de cobertura podría estar incrementando el volumen de despidos.

En el caso español estos efectos adversos deben evitarse, mediante un diseño adecuado del nuevo esquema de seguro, porque vendrían a añadirse al tremendo impacto sobre la rotación laboral, y también sobre el gasto en protección por desempleo, que ha tenido en estos años la Ley 45/2002 aprobada durante la última legislatura de gobierno del PP. Una ley que aligeró muy considerablemente la tramitación y el coste efectivo del despido en España, desplazando los incentivos hacia la utilización de esta forma de despido (que ahora es usada en alrededor del 80% de los despidos realizados en España) y que -nunca se insistirá en ello lo suficiente- está detrás del formidable crecimiento de los despidos en España incluso en el periodo 2003-2007 en plena etapa de crecimiento y creación de empleo.

Por estas razones, el diseño de la operación en España debería evitar la financiación total del coste del despido con cargo al sistema de seguro. Por ello, una opción mediante la cual el seguro se hiciera cargo de un coste equivalente a, digamos, **8 días de salario por año de antigüedad** acumulada y el resto de la indemnización a cargo de la empresa (hasta 20, 33 o 45 días por año en función del tipo contrato indefinido o de la improcedencia o no del despido) podría ser financiada con una cotización de **entre 0,2 a 0,4 puntos** de cotización sobre la masa salarial. Obviamente, este tipo de cotización debe ajustarse en función de la evolución del ciclo económico y del propio funcionamiento del sistema de seguro.

De esta forma se podría promover una visión de la reforma laboral concebida desde el equilibrio y que no tendría efectos perjudiciales sobre el núcleo esencial de derechos sociales y laborales. Las empresas se beneficiarían de un mecanismo de seguro, financiado por sus propias aportaciones, que al afectar solo a una parte del coste indemnizatorio reduciría los efectos más nocivos sobre la rotación laboral. La configuración legal y la fórmula de cálculo del derecho a la indemnización no tendrían, en lo esencial, porqué alterarse en relación a la situación actual -incluso si hubiera margen podría establecerse un nuevo derecho que se devengaría a lo largo de la vida laboral y que se percibiría en el momento de la jubilación (aunque conviene insistir en que esta parte del modelo es precisamente la más costosa y exigiría aumentar sustancialmente el tipo de cotización antes señalado).

Por supuesto, como en tantas otras cosas, en materia laboral la mejor opción siempre reside en el **diseño de buenas políticas en un marco de amplio consenso (???)**. Pero la experiencia de la segunda legislatura del PP nos permite recordar que siempre hay una opción peor que impulsarlas sin acuerdo en el diálogo con los interlocutores sociales: **hacer malas políticas sin respaldo social**.