

**INFORME DEL GRUPO DE EXPERTOS  
SOBRE EL FONDO DE CAPITALIZACIÓN  
PARA LOS TRABAJADORES**

**13 DE JUNIO DE 2011**



## INDICE

---

I.	INTRODUCCIÓN .....	1
1.	El mandato legal .....	1
2.	La creación de un Grupo de expertos sobre el Fondo de Capitalización para los Trabajadores.....	1
3.	El encargo recibido por el Grupo de expertos.....	2
II.	INSTRUMENTACIÓN DEL FONDO DE CAPITALIZACIÓN PARA LOS TRABAJADORES: POSIBLES ALTERNATIVAS. VENTAJAS E INCONVENIENTES DE LAS MISMAS .....	2
1.	Perfiles del Fondo de Capitalización según el mandato legal .....	2
2.	Ámbito subjetivo. Los trabajadores a los que se extendería la cobertura del FCT .....	3
3.	Contingencias protegidas .....	4
4.	Los despidos a los que se aplicaría la reducción de la indemnización por despido vinculada al FCT .....	5
5.	La organización, funcionamiento y gestión operativa del FCT: ¿qué tipo de entidad es la más adecuada para la gestión del FCT? .....	6
6.	La financiación del FCT: cómo y quién financiaría el FCT.....	8
7.	El tratamiento fiscal del FCT: de las aportaciones y de las cantidades rescatadas, en particular las rescatadas en el momento de la jubilación .....	12
III.	DISEÑOS DEL FONDO DE CAPITALIZACION .....	13
1.	Diseño de un FCT que se ajuste a las previsiones de la Ley.....	13
2.	Diseños alternativos del FCT .....	14
IV.	CONCLUSIONES FINALES: RESPUESTAS A LAS CUESTIONES CONCRETAS PLANTEADAS AL GRUPO DE EXPERTOS .....	18
1.	Consideraciones preliminares.....	18
2.	Respuestas a las preguntas concretas formuladas al Grupo de Expertos ...	19
V.	ANEXOS .....	24



## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1. El mandato legal**

La creación de un Fondo de Capitalización para los trabajadores (FCT) es un mandato legal que está recogido en la Disposición Adicional Décima de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.

Según esta disposición, “el Gobierno, en el plazo máximo de un año a partir del 18 de junio de 2010, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, aprobará un proyecto de Ley por el que, sin incremento de las cotizaciones empresariales, se regule la constitución de un Fondo de capitalización para los trabajadores, mantenido a lo largo de su vida laboral, por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio a determinar.

La regulación reconocerá el derecho del trabajador a hacer efectivo el abono de las cantidades acumuladas a su favor en el Fondo de capitalización en los supuestos de despido, de movilidad geográfica, para el desarrollo de actividades de formación o en el momento de su jubilación. Las indemnizaciones a abonar por el empresario en caso de despido se reducirán en un número de días por año de servicio equivalente al que se determine para la constitución del Fondo.

El Fondo deberá estar operativo a partir de 1 de enero de 2012”.

La creación del FCT se enmarca dentro de los objetivos de la reforma laboral de 2010 de promover la estabilidad en el empleo con la utilización más extensa de la contratación indefinida.

Con el FCT se pretende, según se indica en la citada ley, favorecer al mismo tiempo la estabilidad en el empleo y la movilidad laboral voluntaria de los trabajadores en el mercado de trabajo permitiéndoles que puedan acumular de forma individual para complementar la pensión de jubilación la cantidad que puedan tener con diferentes empresas a lo largo de su vida laboral.

### **2. La creación de un Grupo de expertos sobre el Fondo de Capitalización para los Trabajadores**

El referido mandato legal ha sido refrendado en el diálogo social, en concreto en el Acuerdo Social y Económico suscrito por el Gobierno, las organizaciones sindicales UGT y CCOO y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME el pasado 2 de febrero. En ese acuerdo se contempla la creación de un Grupo de expertos integrado por seis miembros que serán consensuados por las partes. El Grupo de expertos ha quedado constituido por las siguientes personas:

- D<sup>a</sup>. Pilar González de Frutos.
- D. Juan López Gandía.
- D. Alberto Nadal Belda.

- D. José Ignacio Pérez Infante.
- D. Esteban Rodríguez Vera.
- D. Santos Miguel Ruesga Benito.

### **3. El encargo recibido por el Grupo de expertos**

El Grupo de expertos sobre el Fondo de Capitalización para los Trabajadores ha recibido el encargo de elaborar un informe en el que se identifiquen y analicen, destacando sus ventajas e inconvenientes, las posibles alternativas que existen para la instrumentación del FCT y se pronuncie específicamente sobre las siguientes cuestiones:

- Si el FCT se debe aplicar a todos los contratos de trabajo vigentes o a los que se celebren con posterioridad a su entrada en vigor.
- La configuración del FCT como un nuevo derecho de capitalización individual para los trabajadores o relacionado con los costes de la extinción del contrato de trabajo.
- La institución que sería más adecuada para la gestión del FCT.
- Los aspectos relacionados con la financiación del FCT.

Con estos planteamientos el Grupo de expertos ha elaborado el informe que ahora se presenta. Se da respuesta, a lo largo del mismo y en las conclusiones finales a las cuestiones respecto de las que se ha solicitado un pronunciamiento concreto.

## **II. INSTRUMENTACIÓN DEL FONDO DE CAPITALIZACIÓN PARA LOS TRABAJADORES: POSIBLES ALTERNATIVAS. VENTAJAS E INCONVENIENTES DE LAS MISMAS**

### **1. Perfiles del Fondo de Capitalización según el mandato legal**

De acuerdo con citada Disposición Adicional Décima de la Ley 35/2010, los perfiles del Fondo son los siguientes:

- a) El FCT es una institución que acompañará a los trabajadores a lo largo de toda su vida laboral.
- b) Mediante la constitución del Fondo de Capitalización se crea igualmente un nuevo derecho a los trabajadores: el derecho a hacer efectivo el abono de las cantidades acumuladas a su favor en el Fondo de Capitalización, pudiendo ejercer el indicado derecho en los supuestos de despido, de movilidad geográfica, para el desarrollo de actividades de formación o en el momento de su jubilación.
- c) Las aportaciones que se harán al Fondo consistirán en una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio, a determinar.
- d) Las indemnizaciones a abonar por el empresario en caso de despido se reducirán en un número de días de salario por año de servicio, el mismo que el que se determine para la constitución del Fondo.

- e) La constitución del Fondo no puede dar lugar al incremento de las cotizaciones sociales empresariales, sin que se contemple ninguna otra financiación para el mismo.
- f) El Fondo de Capitalización deberá estar operativo el 1 de enero de 2012.

## 2. **Ámbito subjetivo. Los trabajadores a los que se extendería la cobertura del FCT**

En cuanto al **ámbito subjetivo o colectivo de trabajadores incluidos** las posibilidades que se plantean son varias:

- Incluir a todos los asalariados a los que se les aplica el Estatuto de los Trabajadores, por lo que quedarían excluidos los funcionarios públicos y los trabajadores autónomos.

El conjunto de asalariados, tanto públicos como privados en el primer trimestre de 2011, suman, según la EPA, 15.120.800 personas, de ellos 3.028.200 personas de las Administraciones Públicas y 146.799 empleados por empresas públicas.

- Excluir las relaciones laborales especiales a las que no se aplica directamente el Estatuto de los Trabajadores y en la que existen peculiaridades importantes en el régimen jurídico de la extinción del contrato. No obstante, en el caso del personal al servicio del hogar familiar habría que tener en cuenta el proceso de reforma de la relación laboral y remitir la cuestión a la mesa correspondiente. Habría que valorar asimismo si cabe la aplicación del Fondo de capitalización al personal directivo.
- Decidir si se extiende sólo a los trabajadores indefinidos o también a los temporales.
  - Una primera posibilidad sería incluir sólo a los indefinidos, puesto que en la mayoría de los casos los temporales no son despedidos y la indemnización que obtienen en casi todos los casos es por finalización del contrato temporal.
  - Una segunda posibilidad sería incluir también a los temporales, puesto que, en el caso de que existiera una aportación empresarial ésta podría ser superior para los trabajadores contratados de manera indefinida que para los temporales, lo que iría en contra del objetivo de estabilizar el empleo y fomentar la contratación indefinida. Además, de no incluir a los temporales se incurriría en una situación discriminatoria en el acceso a un derecho laboral nuevo, el de capitalización, en función del tipo de contrato.

En cuanto al **ámbito subjetivo**, se plantean cuatro posibilidades:

1. Incluir a todos los trabajadores considerados dentro del ámbito subjetivo, hayan sido contratados con posterioridad o con anterioridad a la entrada en vigor del Fondo.

2. No obstante, se podría considerar que los derechos económicos devengados y los recursos a aportar por y para el FCT sólo se generarían a partir de la entrada en vigor del Fondo.
3. Otra posibilidad sería incluir sólo a los trabajadores contratados a partir de la entrada en vigor del Fondo. Esta situación permitiría un comienzo con menores costes. No obstante, generaría asimetrías importantes en los derechos de los trabajadores.
4. Considerar únicamente a los trabajadores contratados, a partir de la entrada en vigor del FCT, que no hubieran tenido empleo anterior. Los costes serían transitoriamente menores que en los casos anteriores, pero las asimetrías serían también superiores y se generarían problemas prácticos de aplicación.

La limitación del ámbito del Fondo según el momento de la contratación puede tener efectos que distorsionen la mayor o menor posibilidad de despido de cada colectivo, ya que la reducción del coste del despido para el empresario con cargo al Fondo sólo para una parte de los trabajadores (por ejemplo, los nuevos contratados) podría provocar una concentración de los despidos en ese colectivo de trabajadores.

Por otro lado, independientemente de cuál sea el ámbito subjetivo, la propia norma de creación del Fondo podría establecer que su entrada en vigor no fuese inmediatamente sino transcurrido un cierto período de tiempo, por ejemplo, seis meses o un año, desde la aprobación de la Ley, por razones organizativas y de puesta en funcionamiento.

En cuanto al establecimiento o no de un período de carencia, por ejemplo, de un año, no parece adecuado establecerlo con carácter general, máxime si la aplicación del FCT se limitara a los nuevos trabajadores contratados o, en el caso de que se aplicara a todos los asalariados ocupados, si la antigüedad se considerara solo a partir de la entrada en vigor del Fondo.

### 3. Contingencias protegidas

Las cuatro contingencias a cargo del Fondo a las que tendría derecho el trabajador serían las de jubilación, movilidad geográfica, desarrollo de actividad formativa y despido.

En cuanto a **jubilación** se realizan las siguientes consideraciones:

- Una posibilidad sería admitir el rescate únicamente cuando la jubilación fuese total.
- En cuanto a si cabe el rescate únicamente a la edad ordinaria de jubilación o si se permitiría también en el caso de la jubilación anticipada (en sus dos vertientes de voluntaria o por crisis de empresa) se podría contemplar la opción de incluirla, sin perjuicio de establecer para este supuesto un tratamiento fiscal específico.
- En cualquier caso, se excluirían del rescate las prejubilaciones.
- Se asimilaría a la jubilación, a efectos de rescate del Fondo, la incapacidad permanente absoluta y la gran invalidez, mientras que se excluiría la incapacidad permanente total, por ser una prestación compatible con el trabajo.



- Al fallecimiento del trabajador los herederos podrían rescatar la cantidad acumulada en el Fondo de Capitalización.
- La percepción en caso de jubilación podría hacerse tanto en renta vitalicia como de una sola vez.

Las posibilidades de rescate por **formación** tendrían que ser muy limitadas puesto que actualmente existen diferentes posibilidades para acceder a acciones formativas; unas, las de los desempleados, competencia de los Servicios Públicos de Empleo y, otras, las de los ocupados, a cargo de la Fundación Tripartita para la formación continua. En el caso de considerarse como contingencia del Fondo tendría que contemplarse sólo en casos muy excepcionales, claramente tipificados, y cuando no pueda el trabajador acogerse a ninguna de las acciones formativas existentes.

**La movilidad geográfica** se incluiría también sólo en casos muy limitados, cuando no hubiera ninguna medida de apoyo. Tendrían que limitarse muy claramente las posibilidades de rescate, especificándose los supuestos, la duración y la cuantía de la cantidad a sufragar por el Fondo. Debiera limitarse a casos que no estén previstos en las normas estatales o autonómicas, como el traslado o la primera instalación (por ejemplo, pago de fianza y primer mes del alquiler). Podría haber un tratamiento especial para favorecer la movilidad geográfica de las personas de edad avanzada y de los parados de larga duración.

A estos efectos no se consideraría la movilidad dentro de la misma empresa, es decir, la regulada en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Podría excluirse también la movilidad geográfica entre empresas dentro del mismo grupo.

En todo caso, tanto en el supuesto de movilidad como en el de formación, si se incluyeran, habría que establecer mecanismos de control específicos para evitar el fraude.

La contingencia de **despido** tiene por objeto abonar al empresario en caso de despido una parte de la indemnización fijada legalmente en un número de días de salario por año de servicio, equivalente al que se determine para la constitución del FCT. La determinación del número de días es una de las cuestiones cruciales para la viabilidad y puesta en marcha del Fondo.

En consecuencia, las contingencias que correrían a cargo del Fondo serían, básicamente, las de **despido y jubilación**.

#### 4. Los despidos a los que se aplicaría la reducción de la indemnización por despido vinculada al FCT

La referencia al despido que hace la Disposición Adicional Décima de la Ley 35/2010 no concreta el tipo de despido, por lo que cabrían distintas posibilidades a tales efectos.

- Incluir todos los despidos (salvo los nulos, obviamente) sean procedentes o improcedentes, incluso los disciplinarios improcedentes. Esta interpretación tiene, sin embargo, la desventaja, entre otras, de que sería muy difícil asumir desde el punto de vista jurídico que se subvencionaran a los despidos declarados o admitidos como improcedentes. Este argumento adquiriría más intensidad si incluyéramos en el ámbito objetivo del FCT los despidos disciplinarios

improcedentes. Además, la inclusión de este último tipo de despidos entraría en contradicción con la actual normativa del FOGASA, que no los contempla.

- No obstante, la realidad de nuestro sistema de relaciones laborales nos muestra que la gran mayoría de los despidos se canaliza a través de despidos reconocidos como improcedentes, por lo que excluirlos significaría vaciar de contenido la reducción del coste de los despidos que la Disposición Adicional Décima promueve. Pero recuérdese, a estos efectos, que la reforma laboral de la Ley 35/2010, se plantea como uno de sus objetivos alcanzar una mayor adecuación entre el marco legal del despido y la realidad social y económica, lo que significaría, de tener éxito, que los despidos improcedentes quedarían muy reducidos con respecto a la situación actual.
- En el caso de incluir a los temporales en el ámbito subjetivo del FCT, habría que interrogarse sobre si los empresarios tendrían derecho a la deducción de parte de la indemnización en caso de finalización del contrato. En favor de la no deducción cabría argumentar que ello contribuiría a reforzar el objetivo de la disminución de la dualidad del mercado de trabajo. Pero, *sensu contrario*, dicha exclusión podría desincentivar la posible aportación de los empresarios al FCT, toda vez que, si bien la indemnización por finalización de contrato no es propiamente una indemnización por despido, implica también un coste, desde el punto de vista empresarial.
- En todo caso, si el cese es voluntario no habría posibilidad de rescate de lo acumulado en el FCT.
- El rescate en caso de despido sería optativo. Si no existiese rescate la cantidad acumulada no se perdería.

## 5. La organización, funcionamiento y gestión operativa del FCT: ¿qué tipo de entidad es la más adecuada para la gestión del FCT?

La gestión del Fondo puede llevarse a cabo **desde el sector público o encargarse a entidades privadas.**

- a) **Cabría optar por una gestión pública del FCT** dada la proximidad de sus prestaciones a las que actualmente se gestionan por el FOGASA en caso de despido y para las de capitalización por la experiencia ya existente del Fondo de Reserva de la Seguridad Social (FRSS) de llevar a cabo funciones similares de capitalizar excedentes de cotización.

La función del Fondo relacionada con las indemnizaciones por despido podría convertir al FOGASA en el organismo público más adecuado para su gestión, dada su experiencia en el abono de las prestaciones relacionadas con los despidos y su papel en el periodo transitorio.

Sin embargo, las demás funciones del Fondo de Capitalización van más allá de la gestión histórica del FOGASA y se aproximan más a las del Fondo de Reserva de la Seguridad Social. El FRSS gestiona un volumen elevado de fondos y tiene creados sus órganos de gestión y establecidos criterios de inversión que podrían ser semejantes a los del FCT. Por tanto, en caso de optar por una gestión pública, en lo

relativo a la capitalización, el FCT podría gestionarse por una entidad con personalidad jurídica propia, por el FOGASA o por la TGSS con criterios parecidos a los del FRSS.

Independientemente de cuál sea el órgano gestor del FCT, si hubiera aportaciones por parte de los agentes sociales, la TGSS asumiría las correspondientes facultades en la materia.

- b) Cabría también que la gestión del Fondo **se llevase a cabo por Entidades privadas** que revistan la forma de Entidades aseguradoras o Entidades gestoras de fondos de pensiones.

Las entidades aseguradoras y las entidades gestoras de fondos de pensiones serían instituciones idóneas para gestionar el mencionado Fondo de capitalización dada su experiencia acreditada en la gestión de productos de ahorro a medio y largo plazo y porque las entidades gestoras de fondos de pensiones también gestionan fondos de pensiones con garantía de tipo de interés o con prestaciones definidas.

Aquí caben diferentes opciones en relación con las posibles entidades privadas gestoras del FCT: que la concurrencia sea totalmente abierta o que esté limitada a un número reducido de entidades gestoras, con control de algún órgano público fiscalizador.

De igual modo caben diversas posibilidades en cuanto al nivel de riesgo asumible por las inversiones del FCT en los mercados financieros. En principio, parece que las entidades privadas aportarían una experiencia contrastada en la diversificación de inversiones con diferentes niveles de riesgo. Obviamente, en este caso la información a los trabajadores debiera de ser suficiente para asegurar una toma de decisiones adecuada.

- c) También cabría una **gestión mixta** mediante instituciones privadas contratadas por la TGSS y sujetas a condiciones y requisitos similares a los que se exigen a las aseguradoras en el sistema austriaco.
- d) Por otra parte, la gestión privada a través de entidades de seguro o fondos de pensiones debiera estar sometida a los mecanismos de control y supervisión existentes en la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones del Ministerio de Economía y Hacienda y otros organismos competentes, así como a la normativa que regula la actuación de estas entidades de seguro y fondos de pensiones.
- e) Independientemente de quiénes sean los gestores del FCT la gestión debería basarse en los principios de seguridad, solvencia, economía de costes y participación. En cualquier caso, en la gestión del Fondo sea pública o mediante instituciones privadas, cabría prever una participación de los trabajadores, de los sindicatos y de las organizaciones empresariales en la elección y en la gestión del Fondo.

Asimismo de la Disposición Adicional Décima parece desprenderse que una de las principales características del FCT es que se garantice, al menos, la conservación del capital acumulado.

## 6. La financiación del FCT: cómo y quién financiaría el FCT

Son varias las preguntas a responder sobre las cuestiones financieras relativas al proyecto de FC.

### 1) Los recursos necesarios

#### a) Aportaciones al FCT

En principio, según la Disposición Adicional Décima habría de aportarse al FCT un número de días de salario por año. Un día de salario por año de servicio, en términos medios y suponiendo que estuvieran implicados todos los asalariados, excluidos los funcionarios, alcanzaría la cuantía siguiente:

62,5 euros<sup>1</sup> x 15.000.000 (asalariados, excluidos los funcionarios)= **937,5 M€** anuales

Esta es la cifra de referencia para estimar los recursos necesarios para financiar el FCT, según los días de salario por año que se aporten.

#### b) Coste de los despidos

La otra variable financiera a considerar es el coste del despido. Según la Disposición Adicional Décima las indemnizaciones a abonar por el empresario en caso de despido se reducirán en un número de días de salario por año de servicio equivalente al que se determine para la constitución del Fondo.

La única estadística que permite estimar de forma directa la indemnización media por trabajador despedido es la Encuesta de Coste Laboral (ECL) del INE. Según esta encuesta, la indemnización media por trabajador despedido ascendió en 2007 a 10.051,5 euros, en 2008 a 7.688,5 euros, en 2009 a 9.805,1 euros y en 2010 a 9.779,1 euros. Es decir, con la excepción de 2008 una cifra en torno a los diez mil euros de media anual.

En principio, no existe ninguna dificultad para aceptar estas cuantías medias de indemnización por trabajador despedido, aunque también se puede llegar a un valor similar realizando otro tipo de estimación con base en el número de despidos que figura en el cuadro adjunto y de hipótesis sobre el número medio de días de salario por año de servicio y la antigüedad media.

Ahora bien, para obtener el coste global de los despidos en España (cifra utilizable en algunas de las alternativas de FCT) se acude a la estimación de trabajadores despedidos en el año que se obtiene de los datos procedentes de las altas iniciales y reanudaciones de las prestaciones por desempleo, cuya serie histórica y desglose se puede observar en el Anexo Estadístico. Los datos considerados son los siguientes:

Año	Trabajadores despedidos	Tasa de despido (*)
2007	653.143	5,7
2008	1.005.833	8,5
2009	1.173.053	10,0
2010	993.309	8,6

\* Porcentaje de trabajadores despedidos respecto del total de asalariados indefinidos. Fuente: SPEE.

<sup>1</sup> Es la media del coste laboral trimestral para el año 2010, según la Encuesta de Costes Laborales Trimestral (ECLT). Ver Anexo estadístico.

Utilizando estos datos, para obtener el coste global se puede acudir a dos estimaciones distintas, teniendo el año 2009 como referencia:

- bien partiendo del coste medio del despido estimado por la ECLT, 9.805,1 euros, o
- bien utilizando una estimación propia realizada a partir de los datos que suministra la Muestra Continua de Vida Laboral (MCVL) -sobre antigüedad media de los despedidos-

Considerando ambas estimaciones el valor total de las indemnizaciones por despido en España en 2009 habría ascendido a:

- **11.501.9** millones de euros (9.805,1 x 1.173.053), en el primer caso<sup>2</sup> y
- **11.198** millones de euros (60 x 3,7 x 43 x 1.173.053), en el segundo, cifra, como se observa bastante cercana a la anterior, utilizando como hipótesis en esta segunda estimación 60 euros el salario medio por día<sup>3</sup>, 3,7 el número medio de años de antigüedad para los trabajadores despedidos<sup>4</sup> y 43 los días medios por año de antigüedad pagados en los despidos<sup>5</sup>, lo que supone una indemnización media por trabajador despedido de 9.546,4 euros (frente a los 9.805,1 estimados en la ECLT).

Téngase en cuenta que estas estimaciones son para el año 2009, en el cual se registra la cifra más elevada de despidos de todo el periodo reciente. Es de esperar que en los próximos años se produzcan variaciones a la baja tanto en el número de despidos como en el coste medio de las indemnizaciones, como resultado de las reformas introducidas en esta materia en la Ley 35/2010<sup>6</sup>.

---

<sup>2</sup> Que no coincide con la que ofrece la propia ECLT, en tanto que en ésta se estima una cifra de despidos notablemente inferior a la aquí considerada.

<sup>3</sup> Aunque el salario bruto medio de los trabajadores asalariados indefinidos es, según la Encuesta de Estructura Salarial de 2008 (última disponible), un 7,59% mayor que el coste salarial bruto, y, por lo tanto, el salario medio diario de estos trabajadores sería de 67,2 euros/día en 2010 y de 66,6 euros/día en 2009, como, en general, los trabajadores despedidos tienden a ser de menores salarios que la media, se va a utilizar como salario medio diario de los trabajadores despedidos la cuantía de 60 euros.

<sup>4</sup> La antigüedad media de los trabajadores despedidos, asciende a 3,8 años en los casos de los que trabajan a tiempo completo, según la Muestra Continua de Vida Laboral de la Seguridad Social de 2009. En estas estimaciones, se va a utilizar como hipótesis media una cifra algo menor por los trabajadores despedidos a tiempo parcial. Por lo tanto, la antigüedad media, que se utilizará en los despidos individuales será de 3,5 años. En los despidos colectivos la antigüedad media tiende a ser mayor, se estima en 10 años. Por tanto, la antigüedad media ponderada para el total de los despidos, individuales y colectivos, se estimaría en 3,7 años.

<sup>5</sup> Los días de salario por año de servicio son de 20 en los despidos procedentes por causas objetivas y de 45 en los despidos reconocidos como improcedentes tras la Ley 45/2002. En el caso de los despidos colectivos se supone una media de 43, por la posibilidad de que en los expedientes de regulación no pactados (cerca del 10% en 2010) las indemnizaciones en días de salario por año de servicio por despido sean inferiores a los 45 días. La estimación se ha realizado teniendo en cuenta el predominio en la situación actual de los despidos improcedentes derivados de los contratos indefinidos ordinarios (cuya cuantía mínima de la indemnización asciende a 45 días de salario por año de servicio).

<sup>6</sup> En este sentido, una aproximación alternativa sería utilizar el coste que sobre el conjunto de la masa salarial suponen los costes por indemnizaciones de despido que nos ofrece la Encuesta Anual de Coste Laboral del INE. Según dicha Encuesta, los costes de indemnización por despido se sitúan entre el 0,57% en el año 2001 y el 1,57% del año 2009, es decir, un coste medio a lo largo del ciclo algo por debajo del 1% de la masa salarial (incluyendo cotizaciones sociales). Teniendo en cuenta que, según la Contabilidad Nacional, la masa salarial se sitúa en torno a los 500.000 millones de euros, el coste medio a lo largo del ciclo se situaría en torno a los 5.000 millones y en el año 2009 algo por debajo de los 8.000. Este cálculo es muy posible que infraestime el coste del despido, ya que el número de

La reducción de un día/año del coste del despido supondría para el FCT un coste anual en el entorno de 70 millones de euros<sup>7</sup>.

La diferencia resultante entre la aportación al FCT por día/año de salario (unos 937,5 millones de euros) y el coste de la reducción de la indemnización por despido (unos 70 millones de euros) genera un volumen aproximado de unos 867,5 millones de euros por día/año de salario que se podrían destinar a las cuentas individuales de capitalización.

#### BALANCE RESUMEN DE ESTIMACIÓN

	Días de salario por año de servicio	
	1 día	8 días
Aportación FCT	937,5	7.500
Reducción de coste despido (2009)	70,0	560
Capitalización al FCT	867,5	6.940

Valores aproximados

En síntesis, si se llegara al acuerdo de financiar el FCT con **ocho días/año**<sup>8</sup> los recursos necesarios a tal fin se elevarían a 7.500 millones de euros (937,5 x 8), es decir:

- 2,7 puntos de cotización a la Seguridad Social (si el punto se valora en 2.800 millones de euros).
- 1,47 % de la remuneración por asalariado (que incluye, además de la masa salarial, el coste empresarial de la Seguridad Social y el coste por despido) y
- 0,74 % del PIB.

De los cuales se destinaría a financiar la reducción de 8 días del coste de despido una cuantía dependiente de la tasa de despido de cada año:

- Para una tasa del 10 por ciento de despidos<sup>9</sup>: 1.953,6 Millones de euros (60x3,7x1,1 millones).
- Para una tasa del 7,5 por ciento de despidos: 1.465,2 Millones de euros (60x3,7x0,825 millones).
- Para una tasa del 5 por ciento de despidos: 976,8 Millones de euros (60x3,7x0,55 millones).

---

despidos incluidos en la encuesta es inferior al número de altas de prestación por desempleo causadas por despido. Pero si nos da un punto de referencia alternativo, y nos estima que el coste medio a lo largo del ciclo podría estar alrededor de dos tercios de los costes estimados para 2009.

<sup>7</sup> Esta cantidad se ha obtenido a partir del coste del despido estimado para 2009, por lo que sobrevaloraría el coste medio a lo largo del ciclo. Resulta de dividir el total del coste del despido de 2009 por el número medio de días de indemnización (43) y por la antigüedad media considerada (3,7 años).

<sup>8</sup> La cifra de 8 días/año podría justificarse en el hecho de que si uno de los objetivos del Fondo es favorecer la estabilidad del empleo, parecería adecuado que el coste para el empresario de un despido procedente objetivo se igualara con el coste de la finalización de un contrato temporal, que, transcurrido el período transitorio establecido en la reciente reforma laboral, pasará de los actuales ocho días de salario por año de servicio a los doce el uno de enero de 2015. Por otro lado, esta es la cifra que actualmente está considerando el FOGASA para subvencionar despidos de manera temporal, en aplicación de la Disposición Transitoria Tercera de la Ley 35/2010.

<sup>9</sup> Sobre el volumen de contratos indefinidos, cifra considerada en 11 millones de personas.

- La cantidad restante se podría dedicar al resto de contingencias, incluida la capitalización para la jubilación.

## **2) El origen de la financiación y su distribución**

La Disposición Adicional Décima no establece de dónde han de proceder los recursos para nutrir el FCT. Tan solo señala, como se ha indicado, que las fuentes de financiación a utilizar no supongan incrementos en las cotizaciones sociales de los empresarios.

La financiación de un instrumento con una necesidad tan amplia de recursos como es el FCT sólo podría realizarse a través de un acuerdo a tres bandas entre los interlocutores sociales y el Gobierno. Cada una de las partes habría de valorar cuánto está dispuesta a aportar a este nuevo mecanismo, en función del modelo que se elija, teniendo en cuenta que a partir de de la entrada FCT todos los trabajadores recibirían pagos ciertos, y no sólo en el momento del despido cuya naturaleza es aleatoria. Los empresarios, por su parte, se beneficiarían de un perfil de pagos más regular. El Gobierno habría de considerar qué aportación estaría dispuesto a llevar a cabo en función de los efectos macroeconómicos que de su implantación se pudieran derivar (menor dualidad, mayor movilidad laboral, etc.).

Partiendo de esta hipótesis los sujetos que podrían participar en la financiación serían, por tanto:

### **a) Los empresarios**

Según la Disposición Adicional Décima no puede incrementarse su cotización a la Seguridad Social. Pero en conjunto podrían realizar aportaciones por la reducción del coste del despido que significaría la constitución del FCT. Ahora bien, esto implica una redistribución de costes entre empresas, en función del peso relativo del despido en cada una de ellas. Ello podría atenuarse con algún sistema específico de *bonus malus*, cuya puesta en práctica puede presentar dificultades técnicas.

### **b) Los trabajadores**

Del mismo modo, colectivamente su aportación estaría justificada por el aumento de los complementos de pensiones que suponen las cuantías destinadas a capitalización (lo que percibiría en su cuenta individual de capitalización, descontados los recursos destinados al despido). No obstante, hay que tener en cuenta que los trabajadores ya gozan de la posibilidad de suscribir sistemas complementarios de pensiones, sólo que de manera voluntaria. Por otro lado, el establecimiento de una misma cuota para cada trabajador para financiar el FCT generaría también efectos asimétricos entre los distintos tipos de asalariados en función de que vayan a ser despedidos o no, a lo largo de su vida laboral.

### **c) Las Administraciones Públicas**

La implantación de un mecanismo de estas características podría requerir de la presencia del sector público como agente impulsor o financiador. En todo caso, habría que tener en cuenta el impacto que esto tendría tanto sobre el gasto y el déficit público, como los efectos que sobre la economía tendrían las distintas fuentes de financiación.

## 7. El tratamiento fiscal del FCT: de las aportaciones y de las cantidades rescatadas, en particular las recatadas en el momento de la jubilación

- A los efectos del tratamiento fiscal se pueden distinguir cuatro etapas del desarrollo del fondo: **(i)** captación de recursos, **(ii)** generación de rendimientos con la inversión de los recursos captados, **(iii)** movilización del fondo acumulado - aportaciones más rendimientos que éstas generan- y **(iv)** materialización de los recursos en prestaciones.
- **Captación de recursos:** debería disfrutar de un tratamiento similar al de las cotizaciones sociales para financiar el actual sistema público de jubilación. Por tanto, si la norma contempla aportaciones del empresario, en el ejercicio en que sea obligatoria la aportación deberían ser consideradas como gasto deducible a efectos del Impuesto sobre Sociedades (IS), sin que deban imputarse a la renta del trabajador en el Impuesto sobre Rentas de Personas Físicas (IRPF).
- **Generación de rendimientos de la inversión de los recursos captados:** la obtención de rendimientos de las inversiones que realice el Fondo no debería producir efectos tributarios ni para la empresa en el IS (pues ya no es el titular de los recursos) ni para el empleado en el IRPF, ya que, aunque sea el titular de los recursos, no puede disfrutarlos hasta que se produzca el despido o tenga lugar la contingencia de la que traiga causa la prestación.
- **Movilización del fondo acumulado -aportaciones más rendimientos que éstas generan:** tampoco debería tener impacto tributario la movilización del fondo acumulado, independientemente de cuál sea el sistema que se establezca para su gestión.
- **Materialización de los recursos en prestaciones:** el tratamiento tributario de las prestaciones es la cuestión que puede verse más alterada según el diseño definitivo del sistema y según el tipo de prestación. En concreto:

- a) **Las indemnizaciones por despido:** en este caso la aplicación de los recursos no debería tener efectos fiscales ni para la empresa en el IS (porque, como ya se ha dicho, deja de ser su titular) ni para el empleado en el IRPF.

Por ello, el empresario no tendría derecho a deducirse como gasto en el IS la parte de la indemnización por despido a la que se apliquen recursos del Fondo, que, por otra parte, quedaría exenta del IRPF del empleado en su totalidad para el empleado sin aplicación de límite alguno.

Con el objetivo de favorecer la constitución de un capital adicional para capitalizar en el momento de la jubilación, cabría la posibilidad de establecer incentivos adicionales para que el trabajador en el caso de despido no hiciera líquida la cantidad de indemnización a cargo del Fondo, acumulándola hasta el final de su vida laboral del trabajador. En cualquier caso, esa cantidad, la correspondiente a la parte de la indemnización de despido que mantiene en el FCT, habría de estar siempre exenta a efectos de tributación (como ocurriría en el caso de rescatarla).

- b) **La jubilación del empleado:** en este caso la aplicación de los recursos del Fondo a la prestación de jubilación debería considerarse a efectos del IRPF como:



- Un rendimiento del capital mobiliario en lo referente a los rendimientos generados por las aportaciones que deberían tributar a un tipo fijo y,
- Un rendimiento del trabajo personal respecto de las aportaciones acumuladas, con la excepción de las indemnizaciones por despido no rescatadas. El tratamiento fiscal debería incentivar especialmente el cobro en forma de renta. En todo caso, en este supuesto, debe evitarse que se generen incentivos fiscales que favorezcan la posibilidad de que los trabajadores y empresarios concierten despidos en fechas cercanas a la edad de jubilación.

La misma calificación y tratamiento tributario que la jubilación debería tener la percepción de prestaciones derivadas de la invalidez absoluta o gran invalidez y el fallecimiento del empleado.

### III. DISEÑOS DEL FONDO DE CAPITALIZACION

#### 1. Diseño de un FCT que se ajuste a las previsiones de la Ley

La Disposición Adicional Décima de la Ley 35/2010 establece un diseño del Fondo de Capitalización para los Trabajadores que, como ya se ha señalado, debe de cumplir una serie de características específicas:

- El Fondo debe mantenerse a lo largo de la vida laboral de cada trabajador, por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio a determinar.
- Debe hacer efectivo el abono de las cantidades acumuladas o capitalizadas a favor de los trabajadores en los supuestos de despido, de movilidad geográfica, para el desarrollo de actividades de formación o en el momento de su jubilación.
- Las indemnizaciones a abonar por el empresario en caso de despido se reducirán en un número de días de salario por año de servicio, número de días que debe ser el mismo que el que se determine que debe mantener el Fondo a lo largo de la vida laboral de cada trabajador.
- El Fondo debe ser operativo a partir del uno de enero de 2012.
- No debe suponer incremento de las cotizaciones sociales empresariales.

Las características que debe cumplir el Fondo de Capitalización para los Trabajadores ya han sido analizadas a lo largo del Informe y de ese análisis se deduce una serie de elementos a tener en cuenta para su constitución y puesta en marcha:

- La dificultad de considerar todas las contingencias previstas en la Ley 35/2010 (despido, formación, movilidad geográfica y jubilación), ya que las de formación y movilidad geográfica pueden plantear importantes problemas relacionados con la posible duplicidad de actuaciones ya existentes por otros medios, sobre todo en el caso de la formación, además de los problemas derivados de su delimitación y de la existencia de posibles fraudes, así como la complejidad para establecer mecanismos adecuados para el control de esos fraudes.

- La elevada cuantía de los recursos necesarios cuando el Fondo haya alcanzado su pleno desarrollo, puesto que mantener un día de salario por año de servicio a lo largo de la vida laboral del trabajador para todos los asalariados asciende a 937,5 millones de euros (62,5 x 15.000.000).
- Si ese número de días de salario fuese igual al que en el actual sistema transitorio corre a cargo del FOGASA para las indemnizaciones por despido, es decir, ocho días, la cantidad se elevaría a 7.500 millones de euros (8 x 937,5), lo que representa 2,7 puntos de cotización a la Seguridad Social, el 1,47% de la remuneración total de los asalariados y el 0,74% del PIB.
- La entidad de esa cuantía se realiza aún más, si cabe, si se tiene en cuenta que esos recursos adicionales no pueden obtenerse incrementando las cotizaciones sociales empresariales.
- Respecto del nuevo derecho de capitalización que se crea para todos los trabajadores, los trabajadores con más episodios de despido tendrían un tratamiento asimétrico, puesto que finalmente su fondo de capitalización individual se destinaría a reducir las indemnizaciones que le corresponden legalmente por despido.

Todos estos problemas para la puesta en marcha del Fondo de Capitalización previsto en la Ley 35/2010 se agravan todavía más por la actual situación económica de bajo crecimiento económico, descenso del empleo y aumento del paro, así como por la necesidad de reducir de modo notable el déficit público y la deuda pública.

Todo ello supone una serie de limitaciones, que pueden llevar a recomendar el retraso de su puesta en marcha, es decir, de su entrada en vigor más allá del uno de enero de 2012, ampliando el actual período transitorio previsto en la Disposición Transitoria Tercera de la Ley 35/2010.

Pero es que incluso si la economía mejorara sustancialmente a medio plazo el elevado volumen de los recursos necesarios y la dificultad para obtenerlos, harían prácticamente imposible constituirlo con las características previstas en la Ley 35/2010.

Por lo tanto, cabría plantearse relajar o superar algunas de las previsiones de la Disposición Adicional Décima de la Ley 35/2010.

Podría retrasarse su entrada en vigor hasta que la economía española mejore suficientemente.

Pero, incluso aunque mejorara la situación económica, los elevados recursos necesarios obligarían a plantear distintas alternativas.

## 2. Diseños alternativos del FCT

### 1. Crear un modelo de FCT basado en un sistema de capitalización mixto.

Una alternativa al FCT previsto en la Disposición Adicional Décima de la Ley 35/2010 sería la de un Fondo de Capitalización en el que el número de días de salario por año de servicio que se debe mantener en el Fondo a lo largo de la vida laboral de cada

trabajador no coincidiera con el número de días de salario por año de servicio que en caso de despido correría a cargo del Fondo.

**Esta solución exigiría que la Ley que cree el Fondo de Capitalización estableciera una fórmula diferente a la prevista en la Ley 35/2010. Con este planteamiento, la función principal del Fondo sería la de sufragar parte de la indemnización por despido y todo lo demás, en concreto, la capitalización para jubilación, sería residual.**

En cualquiera de los casos, habría que determinar la cantidad de recursos necesarios para hacer frente al gasto del Fondo en los casos de indemnización por despido y que, además, produjera un excedente para las otras contingencias. Se trataría de establecer un Fondo que posibilitara un cierto rescate por jubilación al final de la vida laboral del trabajador, pero muy inferior al que se derivaría del cumplimiento estricto de la Disposición Adicional Décima de la Ley 35/2010.

Los recursos, en términos de tipo de cotización a la Seguridad Social, serían inferiores a los puntos de cotización calculados anteriormente. Un ejemplo de esta alternativa, entre otras posibles, sería la hipótesis de unos recursos equivalentes a 1,5 puntos de cotización, lo que significaría, si se supone un valor del punto de cotización a la Seguridad Social de 2.800 millones de euros, una cifra de 4.200 millones anuales.

Con estos recursos, si la cantidad a cargo del Fondo en el caso de la indemnización por despido fuese de ocho días de salario por año de servicio, el gasto anual por indemnización por despido en una situación cíclica intermedia ascendería a aproximadamente 1.500 millones de euros<sup>10</sup> y la cantidad excedente para jubilación ascendería a alrededor de 2.700 millones de euros anuales (4.200 -1.500).

Este excedente anual para el total de los trabajadores asalariados (que se suponen en quince millones, excluidos los funcionarios públicos) equivaldría a algo menos de 200 euros por trabajador. Lo que con una vida laboral media de 30 años, el rescate por capitalización por trabajador al final de su vida laboral no llegaría a 6.000 euros, en torno al 25% del sueldo bruto anual medio por trabajador. Si el trabajador no hubiera sido despedido, la cantidad a rescatar al final de la vida laboral sería equivalente a 8.400 euros<sup>11</sup>, el 37,3% del salario bruto anual.

Al ser los recursos necesarios inferiores a los requeridos para un Fondo que cumpliera los requisitos previstos en la Disposición Adicional Décima de la Ley 35/2010, sería menos complicado obtenerlos, al menos en parte, a través de la reasignación de otras cotizaciones sociales, como las de accidentes de trabajo y parte de las cotizaciones por desempleo, si fuera posible, y, en caso necesario, con aportaciones empresariales que serían significativamente inferiores al de otras alternativas.

Como la parte correspondiente a los despidos es un gasto incierto, por lo que no se sabría a priori las cantidades que se habrían de gastar para cubrir las indemnizaciones por despidos, las contribuciones a aportar se deberían ajustar cada año a las

---

<sup>10</sup> Este gasto se calcula con un salario medio diario de 60 euros, una antigüedad media del trabajador despedido de 3,7 años, una tasa de despido media a lo largo del ciclo del 7,5% y una cifra de ocupados indefinidos de 11 millones:  $8 * 60 * 3,7 * 825.000 = 1.465,2$  millones de euros.

<sup>11</sup> 4.200 millones anuales dividido por 15 millones de asalariados de una cifra por trabajador de 280 euros por trabajador y año. Multiplicada esa cifra por 30 años de vida laboral el resultado sería 8.400 euros por trabajador.

cantidades que previsiblemente se desembolsarán en el año. Con ello, se haría frente al comportamiento cíclico del valor de las contribuciones.

## **2. Establecer un modelo de FCT similar al modelo austriaco**

Una alternativa para financiar el Fondo de Capitalización es un aumento de la aportación empresarial a cambio de una reducción equivalente del coste del despido. De esta forma se crea un derecho para todos los trabajadores que se financia por las empresas a través de las reducciones de los costes de las indemnizaciones por despido. Teniendo una estimación del coste total de despido a lo largo del ciclo se puede aplicar la reducción de ese coste a la financiación del Fondo. Esta reducción podría ser total (lo que nos aproximaría a un modelo austriaco strictu sensu, en el que se produciría de hecho la descausalización del despido), o parcial, en la que se reduciría de forma importante los costes de despido, pero seguiría exigiendo que el despido fuera causal. En este caso, el cálculo de la indemnización continuaría ligado a la antigüedad del trabajador, pero en cuantía inferior a la actual.

A partir de la entrada en vigor del sistema, los trabajadores en el momento de la jubilación empezarán a devengar sus derechos en función del valor del Fondo (es decir, incluyendo los rendimientos que se hubieran producido). Derecho que podrían hacer líquido en el momento del despido, si así lo desean, si bien en tal caso en el momento de la jubilación sus percepciones se verían reducidas en lo ya rescatado.

La financiación no debe correr a cargo de los trabajadores, salvo que las aportaciones al Fondo fueran superiores al coste total medio de despido. Por tanto, la financiación debe, en principio, correr a cargo de la empresa, aunque el sector público podría participar en la misma durante su puesta en marcha. Una posible financiación podría proceder de los remanentes del FOGASA y del Fondo de Prevención y Rehabilitación, si los hubiere.

La aplicación del Fondo de Capitalización no afectaría a los derechos adquiridos, es decir, se mantendrían las indemnizaciones calculadas como hasta ahora hasta el momento de la entrada en vigor del nuevo sistema. A partir de ese momento a cambio de dejar de devengarse antigüedad se crearía un derecho general y cierto.

Esta propuesta no supondría, en cómputo global, distribución de renta entre empresarios y trabajadores, ya que la masa salarial no varía: lo que se reduce del coste salarial por disminución de las indemnizaciones por despido, se compensa por las aportaciones adicionales de los empresarios al Fondo. Sin embargo, se generarían efectos redistributivos entre trabajadores y entre empresas. Los trabajadores despedidos con contrato indefinido transfieren una parte de su indemnización a los trabajadores no despedidos y a los trabajadores con contrato temporal que pasan a percibir un plan de pensiones que antes no tenían. Por su parte, habría una transferencia de renta desde los sectores empresariales cuyos costes de despido son más altos a los que menos, y desde las grandes empresas hacia las pequeñas y medianas.

Desde el punto de vista de su impacto en la economía, esta alternativa podría reducir las barreras a la contratación, especialmente a la indefinida, y aliviar la segmentación del mercado de trabajo. Suavizaría las necesidades de liquidez de las empresas, que no tendrían que enfrentarse a fuertes desembolsos en caso de una necesaria reducción

de plantilla, permitiendo una gestión financiera más adecuada y evitando procedimientos concursales por falta de liquidez muy frecuentes en épocas de recesión. Por otra parte, esta alternativa de Fondo podría favorecer la movilidad voluntaria de los trabajadores y ayudar a reforzar el segundo pilar del sistema de protección social, favoreciendo la sostenibilidad del sistema y mejorando la distribución de riesgos.

En contrapartida, aumentaría el número de trabajadores despedidos, puesto que el coste en el momento de producirse el despido sería nulo o muy inferior al actual, según el modelo de Fondo elegido, algo que se acentuaría en el caso extremo de que se descausalizara totalmente el despido.

Esta propuesta exigiría un acuerdo del Gobierno y de los agentes sociales en la medida que implicaría cambios legislativos en la regulación del despido contemplada en el Estatuto de los Trabajadores. En el caso de la aplicación de esta forma de financiación por el total del coste del despido, podría ser preciso denunciar una parte del Convenio nº 158 de la OIT ratificado por España.

### **3. La posibilidad de extender o prolongar el periodo transitorio**

#### **A) La Prolongación del periodo transitorio hasta que se ponga en marcha el Fondo de Capitalización**

La constitución del Fondo de Capitalización exigiría una mejora sustancial de la situación económica por los elevados requerimientos de recursos económicos necesarios para su puesta en marcha y por la imposibilidad en la situación actual de reasignar al Fondo parte de las cotizaciones por desempleo o de incrementar las cotizaciones empresariales. Tampoco parece que fuera muy conveniente en esta situación económica acudir a otras vías fiscales de financiación o al endeudamiento público.

Ante esta dificultad cabría plantearse la posibilidad de un período transitorio hasta que la mejora de la situación económica permitiera el establecimiento de un Fondo de Capitalización. En este período transitorio, la opción más viable parece que sería la prolongación del sistema de subvenciones del FOGASA más allá del uno de enero de 2012, prevista con carácter transitorio en la propia Ley 35/2010.

En todo caso, el periodo transitorio no debe ser excesivamente largo, pero tampoco se debe establecer el modelo definitivo antes de que la economía mejore sustancialmente.

Por lo tanto, hasta la entrada en vigor del Fondo, podría prolongarse la actual financiación de los ocho días de salario por año de servicio de la indemnización por despido a cargo a las reservas excedentes del FOGASA.

En caso de que se produjera un **agotamiento de los recursos excedentes del FOGASA** antes de que pudiera entrar en vigor el Fondo de Capitalización habría que estudiar **posibilidades alternativas de obtención de recursos o reducción de gastos.**

Para prevenir con tiempo suficiente la situación de agotamiento de los recursos del FOGASA parece necesario que se realice un análisis continuo de la evolución de esas

reservas, así como de las posibles alternativas tanto de aumento de los ingresos como de reducción de los gastos.

#### **B) Mantener con carácter permanente el régimen transitorio del FOGASA.**

Cabría plantear la **institucionalización, convirtiéndolo en definitivo, del sistema previsto en la Ley 35/2010 de subvenciones a cargo del FOGASA** de parte de las indemnizaciones por despido, que se prolongaría más allá del periodo transitorio. Pero hay que recordar que, como no se cumplirían las previsiones en la Disposición Adicional Décima de la Ley 35/2010, sólo se justificaría si se demostrara la imposibilidad de obtener la financiación necesaria.

Entre las características y los aspectos más destacados de esta posibilidad estarían los siguientes:

- **No se trataría de un Fondo de Capitalización** en el sentido que establece la Disposición Adicional Décima de la Ley 35/2010.
- El sistema se limitaría, como con el sistema transitorio establecido en la Ley 35/2010, a subvencionar un número determinado de días de salario por año de servicio del total de la indemnización por despido, excluyendo las otras contingencias previstas en la Disposición Adicional Décima de la Ley 35/2010, en concreto las de formación, movilidad y capitalización individual para la jubilación.
- Sería una forma de seguro colectivo o de mutualización de los costes del despido sin posibilidades de capitalización y, por lo tanto, no se instrumentaría mediante cuentas individuales de los trabajadores.
- Si se diera carácter permanente al actual sistema transitorio del FOGASA, cuando se produjera el agotamiento de sus recursos, como ya se vio más arriba, habría que buscar vías alternativas de financiación.
- Si no se financiara con nuevas aportaciones empresariales, abarataría el coste del despido, lo que podría provocar una mayor propensión al despido por parte de las empresas, pero podría reducir las barreras a la contratación. Por el contrario, en el caso de que se estableciera una aportación empresarial adicional para financiar el Fondo, habría que analizar los efectos del aumento de las aportaciones empresariales sobre el coste laboral.
- Las dificultades financieras no serían tan grandes, pues, al limitarse las contingencias protegidas a la indemnización por despido, la cuantía de los recursos necesarios sería notablemente menor.
- El sistema más sencillo y practicable a corto plazo. Ya se tiene experiencia en su funcionamiento durante el periodo transitorio.

## **IV. CONCLUSIONES FINALES: RESPUESTAS A LAS CUESTIONES CONCRETAS PLANTEADAS AL GRUPO DE EXPERTOS**

### **1. Consideraciones preliminares**

A la vista del análisis desarrollado en las páginas anteriores este Grupo de Expertos ha constatado:

- a) La dificultad de crear un Fondo de Capitalización para todos los trabajadores, relacionado con la indemnización por despido, con los condicionantes establecidos en la Disposición Adicional Décima de la Ley 35/2010.
- b) Que en cualquiera de las fórmulas posibles y atendiendo a lo establecido en la Ley 35/2010, el pleno desarrollo del FCT exigiría un volumen de recursos extraordinariamente elevado.
- c) Que la cuantía derivada del compromiso previo de subvencionar los despidos por causas objetivas, que parece estar en la base de la propuesta de creación de un FCT, podría ser asumida durante unos pocos años por los actuales excedentes del FOGASA.
- d) Que las conclusiones de este Grupo de Expertos pretenden ser un instrumento que colabore al necesario diálogo entre los agentes sociales y el Gobierno para el desarrollo de este Fondo.

## 2. Respuestas a las preguntas concretas formuladas al Grupo de Expertos

### 1. Si el Fondo se aplicaría a todos los contratos de trabajo vigentes o a los que se celebren con posterioridad a su entrada en vigor.

En cuanto al **ámbito subjetivo**, la cuestión se circunscribe a si se incluye en el FCT a todos los trabajadores asalariados ocupados o sólo a los nuevos contratados a partir de la entrada en vigor del FCT, y, dentro de estos, si se podría limitar a los trabajadores de primer empleo. Incluir sólo a los trabajadores contratados a partir de la entrada en vigor del Fondo, incluso aunque no se tratara de primer empleo, permitiría un comienzo más viable desde el punto de vista financiero.

No obstante, de optar por incluir a todos a los ocupados asalariados en el momento de la entrada en vigor del FCT, se podría considerar únicamente la antigüedad generada desde la entrada en vigor del Fondo a efectos de la indemnización por despido a cargo del mismo y de la cantidad de recursos que debe mantener para cada trabajador.

Esta última opción, aunque más costosa, parece más adecuada ya que evitaría los posibles efectos distorsionantes que la limitación del ámbito subjetivo del Fondo, según el momento de la contratación, podría tener sobre las posibilidades de despido.

A fin de atemperar los efectos sobre el coste se podría demorar la entrada en vigor del funcionamiento del FCT.

### 2. La configuración del Fondo como un nuevo derecho de capitalización individual para los trabajadores o relacionado con los costes de extinción del contrato de trabajo.

El Fondo de Capitalización previsto en la Disposición Adicional Décima de la Ley 35/2010, está relacionado tanto con los costes de extinción del contrato de trabajo, como con la creación para los trabajadores de un nuevo derecho de capitalización al final de su vida laboral, es decir en el momento de la jubilación.

Ahora bien, la constitución de un Fondo de Capitalización que cumpliera las condiciones establecidas por la Ley 35/2010 exigiría, como señala el Informe, no sólo una mejora sustancial de la situación económica por los elevados recursos económicos que exige su puesta en marcha, sino que, incluso aunque la economía mejorara

notablemente, sería muy difícil obtener fuentes de financiación adicionales para hacer frente a unas necesidades de gasto tan elevadas cuando el Fondo funcionara plenamente, ya que ello exigiría unos recursos cercanos a tres puntos de cotización de la Seguridad Social o, lo que es lo mismo, casi el 1,5% de la remuneración total de los asalariados y algo menos del 1% del PIB nominal.

Dada la imposibilidad de incrementar las cotizaciones empresariales y la dificultad de hallar fuentes de financiación alternativas parece difícil implantar un sistema que supone costes tan elevados.

Ante esta dificultad habría que plantearse la posibilidad, primero, de un período transitorio hasta que la mejora de la situación económica permitiera el establecimiento de un Fondo de Capitalización y, segundo, transcurrido el período transitorio, la posibilidad de modificar las previsiones de la Disposición Adicional Décima de la Ley 35/2010.

En el caso del alargamiento del período transitorio, es decir, del actual sistema de indemnizaciones a cargo del FOGASA previsto en la Disposición Transitoria Tercera de la Ley 35/2010, no se contemplaría la posibilidad durante ese período de capitalización individual, sino que la única posibilidad sería la de sufragar parte de la indemnización por despido, disminuyendo el coste empresarial del despido en esa cuantía.

Transcurrido el período transitorio en el caso de que el Fondo cumpliera estrictamente las previsiones de la Disposición Adicional Décima de la Ley 35/2010, es decir, que el número de días de salario por año de servicio a sufragar por el Fondo en el caso del despido coincidiera con el número de días de salario por año de servicio a mantener a lo largo de la vida laboral de cada trabajador, los recursos anuales necesarios serían muy elevados, lo que resulta muy difícil de conseguir, como se señala en el Informe, si, además, se cumpliera el otro requisito exigido por la citada Disposición Adicional, no elevar las cotizaciones sociales empresariales.

La solución propuesta a lo largo del Informe supondría modificar esta Disposición Adicional Décima y buscar otras alternativas diferentes del Fondo de Capitalización.

Según la alternativa que se elija, el papel a desarrollar de la indemnización por despido y la capitalización individual para la jubilación será muy diferente.

A grandes rasgos las posibles alternativas analizadas en el Informe son tres: una solución mixta, más de seguro que de capitalización, un Fondo similar al establecido en Austria en 2003 y la conversión en definitiva, con alguna adaptación, del período transitorio actual de indemnización de parte del despido por parte del FOGASA.

En el caso de la solución mixta, el papel principal del Fondo sería sufragar parte de la indemnización por despido, teniendo la capitalización individual para la jubilación un carácter residual y mucho menos prioritario que en el Fondo previsto en la Disposición Adicional Décima de la Ley 35/2010.

En el supuesto analizado de Fondo Austriaco, lo fundamental sería la capitalización individual, teniendo un carácter residual la parte sufragada por el Fondo en el caso del despido, que, además, sustituiría en una cuantía muy inferior a la derivada del actual sistema de indemnizaciones por despido definido en el Estatuto de los Trabajadores.



Y, por último, la conversión en definitivo, con alguna adaptación, del actual sistema transitorio tendría como objetivo únicamente sufragar una parte de la indemnización por despido, excluyendo otras posibles contingencias y, en concreto, la capitalización individual para complementar la pensión de jubilación.

### **3. El tipo de institución más adecuada para la gestión del Fondo de Capitalización**

El carácter más adecuado de la institución para la gestión del Fondo de Capitalización está muy condicionado por el modelo de Fondo que se opte.

En el caso de la ampliación del período transitorio actual, en el que parte de la indemnización por despido corre a cargo del FOGASA, parece que el mantenimiento de la gestión a cargo del mismo organismo sería la solución más idónea, puesto que la naturaleza de esa gestión sería la misma que la actual.

Incluso si el sistema transitorio actual se convirtiera en definitivo, aunque fuese con alguna adaptación, también parece que la forma más idónea sería la de mantener como órgano de gestión al FOGASA. Ahora bien, la carga de trabajo en que incurriría el organismo si el período transitorio fuera largo o se convirtiera en el sistema definitivo requeriría, previsiblemente, cambios en su estructura.

Si se constituyera un Fondo de Capitalización para los trabajadores, en cualquiera de sus posibles formas (Disposición Adicional Décima de la Ley 35/2010, modelo mixto o Fondo austriaco), las dos opciones barajadas en el Informe son la gestión pública y la privada.

La gestión pública podría desarrollarse por un nuevo organismo con personalidad jurídica propia que gestionara los recursos disponibles, tanto en relación con los distintos pagos periódicos para cada una de las contingencias previstas como en relación con la capitalización de los recursos y la consiguiente inversión de los mismos, en aras a conseguir un rendimiento que se añadiría al capital acumulado.

Ahora bien, la gestión pública del Fondo de Capitalización también podría hacerse utilizando organismos ya existentes, como el FOGASA para el pago de la parte correspondiente a la indemnización por despido (así como para el pago de las posibles contingencias por actuaciones formativas y movilidad geográfica) y la TGSS para el pago de las jubilaciones (y, en su caso, invalideces y pago por fallecimiento). Todo lo relativo a la inversión en valores y capitalización podría realizarse con criterios semejantes a los del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

La otra opción de gestión similar a la del Fondo de Capitalización establecido en Austria sería la privada a través de entidades privadas de seguro o de gestión de fondos de pensiones, ya que la actividad de estas en materia de capitalización y pago de pensiones sería muy similar a la que se pretende en España con el Fondo de Capitalización.

Los recursos disponibles para el Fondo los transferiría a las entidades privadas, la Tesorería General de la Seguridad Social, que, a su vez, sería el órgano encargado de recaudar, en su caso, las cotizaciones correspondientes.

Esta opción podría ser para cualquier fórmula de capitalización.

Por otra parte, la gestión privada a través de entidades de seguro o fondos de pensiones estaría sometida a los mecanismos de control y supervisión existentes en la

Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones del Ministerio de Economía y Hacienda, así como a la normativa que regula la actuación de esas entidades de seguro y fondos de pensiones.

En el caso de las aportaciones de las empresas y de los trabajadores, se canalizarían a través de la Tesorería General de la Seguridad Social, que sería la encargada de transferirlas al correspondiente gestor de los Fondos (público o privado).

Asimismo, se debería desarrollar algún mecanismo de participación de empresas y trabajadores en la gestión del Fondo.

La decisión sobre la opción elegida en cuanto a la gestión del Fondo de Capitalización debiera ser fruto de consenso entre el Gobierno y los interlocutores sociales, después de un análisis detallado de las ventajas e inconvenientes de cada una de ellas.

#### **4. Los aspectos relacionados con la financiación del Fondo**

Las necesidades de financiación dependerán de muchos elementos diferentes, como son el tipo de Fondo que finalmente se constituya, la amplitud de las contingencias previstas, el momento de la entrada en vigor, la circunstancia de si se amplía o no el actual período transitorio, el ámbito subjetivo y, sobre todo, el número de días de salario por año de servicio a mantener por el Fondo para cada trabajador.

Una primera cuestión a tener en cuenta son las consecuencias del cumplimiento de lo establecido en la Ley 35/2010 de no incrementar las cotizaciones sociales empresariales.

En cualquier caso, una posibilidad sería, sobre todo si se ampliara el período transitorio actual del FOGASA, continuar con la financiación a cargo de las reservas acumuladas en ese organismo.

Ahora bien, la continuidad y extensión del sistema actual provocaría en una serie de años el agotamiento de esas reservas (actualmente, del orden de tres mil millones de euros).

Una posibilidad adicional de financiación, durante el periodo transitorio, sería aplicar al Fondo las reservas acumuladas por las primas de accidente de trabajo y enfermedades profesionales. Siempre que, en el caso de que se decidiera, no se hubiesen asignado esas reservas a una finalidad concreta diferente.

Junto a estas dos posibilidades, una vez superado el periodo transitorio y condicionado a que el gasto por prestaciones por desempleo se redujera de forma sustancial respecto del actual, podría estudiarse, con el consenso de los agentes sociales, la posibilidad de reasignar algunas de las cotizaciones actuales, por ejemplo, las cotizaciones por desempleo de los trabajadores contratados indefinidamente.

Aun así, y dependiendo del tipo de Fondo finalmente elegido, pudiera ocurrir que fuera necesario incrementar las cotizaciones sociales, y que, incluso, fuese necesario establecer una aportación estatal adicional con la finalidad específica de financiar parcialmente el Fondo de Capitalización. Cualquiera de estas alternativas de financiación requeriría del consenso entre el Gobierno y los interlocutores sociales.

Hay que tener en cuenta que, si finalmente la opción elegida fuese la de un Fondo de alguna forma similar al previsto en la Ley 35/2010, una parte de los recursos se

destinaría a financiar parcialmente la indemnización por despido y otra parte se destinaría a acumular un capital para cada trabajador hasta el final de su vida laboral.

Cabría entender que la mayor parte de la indemnización por despido que corriera cargo del Fondo debiera financiarse por aportaciones empresariales, o excedentes procedentes de cotizaciones empresariales, y que la mayor parte de los recursos necesarios para obtener complementos de pensiones de jubilación pudiera financiarse por aportaciones de los trabajadores. Si la aportación empresarial y de los trabajadores no llegara a cubrir el coste total a cargo del Fondo de la indemnización por despido y de la capitalización para jubilación, respectivamente, la cantidad restante, si no existiera ningún otro recurso, debiera proceder de aportaciones adicionales del Estado.

Por otra parte, en el caso de que el Fondo tuviera como finalidad principal la indemnización por despido y tuviera carácter residual la capitalización por jubilación parece que la financiación debiera correr principalmente, en función del volumen del residuo, a cargo de los empresarios.

En el supuesto de que la opción elegida fuese la de un Fondo de Capitalización como el austriaco, que sustituyera total o parcialmente a las actuales indemnizaciones por despido, parece evidente que la financiación debiera correr totalmente a cargo de las empresas.

Y, por último, si la opción elegida fuese la conversión en definitivo, con las adaptaciones necesarias, del actual período transitorio, una solución podría ser, una vez agotadas las reservas actuales del FOGASA y otras posibles alternativas, como las reservas de las primas por accidente de trabajo y la reasignación de cotizaciones sociales actuales, además de la posible aportación estatal, la de establecer una cotización adicional a la actual del 0,2% del FOGASA.

## **V. ANEXOS**

**I. ANEXO ESTADISTICO**

**II. EL MODELO AUSTRIACO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO.**

**III. EL MODELO ITALIANO DE INDEMNIZACIÓN POR FINALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

**IV. EL SISTEMA TRANSITORIO DEL FOGASA**

## I. ANEXO ESTADISTICO

**Tabla 1. Indemnización media por trabajador despedido, por secciones CNAE=09**

**Datos medios anuales**

SECCIONES CNAE=09	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	Indem./Trabajador (€)	Indem./Trabajador (€)	Indem./Trabajador (€)	Indem./Trabajador (€)	Indem./Trabajador (€)	Indem./Trabajador (€)	Indem./Trabajador (€)	Indem./Trabajador (€)	Indem./Trabajador (€)
TOTAL	9.576,45	11.545,61	11.913,55	10.720,77	10.543,22	10.051,52	788,46	9.805,15	9.779,12
B. Industrias extractivas	20.464,52	94.400,73	9.603,96	10.199,47	15.390,79	14.629,62	13.214,17	10.816,56	43.670,17
C. Industria manufacturera	11.959,09	17.809,53	17.796,75	20.083,39	18.575,06	21.324,68	12.420,05	14.651,76	18.492,27
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	43.464,20	148.739,34	182.652,45	80.049,53	23.987,88	36.758,92	155.078,73	114.591,21	73.223,80
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	14.751,47	21.170,29	13.247,67	11.082,71	10.786,69	13.036,27	9.365,28	8.487,85	18.105,67
F. Construcción	4.007,89	3.944,85	6.600,00	3.539,39	3.028,20	3.515,54	5.097,79	5.926,06	4.799,71
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	8.035,78	11.941,09	11.297,87	9.501,85	14.873,99	10.658,31	7.284,06	11.569,20	10.363,76
H. Transporte y almacenamiento	12.809,05	9.365,99	6.802,60	6.179,05	7.534,44	7.486,50	5.185,12	7.660,32	6.065,66
I. Hostelería	3.643,04	3.108,82	3.949,72	5.413,28	3.274,90	3.509,39	3.595,38	3.842,66	2.854,42
J. Información y comunicaciones	13.874,46	18.323,74	15.280,69	21.876,95	34.249,31	26.080,82	17.925,37	15.672,06	22.790,08
K. Actividades financieras y de seguros	43.845,92	63.630,02	41.662,33	50.324,05	33.725,85	28.595,19	26.681,53	30.323,82	53.099,28
L. Actividades inmobiliarias	8.564,99	33.405,99	15.523,00	12.135,67	9.931,88	5.354,59	6.738,77	8.770,11	13.913,45
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	20.154,70	11.103,02	14.150,32	17.163,26	19.614,67	18.119,16	10.933,73	11.851,29	14.630,74
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	4.182,43	3.864,60	6.531,27	5.562,69	2.804,61	4.737,43	3.693,08	6.166,36	5.183,04
O. Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	.	.	.	.	27.727,14	5.793,48	1.808,97	955,63	3.954,22
P. Educación	3.925,66	6.576,53	7.948,27	9.113,35	6.008,80	6.079,24	7.423,62	6.088,25	8.106,85
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	6.281,38	13.581,69	4.627,43	5.992,98	15.061,60	6.614,56	8.760,80	8.890,63	3.542,41
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	4.908,91	7.240,05	7.562,24	9.872,32	6.878,14	8.266,59	8.703,34	7.782,63	5.107,81
S. Otros servicios	13.381,81	4.122,16	7.700,45	3.692,63	4.426,53	3.419,48	7.586,05	5.748,81	5.168,58

**Fuente: INE, Encuesta Trimestral de Coste Laboral**

**Tabla 2. Indemnización media por trabajador despedido****Datos medios anuales**

<b>ESTRATOS</b>	<b>2.002</b>	<b>2.003</b>	<b>2004</b>	<b>2.005</b>	<b>2.006</b>	<b>2.007</b>	<b>2.008</b>	<b>2.009</b>	<b>2.010</b>
TOTAL	9.576,45	11.545,61	11.913,55	10.720,77	10.543,22	10.051,52	7.688,46	9.805,15	9.779,12
Menos de 100 trabajadores	6.062,49	7.549,01	7.245,05	6.842,48	7.288,79	5.834,36	5.359,63	6.851,22	6.331,46
Entre 100 y 199 trabajadores	12.042,04	17.815,93	16.822,20	17.274,31	16.865,45	18.221,45	11.561,83	15.481,96	13.828,65
Más de 200 trabajadores	21.778,37	24.818,74	26.015,67	25.626,52	16.922,33	26.870,74	20.792,93	18.733,08	24.829,28

**Fuente: INE, Encuesta Trimestral de Coste Laboral****Tabla 3. Indemnización media por trabajador despedido, por tipo de contrato****Datos medios anuales**

<b>TIPO DE JORNADA</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
TOTAL	9.576,45	11.545,61	11.913,55	10.720,77	10.543,22	10.051,52	7.688,46	9.805,15	9.779,12
Tiempo completo	10.182,27	13.169,95	12.963,66	11.799,41	11.444,99	10.956,67	8.252,70	11.037,18	11.331,01
Tiempo parcial	3.015,28	2.475,40	2.974,45	2.407,27	3.657,99	3.508,91	2.629,64	2.697,38	2.578,82

**Fuente: INE, Encuesta Trimestral de Coste Laboral**

**Tabla 4. Coste salarial mensual por trabajador por sectores económicos (en €)**

PERIODO	Total	Industria	Construcción	Servicios
2000TI	1.264,36	1.372,25	1.119,85	1.251,76
2000TII	1.333,83	1.478,94	1.246,60	1.293,59
2000TIII	1.298,22	1.445,35	1.167,45	1.267,04
2000TIV	1.444,37	1.607,15	1.338,46	1.401,68
2001TI	1.303,49	1.420,28	1.162,08	1.288,94
2001TII	1.369,61	1.526,08	1.293,13	1.325,28
2001TIII	1.347,90	1.498,98	1.221,92	1.317,00
2001TIV	1.498,49	1.669,22	1.373,48	1.459,76
2002TI	1.354,62	1.479,99	1.207,05	1.341,63
2002TII	1.422,96	1.596,69	1.348,40	1.374,84
2002TIII	1.396,89	1.572,16	1.279,63	1.358,40
2002TIV	1.554,54	1.749,47	1.452,05	1.504,41
2003TI	1.422,77	1.555,36	1.272,50	1.408,36
2003TII	1.484,64	1.676,41	1.430,40	1.427,40
2003TIII	1.443,33	1.629,05	1.345,67	1.398,80
2003TIV	1.610,53	1.813,64	1.537,65	1.553,57
2004TI	1.479,30	1.608,61	1.373,88	1.457,90
2004TII	1.535,00	1.717,16	1.497,32	1.480,43
2004TIII	1.472,23	1.668,54	1.399,26	1.421,45
2004TIV	1.648,71	1.865,90	1.586,24	1.587,58
2005TI	1.506,35	1.666,20	1.385,42	1.481,11
2005TII	1.588,21	1.783,96	1.549,60	1.533,15
2005TIII	1.502,25	1.711,17	1.427,56	1.452,91
2005TIV	1.691,15	1.935,80	1.623,28	1.629,23
2006TI	1.566,06	1.731,83	1.422,88	1.551,63
2006TII	1.669,42	1.835,91	1.573,60	1.644,98
2006TIII	1.574,36	1.774,91	1.475,70	1.541,40
2006TIV	1.778,00	2.000,10	1.655,89	1.744,64
2007TI	1.633,84	1.799,70	1.494,43	1.621,07
2007TII	1.731,68	1.898,27	1.632,31	1.709,74
2007TIII	1.635,72	1.826,30	1.536,73	1.606,66
2007TIV	1.851,40	2.067,34	1.744,76	1.816,83
2008TI	1.719,02	1.895,69	1.575,95	1.703,08
2008TII	1.818,35	1.990,71	1.747,62	1.789,86
2008TIII	1.722,45	1.909,60	1.629,80	1.694,21
2008TIV	1.940,29	2.160,83	1.859,61	1.902,00
2009TI	1.768,87	1.918,60	1.647,86	1.753,42
2009TII	1.893,28	2.038,81	1.848,86	1.867,27
2009TIII	1.776,61	1.948,19	1.710,39	1.748,39
2009TIV	1.993,15	2.215,34	1.957,63	1.949,74
2010TI	1.802,00	1.971,46	1.679,29	1.780,89
2010TII	1.926,75	2.100,67	1.874,34	1.896,50
2010TIII	1.779,27	2.005,01	1.695,45	1.741,73
2010TIV	1.992,90	2.277,28	1.969,86	1.935,81

Fuente: INE, Encuesta Trimestral de Coste Laboral

**Tabla 5. Evolución de la contratación por tipo de contrato**

AÑO	Total contratos	Indefinidos	Temporales	%Indefinidos	Temporales
2002	13.639.494	743.206	12.896.288	5,4	94,6
2003	14.114.240	715.945	13.398.295	5,1	94,9
2004	15.737.340	806.274	14.931.066	5,1	94,9
2005	16.464.882	842.755	15.622.127	5,1	94,9
2006	17.377.287	1.027.760	16.349.527	5,9	94,1
2007	17.719.898	1.318.174	16.401.724	7,4	92,6
2008	16.606.423	1.122.905	15.483.518	6,8	93,2
2009	13.501.410	791.987	12.709.423	5,9	94,1
2010	13.927.712	738.776	13.188.936	5,3	94,7

Fuente: SEPE (MTIN)

**Tabla 6. Evolución de la rotación laboral por tipo de contrato**

Año	Fijos (% contratos indefinidos anuales sobre asalariados fijos)	Temporales (%contratos temporales anuales /asalariados con contrato temporal)	(% total contratos/total asalariados) Total
2002	7,9	300,7	105,2
2003	13,2	298,4	103,8
2004	14,3	312,6	111,0
2005	14,9	302,2	110,7
2006	20,4	296,4	114,3
2007	19,4	309,1	111,1
2008	16,1	301,2	99,5
2009	11,2	319,1	89,4
2010	10,7	345,0	93,9

Fuente: SEPE (MTIN) y EPA (INE)



**Tabla 7. Asalariados según tipo de contrato**

AÑO	Total	De duración indefinida	Temporal	% Indefinidos/total	% temporales/total
2002	13471,8	9183,1	4288,7	68,2	31,8
2003	14127,4	9637,6	4489,7	68,2	31,8
2004	14720,7	9943,5	4777,3	67,5	32,5
2005	15502,0	10333,1	5168,9	66,7	33,3
2006	16208,1	10691,4	5516,7	66,0	34,0
2007	16760,0	11453,1	5306,9	68,3	31,7
2008	16681,2	11800,7	4880,4	70,7	29,3
2009	15680,6	11698,2	3982,3	74,6	25,4
2010	15346,8	11523,6	3823,2	75,1	24,9

Fuente: EPA (INE)

**Tabla 8. Asalariados según jornada de trabajo**

AÑO	Total	Jornada a tiempo completo	Jornada a tiempo parcial	% tiempo completo/total	% tiempo parcial/total
2002	13471,85	12353,80	1118,08	91,7	9,1
2003	14127,40	12934,63	1192,80	91,6	9,2
2004	14720,78	13381,45	1339,33	90,9	10,0
2005	15502,05	13596,95	1905,13	87,7	14,0
2006	16208,13	14242,23	1965,88	87,9	13,8
2007	16760,05	14737,10	2022,98	87,9	13,7
2008	16681,20	14625,13	2056,05	87,7	14,1
2009	15680,65	13589,05	2091,60	86,7	15,4
2010	15346,80	13205,58	2141,28	86,0	16,2

Fuente: EPA (INE)

**Tabla 9. Altas iniciales y reanudación de prestaciones por desempleo según causa del derecho**

**Altas Iniciales de beneficiarios de prestaciones de nivel contributivo, según causa del derecho**

AÑOS	TOTAL	CESE POR DESPIDO				EXPEDIENTE REGULACION EMPLEO		FIN CONTRATO TEMPORAL	OTRAS CAUSAS
		Sentencia Juzgado de lo Social	Despido reconocido por Ley 45/2002	Por causas objetivas	Acta de conciliación y finalización periodo de prueba	Extinción	Suspensión y Desempleo Parcial		
2001	1.091.110	15.783	-	49.965	175.958	33.400	16.462	791.412	8.130
2002	1.237.311	16.217	90.743	63.016	141.140	37.307	24.445	855.624	8.819
2003	1.291.581	8.837	226.208	54.009	58.151	39.349	16.835	880.008	8.184
2004	1.337.370	8.543	275.969	48.124	48.600	31.942	11.546	904.830	7.816
2005	1.365.145	9.459	304.452	46.299	44.733	31.316	15.367	905.717	7.802
2006	1.431.499	8.353	352.769	41.770	39.245	27.788	8.244	944.537	8.793
2007	1.561.767	6.795	410.785	40.006	36.588	28.709	16.259	1.013.043	9.582
2008	2.236.753	9.466	627.645	85.718	45.454	37.781	40.405	1.379.358	10.926
2009	2.557.901	17.778	676.596	144.508	36.135	75.610	379.062	1.213.536	14.676
2010.....	1.935.370	18.949	505.898	139.177	24.989	70.373	180.409	980.607	14.968
2010 (ene-feb)	371.590	3.331	103.548	23.983	4.765	15.119	46.884	171.335	2.625
2011 (ene-feb)	326.651	3.107	84.527	32.950	3.582	13.096	34.081	152.659	2.649

Fuente: SEPE (MTIN) y EPA (INE)

**Tabla 10. Antigüedad media en años de los trabajadores despedidos en 2009**

AÑOS	2009
Tiempo completo	
• Ordinario	4,5
• Conversiones bonificadas	3,6
• Discapacitados	3,4
• Conversiones discapacitados	3,6
• Iniciales FEE	2,5
• Conversiones no bonificados	2,3
Tiempo parcial	
• Ordinario	2,7
• Conversiones bonificadas	3,4
• Discapacitados	2,2
• Conversiones discapacitados	4,6
• Iniciales FEE	1,4
• Conversiones no bonificados	2,1
Fijo discontinuo	
• Ordinario	0,4
• Conversiones bonificadas	0,6
• Discapacitados	0,5
• Iniciales FEE	0,4
• Conversiones no bonificados	0,6

**Fuente: Muestra Continua de Vida Laboral de la Seguridad Social, 2009**

**Tabla 11. Evolución financiera del FOGASA (millones de €)**

<b>AÑO</b>	<b>Gasto en prestaciones</b>	<b>Ingresos por cuotas</b>	<b>Excedentes (Deuda Pública)</b>
2000	228,8	572,6	204,4
2001	214,8	626,9	725,2
2002	220,0	670,3	1.115,5
2003	220,6	720,1	1.488,3
2004	279,1	758,9	1.922,5
2005	232,0	817,2	2.746,8
2006	312,1	711,7*	3.175,2
2007	380,5	488,9	3.223,7
2008	433,6	508,3	3.725,2
2009	833,8	473,0	3.807,1
2010	1.287,0	470,3	3.065,1
2011**	1.400,0	500,0	2.292,9

\* Ene-Jul 0,4% Recaudación 516,83

Ago-Dic 0,2% recaudación 194,85

\*\* Estimación

Fuente: FOGASA

**Tabla 12. Evolución de los presupuestos del SEPE por subsidio de desempleo.**

AÑOS	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Media Periodo
Beneficiarios de prestaciones	1.042.665	1.099.576	1.196.986	1.207.831	1.262.438	1.295.176	1.330.432	1.421.480	1.814.545	2.581.223	3.042.739	1.572.281
nivel contributivo	446.678	501.257	565.902	630.443	663.154	687.033	720.384	780.205	1.100.792	1.624.792	1.471.831	835.679
nivel asistencial(incluye eventuales agrarios)	592.021	590.567	580.307	561.063	560.031	558.477	558.702	575.675	646.186	860.888	1.445.228	684.468
Renta activa de inserción	3.966	7.752	50.777	16.325	39.253	49.666	51.346	65.600	67.567	95.543	125.680	52.134
Cantidades presupuestadas para las Prestaciones a los desempleados (LPGE) (Miles euros)	8.053.035	8.257.803	8.928.437	10.691.388	11.088.525	12.688.220	13.578.340	14.470.661	15.777.077	19.615.946	30.974.836	14.011.297
Gasto ( Miles euros)	8.119.600	8.995.000	10.388.100	11.011.200	11.969.400	12.689.900	13.406.231	14.433.350	19.462.259	30.160.213	32.237.915	15.715.743
Superávit o déficit (-)	-66.565	-737.197	-1.459.663	-319.812	-880.875	-1.680	172.109	37.311	-3.685.182	-10.544.267	-1.263.079	-1.704.446

Fuente: SEPE (MTIN)

## II. EL MODELO AUSTRIACO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

### I. ANTECEDENTES

- *El modelo de indemnización por despido que se aplica actualmente en Austria está vigente desde el 1 de enero de 2003.*

En el año 2002 Austria reformó su legislación de indemnización por despido. Y lo hizo por razones de eficiencia y de equidad.

- a) Por **razones de eficiencia** porque el anterior sistema de indemnización por despido **desincentivaba la movilidad** laboral de los trabajadores y, como consecuencia de ello, **reducía el dinamismo y la eficiencia del mercado de trabajo**.

Y ello era así porque en dicho sistema cambiar de empleo implicaba para los trabajadores:

- **perder las expectativas de derecho** que habían generado **de indemnización por despido** en razón a la antigüedad que tenían en la empresa, dado que la cuantía de la misma se vinculaba a la permanencia en el mismo empleo.
- y lo que era más importante, **reducir significativamente la protección del empleo frente al riesgo del despido**, ya que dicha protección era mayor cuanto mayor era la cuantía de la indemnización por despido a que tenía derecho el trabajador y ésta era mayor, a su vez, cuanto mayor antigüedad en la empresa tuviera el trabajador.

Además, el anterior sistema **podía plantear graves problemas de liquidez a los empresarios** en determinados momentos, si tenemos en cuenta que tenían que hacer frente al pago de la indemnización, en su cuantía total, en el momento de hacerse efectivo el despido.

- b) Por **razones de equidad** porque el anterior sistema **excluía del derecho a la indemnización por despido a un número importante de trabajadores**. En concreto, excluía a aquellos cuya relación laboral no había alcanzado una duración de tres años.

Por otra parte, conviene indicar también que la **cuantía de la indemnización** por despido que se establecía en el sistema anterior empezaba con dos meses de salario a los tres años de antigüedad, que aumentaba progresivamente en razón a la permanencia en el empleo (antigüedad), y que **alcanzaba su valor máximo, una anualidad de salario, después de veinticinco años de antigüedad**. Así la escala era la siguiente:

- 2 veces el salario bruto mensual para duraciones de empleo de, al menos 3 años
- 3 veces el salario mensual para duraciones de, al menos, 5 años.
- 4 veces el salario mensual para duraciones de, al menos, 10 años.
- 6 veces el salario mensual para duraciones de, al menos, 15 años.
- 9 veces el salario mensual para duraciones de, al menos, 20 años.
- y 12 veces el salario mensual para duraciones de, al menos, 25 años o más.

➤ ***El nuevo modelo austriaco de indemnización por despido es el resultado del acuerdo entre los interlocutores sociales.***

Por las razones antes indicadas, el **Gobierno austriaco** anunció en el año **2001** su **intención de reformar el sistema de indemnización por despido** que estaba vigente en ese momento.

El **objetivo** que el Gobierno austriaco perseguía con dicha **modificación** era extender el derecho a la indemnización por despido a los trabajadores que estaban excluidos de la misma, así como establecer un modelo de indemnización por despido que consiguiera estos **tres objetivos**:

- **facilitara la movilidad laboral** de los **trabajadores**, reduciendo los costes derivados de la misma, no perdiendo la cantidad acumulada por indemnización por despido en el empleo anterior cuando se cambien, incluso voluntariamente, de empleo,
- **eliminar los problemas de liquidez** que se planteaban a las **empresas** cuando tenían que hacer frente al pago de las indemnizaciones, permitiendo un pago gradual de la misma,
- **fortaleciera el pilar de capitalización del sistema de pensiones**; este objetivo se vinculaba, en alguna medida, a la finalidad de mejorar la pensión de jubilación del trabajador y con ello reducir la presión sobre el sistema de pensiones que es muy generoso en Austria.

Esta reforma fue el resultado de un **acuerdo entre interlocutores sociales de octubre de 2001** que sirvió de base para la **ley de indemnización por despido** que aprobó el Parlamento austriaco **en junio de 2002**.

**El sistema de indemnización por despido por el que se sustituye el sistema anterior está sustentado, en cierto modo, en un régimen de aseguramiento de la indemnización por despido.**

En efecto, los elementos básicos del nuevo sistema de indemnización por despido en Austria son los siguientes.

- **Está financiado** por una **cuota** que abonan únicamente los **empresarios** que equivale al **1,53 por cien de la masa salarial** de la empresa; esta contribución empresarial **cubre, por un lado, el coste de la indemnización por despido (aproximadamente con un 0'30 por cien)** que el empresario tendría que pagar a los trabajadores que despidiera y, por otro lado, **la aportación a los trabajadores que continúen en la empresa** que servirá para mejorar su pensión de jubilación (con un 1'23 por cien). El valor medio de la indemnización es de 6 días por año de antigüedad con el tope de 12 meses de salario.

El Fondo de acuerdo con la nueva regulación presenta las siguientes características:

- **Está vinculado al ciclo de vida laboral del trabajador**, con lo que la indemnización por despido a que tendrá derecho el mismo será la que hubiera acumulado en los diferentes empleos que hubiera ocupado; es decir, ya no está sólo vinculada a la antigüedad generada en el mismo empleo.

- **Está vinculado al ciclo de vida laboral del trabajador y sustentado en un sistema de cuentas de ahorro de los trabajadores**, que se constituyen individualmente por cada uno de los empleos que ocupen, por lo que éstos, en caso de cambiar de empleo, pueden transferir el saldo de la cuenta a la del nuevo empleo.
  - En este sistema, **el pago de la indemnización por despido se hace gradualmente y de forma periódica** mediante la contribución que el empresario realiza cada mes a la cuenta de ahorro individual del trabajador que se hubiera constituido al efecto; es decir, **el pago de la indemnización por despido, en su cuantía total**, no se tiene que hacer en el **momento de producirse el despido**.
- ***El nuevo modelo austriaco de indemnización por despido ha sido muy bien valorado y puesto como ejemplo por diversos organismos internacionales.***

En concreto, el nuevo modelo austriaco de indemnización por despido ha sido muy bien valorado y puesto como ejemplo a seguir en países como España por diversos organismos internacionales, **el Banco Mundial y la OCDE**.

Por otra parte, la **Comisión Europea** considera que dicho modelo era **un ejemplo de flexiseguridad** en la medida que ofrece ventajas tanto para los empresarios como para los trabajadores.

- ***El nuevo modelo austriaco de indemnización por despido ha inspirado, en cierto modo, la creación del Fondo de Capitalización para los Trabajadores.***

En nuestro país, el nuevo modelo austriaco de indemnización por despido se ha introducido en el debate de la reforma laboral y ha sido objeto de una especial atención por parte de determinadas instituciones, determinados analistas del mercado de trabajo y por el Gobierno.

En efecto, el Gobierno en el documento que entregó a los interlocutores sociales el 5 de febrero de 2010 sobre posibles “líneas de actuación en el mercado de trabajo”, a debatir en el marco del diálogo social, ya hablaba de la posibilidad de adaptar a nuestro país determinadas fórmulas que en los últimos años se han adoptado con éxito en algunos países europeos que permiten fomentar la movilidad y la formación, así como reforzar el aliciente de los empresarios a su utilización y a incrementar la estabilidad en el empleo. Pues bien, entre dichas medidas es claro que el Gobierno estaba pensando, entre otras, en el modelo de indemnización por despido que se aplica en Austria desde el 1 de enero de 2003.

## **II. DESCRIPCIÓN DEL NUEVO MODELO AUSTRIACO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO**

### ***1.- ¿A quién se aplica?***

El nuevo modelo austriaco de indemnización por despido se aplica **a todas las empresas y a todos los trabajadores que sean contratados después del uno de enero de 2003**, que es la fecha de entrada en vigor de la ley que estableció dicho modelo, y ello con independencia de la modalidad de contratación que se utilice. Es decir, el nuevo modelo **se aplica por igual a los trabajadores contratados indefinidamente como a los trabajadores contratados con carácter temporal**.



La aplicación general a todos los trabajadores **es una de las más importantes novedades** que se introducen respecto del modelo anterior, ya que en el mismo no tenían derecho a indemnización por despido los trabajadores cuyo contrato con la empresa no hubiera tenido una duración de al menos tres años.

No obstante lo anterior, **también a los trabajadores contratados con anterioridad al uno de enero de 2003 se les puede aplicar el nuevo modelo** si, en tal sentido, hay un acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Aunque **no se han producido muchos traspasos** del anterior sistema al nuevo, ya que, al margen de otras ventajas, el **nuevo sistema no era financieramente atractivo**, lo cierto es que **en este momento a una gran parte de los trabajadores austriacos se les aplica el nuevo modelo** ya que, como consecuencia de la gran movilidad y rotación laboral que hay en el mercado de trabajo austriaco, muchos trabajadores tienen hoy un empleo distinto al que tenían el uno de enero de 2003.

## **2.- ¿En qué consiste?**

Básicamente, **el nuevo modelo** austriaco de indemnización por despido, **consiste** en que el **empresario paga la indemnización que tendría que abonar al trabajador en caso de despido no a tanto alzado y cuando se produzca el despido**, como venía haciendo en el modelo anterior, **sino anticipadamente, de forma gradual y periódica a lo largo de la vigencia de la relación laboral** que mantiene con el trabajador. **El empresario cuando decide despedir a un trabajador no tiene que abonar ninguna indemnización adicional** a la que ha venido haciendo al Fondo.

En suma, lo característico de este modelo de indemnización por despido es que **el empresario no paga directamente la indemnización** por despido al trabajador cuando decide despedirlo sino que lo hace la entidad en la que él ha ingresado las contribuciones realizadas a tal efecto.

La forma en que **el empresario hace el indicado pago** de la indemnización por despido de forma gradual y periódica es **a través de las cuentas de ahorro individuales que tiene que constituir obligatoriamente para todos los trabajadores de su plantilla**. La **contribución** que tiene que hacer el empresario **por cada uno de sus trabajadores a dichas cuentas es del 1,53 por ciento del sueldo mensual** bruto de cada uno de ellos. Estas contribuciones están exentas de impuestos tanto para las empresas como para los trabajadores.

**El trabajador tendrá tantas cuentas de ahorro como empleos tenga a lo largo de su vida**. Ahora bien, con independencia de ello, **los saldos de las diferentes cuentas no se pierden por cambiar de empleo**, incluso voluntariamente, sino que se acumulan en las sucesivas.

Y el tercer elemento que conforma el nuevo modelo austriaco de indemnización por despido es que **la gestión de los fondos ingresados en las cuentas de ahorro individual de los trabajadores se encomienda a unas entidades específicas autorizadas por la Administración** para realizar esta función. Estas entidades **invierten los indicados fondos** en el mercado de capitales con el fin de obtener un rendimiento que puede aumentar el saldo de las cuentas. Hay que señalar que, en todo caso, a los trabajadores se les garantiza el cobro íntegro de lo aportado por las empresas.

Cada **empresa tiene que elegir una entidad de las autorizadas** para gestionar los fondos de las cuentas de ahorro de los trabajadores. Cuando en la empresa existan representantes de los trabajadores, la selección de la indicada entidad se hace **de común acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores**. Si no existen tales representantes, el empresario tiene que informar a los trabajadores de la entidad elegida. Si los trabajadores, en un número superior a un tercio, manifiestan su oposición, el empresario tendría que cambiar de entidad.

Una última cuestión: **en las entidades** que se encargan de la gestión de los fondos de las cuentas de ahorro de los trabajadores, **en sus Consejos de Vigilancia, existen representantes de los sindicatos**.

### **3.- ¿Cómo funciona?**

El nuevo modelo austriaco de indemnización por despido funciona de la siguiente manera:

- Los **empresarios ingresan todos los meses, salvo el primero, a través de la Caja de Enfermedad de la Seguridad Social, la contribución del 1,53 por ciento del salario mensual** bruto de todos y cada uno de los trabajadores de su plantilla.
- La **Caja de Enfermedad transfiere a la entidad gestora de las cuentas de ahorro** de los trabajadores, a que se hubiera adherido la empresa, las contribuciones que se hubieran hecho a las mismas para que se inviertan en el mercado de capitales y se obtenga un rendimiento.
- Las **cantidades acumuladas en las cuentas** de ahorro se pueden movilizar con ocasión del cambio de trabajo y permanecer así en la cuenta del trabajador **hasta la jubilación**. En el momento de la **jubilación el trabajador puede percibir en su totalidad el saldo que tenga en cuenta** (en ese caso tiene que abonar un 6 % en concepto de impuestos) **o lo puede percibir anualmente como complemento de la pensión** (en este caso está exento de pagar impuestos).
- El **trabajador sólo puede cobrar la indemnización por despido cuando la relación laboral con la empresa se extinga por razones ajenas a su voluntad**, siempre y cuando hubieran transcurrido más de tres años desde el cobro de la última indemnización; no obstante **el trabajador también puede en estos casos no hacer uso del derecho al cobro de la indemnización y acumular el saldo de la cuenta en la correspondiente a otro empleo posterior**.
- Por último, en **caso de cambio de empleo** por voluntad del trabajador **el saldo de la cuenta de ahorro no se pierde** sino que **se puede acumular a la cuenta correspondiente al nuevo empleo**.

### **4.- ¿Qué ventajas y qué inconvenientes tiene?**

El **nuevo modelo** austriaco de indemnización por despido **tiene ventajas** tanto para los trabajadores como para las empresas.

Desde el **punto de vista de los trabajadores son ventajas:**

- La **extensión del derecho** a la indemnización por despido a todos los trabajadores, con independencia de la modalidad de contratación que tengan con la empresa.

- La **posibilidad de acumular las contribuciones realizadas en los diferentes empleos** que ocupe el trabajador, lo que permite a éste gestionar mejor su vida laboral y mejorar, en su momento, su pensión de jubilación.
- La **eliminación de obstáculos a la movilidad voluntaria** de los trabajadores, al permitir que éstos puedan conservar los derechos generados en relación con la indemnización por despido cuando cambian de empleo. La pérdida del derecho a indemnización por despido creaba un fuerte incentivo para que los trabajadores con mayor antigüedad no abandonaran sus puestos de trabajo voluntariamente. El nuevo sistema de pago por despido elimina este factor disuasorio de la movilidad en el trabajo.
- **Se amplía** a colectivos y a extinciones que antes no tenían derecho a indemnización. Uno de los objetivos explícito de la reforma austriaca fue la eliminación de desigualdades en la distribución del pago de la indemnización por despido entre los empleados. Así, como resultado de la reforma, son muchos más los empleados que tienen derecho al pago de la indemnización por despido, en particular los trabajadores con contratos temporales de corta duración.

Por otra parte, desde el **punto de vista de los empresarios son ventajas:**

- La **eliminación de los problemas de liquidez** que se planteaban a las empresas al no tener que abonar la cuantía total de la indemnización en el momento de producirse el despido ni tener que constituir reservas para hacer frente al pago de la misma.
- La **eliminación de la incertidumbre** que existía en cuanto al coste de las indemnizaciones por despido en el momento de realizar la contratación.
- El **aseguramiento colectivo** del coste de las indemnizaciones.
- La **reducción del coste de las indemnizaciones**. Se estima que la cuantía de la **indemnización** por despido en el **nuevo sistema será del orden de un 30 % inferior a la del sistema anterior**. Por otra parte, el máximo de indemnización, una anualidad, que se alcanzaba en el anterior sistema a los 25 años se alcanza en el nuevo a los 37 años.

Ahora bien, ello no quiere decir que el coste que tiene que soportar el empresario sea necesariamente menor, ya que la contribución que tiene que hacer para atender el pago de la indemnización por despido no la hace sólo para los trabajadores que puedan ser eventualmente despedidos sino para todos los trabajadores de su plantilla con lo que la reducción del coste de los despedidos se compensa con la creación de un nuevo derecho para todos los trabajadores.

No obstante, **también el nuevo sistema** de indemnización por despido **tiene inconvenientes**, tanto para los trabajadores como para los empresarios.

Desde el **punto de vista de los trabajadores, son inconvenientes:**

- La **potencial mayor facilidad que se concede a las empresas para despedir**, ya que el **empresario no tiene ningún coste adicional cuando decide despedir a un trabajador, salvo por vulneración de Derechos Fundamentales o por defectos de forma**. En el nuevo modelo la **indemnización pierde el carácter disuasorio** que tenía con

anterioridad para el empresario cuando pretendía despedir a un trabajador. No existen, sin embargo, estudios que reflejen el impacto real del nuevo sistema en términos de aumento o disminución del número de despidos tras su implantación.

- En cuanto a la **cuantía de las indemnizaciones** el sistema de Fondos incluso en las estimaciones más optimistas de rentabilidad no garantiza los mismos niveles que antes de la reforma al depender ahora en buena medida de la rentabilidad de la capitalización. No cumple el papel de seguro de rentas ante las incertidumbres del mercado.

Desde el **punto de vista de los empresarios son inconvenientes:**

- Se produce un incremento **del 1,53 por ciento de la masa salarial** total de la empresa, cantidad de la que habría que deducir el coste que representara la indemnización que tendría que abonar el empresario a los trabajadores que despidiera (se estima que puede representar en torno a un 0,3 por ciento). Por lo tanto, el mayor coste que representaría para los empresarios el nuevo modelo de indemnización por despido sería en torno al 1,23 por ciento de la masa salarial

En todo caso, hay que decir que el nuevo modelo austriaco **no es sólo un sistema de indemnización por despido.**

En efecto, **la intención del Gobierno austriaco** cuando aprobó el nuevo modelo de **indemnización por despido** era que dicha indemnización **actuara como refuerzo del sistema de pensiones mediante un nuevo pilar de capitalización**. Se trataba con ello de que los recursos acumulados para abonar la indemnización por despido **actuaran** en alguna medida **como un fondo de pensiones para el trabajador**. Ello explica el que la **contribución** que tiene que hacer el empresario se haya **extendido a todos los trabajadores** y no quede limitada a los trabajadores que pudieran ser eventualmente despedidos, si bien **la contribución** que se hace a estos efectos **es demasiado baja para que** la misma **pueda jugar como un verdadero pilar de capitalización de la pensión de jubilación.**

### **III. EL MODELO ITALIANO DE INDEMNIZACIÓN POR FINALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL (TFR)**

#### **I.- ANTECEDENTES**

En Italia, el trabajador ha tenido tradicionalmente derecho a percibir una compensación o indemnización económica al finalizar la relación laboral con una empresa, cualquiera que fuera la causa de la finalización. La compensación se calculaba tomando como base el último salario del trabajador y los años de antigüedad que tuviera el mismo. Es decir, en Italia durante el tiempo en que el trabajador prestaba servicios en una empresa generaba el derecho a obtener una compensación o indemnización económica que se hacía efectiva en el momento de finalización de la relación laboral.

Aunque la indicada indemnización no era propiamente una indemnización por despido, lo cierto es que la misma se percibía también en caso de despido y estaba vinculada, en cierto modo, también a la finalidad de aquélla, en la medida que entre sus objetivos, además de

compensar al trabajador por los años de trabajo en la empresa, figuraba el de resarcirle de los daños causados por el despido y, sobre todo, el de frenar o evitar una actuación arbitraria del empresario ante la amplia libertad de despido de que gozaba el mismo.

El derecho a la compensación o indemnización económica por finalización de la relación laboral, que empezó siendo una “indemnización por antigüedad” o un “premio de fidelidad” por los años de trabajo en la empresa que se abonaba a los trabajadores que cesaban en la empresa por cualquier causa—es decir, para tener derecho a esta indemnización había que cesar en la empresa—, se ha ido transformando a lo largo del tiempo hasta llegar a lo que es hoy el *Trattamento Fine Rapporto* (TFR), que es el que se da en este momento a la indemnización por terminación de la relación laboral.

En el año 2005, y con efectos desde el 1 de enero 2007, se introdujo una modificación sustancial del tratamiento de la indemnización por terminación de la relación laboral (TFR) que consistió básicamente en que las cantidades que se van acumulando durante el tiempo de duración de la misma para el pago de la referida indemnización se podían transferir a un fondo complementario de pensiones y se podían percibir, en su momento, como una pensión complementaria de la de jubilación.

## **II.- EL TRATAMIENTO POR FIN DE LA RELACIÓN LABORAL EN ITALIA (TFR)**

### **1.- ¿Qué es y en qué consiste el TFR?**

El TFR es la cantidad que el empresario tiene que reservar o dotar cada año para pagar, en su momento, la indemnización por fin de la relación laboral. Se trata, por tanto, de una forma de pago más flexible de la indemnización por terminación de la relación laboral, ya que permite que el empresario no tenga que desembolsar el importe íntegro de dicha indemnización en el momento en que finalice la relación laboral sino que lo pueda hacer de forma gradual y periódica a lo largo del tiempo que dure la misma.

El TFR tiene la naturaleza de salario diferido; es decir se trata de un verdadero derecho del trabajador, de ahí que en la regulación del mismo se contemple la posibilidad de que se pueda anticipar al trabajador una parte de las cantidades acumuladas en determinados supuestos y condiciones y que sea también el propio trabajador el que decida el destino que se vaya a dar a las mismas y la entidad que las vaya a gestionar.

Hay que señalar que la reforma efectuada en el 2005 introdujo cambios importantes en el tratamiento de la indemnización por cese de la relación laboral. En este sentido, las cantidades acumuladas hasta el 31 de diciembre de 2006 seguirán permaneciendo en la empresa y se abonarán íntegramente en el momento en que se termine la relación laboral con la misma, mientras que las cantidades que se acumulen a partir del uno de enero de 2007 se destinarán y gestionarán de acuerdo con lo establecido en la nueva normativa.

### **2.- ¿A qué trabajadores se aplica el TFR?**

La indemnización por terminación de la relación laboral se aplica a todos los trabajadores por cuenta ajena, ya pertenezcan al sector privado o al público con excepción de los funcionarios públicos y los trabajadores autónomos. Ahora bien, el TFR en su nueva regulación sólo se

aplica a los trabajadores por cuenta ajena del sector privado; sólo ellos pueden optar por transferir el TFR a un fondo complementario de pensiones.

### 3.- ¿Cómo funciona el TFR?

#### **El empresario es el único que contribuye al TFR**

Parece lógico que así sea ya que con la aportación que el empresario hace al TFR está contribuyendo a pagar la indemnización que legalmente tendrá que abonar al trabajador cuando cesa en la empresa por el trabajo prestado en la misma.

La cantidad anual con la que el empresario contribuye al TFR es equivalente al 7'41 por ciento del salario anual bruto del trabajador.

#### **El destino de las cantidades acumuladas en el TFR y la entidad que vaya a gestionarlas lo deciden los trabajadores.**

El trabajador puede optar entre diversas opciones; en concreto entre las siguientes:

- Por mantener el TFR **en la empresa** que irá acumulando anualmente las cantidades que servirán, en su día, para pagar la indemnización por fin de la relación laboral.
- Por **transferir las cantidades acumuladas** en el TFR **a un fondo complementario o pólizas individuales de pensiones**. Dentro de esta opción, el trabajador podrá elegir el fondo de pensiones al que se transfiere el TFR o movilizarlo a otro fondo después de dos años de permanencia en el anterior.

En caso de que el trabajador no opte explícitamente por ninguna de las opciones indicadas se presumirá que opta por la segunda opción, en cuyo caso las cantidades acumuladas en el TFR se transferirán al fondo de pensiones previsto en el convenio colectivo o, en caso de pluralidad de fondos, a aquel al que se haya adherido la mayoría de los trabajadores; de no poder aplicarse esta norma, la cantidad en cuestión será ingresada en el Fondo complementario creado por el INPS; el silencio del trabajador juega, por tanto, a favor de la opción del fondo de pensiones, aunque la adhesión a los fondos de pensiones no se puede imponer en ningún caso al trabajador, si ha manifestado su voluntad en contrario.

**La opción de mantener el TFR en la empresa** puede ser revisada siempre: es decir, el trabajador podrá decidir cambiar a la segunda opción, y transferir el TFR a un fondo de pensiones, en cualquier momento a lo largo de su relación laboral. En cambio, **la opción de transferir el TFR a un fondo de pensiones no es revisable**; por lo tanto esta opción es irreversible.

#### **Las cantidades acumuladas en el TFR se actualizan cada año.**

Cuando el TFR permanece en la empresa, las cantidades acumuladas están protegidas contra la inflación y se revalorizan cada año.

Por otra parte, cuando las cantidades acumuladas en el TFR son transferidas y gestionadas por los fondos de pensiones los rendimientos que tendrán las mismas serán los que obtengan los propios fondos.

#### **El trabajador puede anticipar el rescate de una parte de las cantidades acumuladas en el TFR**

El trabajador que tenga ocho años de antigüedad en la empresa puede solicitar anticipos de las cantidades acumuladas en el TFR que se mantiene en la misma para atender necesidades personales o familiares importantes; en concreto, puede solicitar anticipos para atender gastos derivados de una intervención o tratamiento sanitarios o para adquirir la vivienda, para él o para sus hijos, que se vaya a utilizar como residencia habitual.

Por otra parte, no se pueden solicitar anticipos de las cantidades acumuladas en el TFR cuando se hubieran transferido a un fondo de pensiones; en este caso, el rescate sólo se puede hacer cuando el trabajador se jubile y se hará en todo caso como complemento de la pensión de jubilación. Excepcionalmente, en situaciones de desempleo y en determinadas condiciones, se pueden rescatar anticipadamente las cantidades acumuladas en el TFR que gestionan los fondos de pensiones.

#### **4.- ¿Cómo se gestiona el TFR?**

La gestión del TFR que se mantiene en la empresa es distinta según que la misma tenga menos o más de cincuenta trabajadores.

En efecto, si la empresa tiene menos de cincuenta trabajadores no hay salida de fondos de la empresa ya que ésta simplemente tiene que reflejar en su balance la reserva o dotación que se hace para el pago de la indemnización que tiene que abonar al trabajador en el momento de la terminación de la relación laboral con la empresa.

Por el contrario, si la empresa tiene más de cincuenta trabajadores sí hay salida de fondos de la misma, ya que en estos casos el empresario tiene que transferir al fondo de tesorería que gestiona el INPS las cantidades que tiene que aportar anualmente al TFR para el pago de la indemnización por terminación de la relación laboral.

#### **La gestión del TFR por un fondo de pensiones tiene algunas peculiaridades**

No hay revalorización garantizada de las cantidades acumuladas en el TFR ya que la protección contra la inflación se consigue con los rendimientos que obtiene el fondo por las inversiones en el mercado de capitales.

En este caso no existe posibilidad de recatar las cantidades acumuladas en el TFR, salvo en situaciones excepcionales de desempleo, ya que la finalidad de las mismas es complementar la pensión de jubilación

#### **5.- ¿Qué “liquidación” se hará al trabajador cuando finalice su relación laboral con la empresa?**

En caso de que el TFR se mantenga en la empresa, corresponderá al empresario pagar al trabajador la indemnización por terminación de la relación laboral y lo hará en el momento mismo de la terminación de la misma; la “liquidación” que debe hacer al trabajador será una cantidad equivalente a las cantidades acumuladas en el TFR revalorizadas en los términos antes indicados.

Por otra parte, en caso de que el TFR sea gestionado por el fondo del INPS, corresponderá asimismo al empresario abonar al trabajador la indemnización por finalización de la relación laboral, en una cuantía equivalente a la indicada anteriormente, debiendo resarcirle posteriormente el INPS del pago efectuado al trabajador.

Por último, en caso de que el TFR esté gestionado por un fondo de pensiones será a éste a quien corresponderá abonar al trabajador la indemnización por terminación de la relación laboral que consistirá en una cantidad equivalente a las cantidades acumuladas en el TFR incrementada en la parte que corresponda de los rendimientos obtenidos por el fondo. En todo caso, hay que advertir que el trabajador en lugar de recibir el pago de la “liquidación” puede decidir mantener la misma en el fondo. Y asimismo que en caso de jubilación la “liquidación” que haga el fondo debe contemplar que al menos el 50 por ciento de la misma debe hacerse como renta vitalicia que venga a complementar la pensión de jubilación.

## 6.- ¿Qué ventajas e inconvenientes tiene el TFR?

EL TFR italiano tiene ventajas tanto para los trabajadores como para los empresarios.

Para los **trabajadores** constituyen **ventajas**:

- Contar con un sistema complementario de pensiones, sin verse afectados por ello sus niveles retributivos.
- La portabilidad de los fondos acumulados al cambiar de empresa
- La posibilidad de anticipar la percepción de una parte de la indicada indemnización si lo necesitan para atender determinadas necesidades personales o familiares.

Para los **empresarios** constituyen **ventajas**:

- La eliminación de los problemas de liquidez que se planteaban a las empresas cuando tenían que hacer frente a la indemnización por terminación de la relación laboral de una sola vez.
- El que las empresas de pequeño tamaño, las de menos de cincuenta trabajadores, puedan utilizar las cantidades acumuladas en el TFR como un mecanismo de autofinanciación barato.

Ahora bien, también el TFR tiene inconvenientes tanto para los trabajadores como para los empresarios:

Para los **trabajadores** es un **inconveniente**:

- La desaparición del posible efecto disuasorio de la indemnización por finalización de la relación laboral en determinados supuestos (si bien existen otros elementos en el sistema italiano que compensan o reemplazan este efecto).

Y para los **empresarios** es un **inconveniente**:

- El elevado coste que representa la aportación que tienen que hacer cada año al TFR, que se cifra en el 6,91 del salario anual bruto del trabajador. Téngase en cuenta que el coste se dispara porque afecta prácticamente a toda la plantilla. Aunque también es cierto que el coste compensa la baja cotización por desempleo, a la Cassa Integrazione Guadagni (CIG) para supuestos de desempleo por suspensión o reducción de jornada o por crisis económicas de sector o de ámbito local a causa de reestructuraciones, reorganizaciones o reconversiones industriales. El primer supuesto se financia por cada empresa con una cotización ordinaria sobre la retribución bruta del 2,20 % o del 1,9 % para las empresas con más de cincuenta trabajadores o hasta cincuenta respectivamente. El segundo se financia por las



empresas y por los trabajadores con una cotización respectivamente del 0,6% y 0,3% del salario bruto.

#### **IV. EL SISTEMA TRANSITORIO DEL FOGASA**

**La Disposición Transitoria Tercera del RDL 10/2010 y de la ley 35/2010, contempla un régimen transitorio hasta que esté operativo el FCT, en el que el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) se hace cargo de una parte de la indemnización legal por despido.**

En efecto, en las indicadas disposiciones se contempla un nuevo supuesto de responsabilidad del FOGASA que se concreta en el abono por parte del mismo de una parte de la indemnización legal por despido en determinados supuestos y que tiene por objeto reducir el coste para el empresario de la indemnización legal por despido.

En realidad, lo que se está haciendo ahora es ampliar o generalizar, con algunos matices, para todas las empresas, cualquiera que sea el número de trabajadores que tengan, la responsabilidad de abonar una parte de la indemnización legal por despidos objetivos o colectivos, equivalente al 40 por ciento de la misma, que ya asumía con anterioridad el FOGASA cuando dichos despidos afectaban a empresas de menos de veinticinco trabajadores. Otras diferencias importantes de la nueva regulación en relación con la intervención anterior del FOGASA son que tras la reforma laboral de 2010 la intervención del FOGASA no queda limitada al supuesto de despido objetivo del artículo 52.c y además que quedará condicionada a que la duración del contrato alcance un año de duración.

***La intervención del FOGASA, durante esta etapa transitoria, y la reducción de la indemnización legal por despido que lleva consigo están limitadas a determinados supuestos.***

En efecto, la intervención del FOGASA, durante esta fase transitoria, y la consiguiente reducción de la indemnización por despido, están previstas en los siguientes supuestos:

1. En primer lugar, la reducción de la indemnización por despido en este caso se aplicaría a todas las empresas, cualquiera que sea el número de trabajadores que tengan, en que concurren las circunstancias que se indican a continuación.
2. En segundo lugar, dicha reducción de la indemnización por despido se aplicaría a los despidos que están amparados en las causas previstas en los artículos 51 y 52 del ET y el artículo 64 de la Ley Concursal sin que se distinga si se trata de despidos procedentes o improcedentes, declarados por el juez o reconocidos por la empresa como tales en el último caso. La indemnización se calculará según las cuantías por año de servicio y los límites legalmente establecidos en función de la extinción de que se trate y de su calificación judicial o empresarial.
3. En tercer lugar, la intervención del FOGASA se extiende a los trabajadores que hubieran celebrado un contrato de trabajo de carácter indefinido, ya sea ordinario o de fomento de la contratación indefinida, después del 18 de junio de 2010. Por lo tanto, los contratos indefinidos celebrados con anterioridad a dicha fecha quedarán excluidos de este régimen transitorio, y por tanto del pago de una parte de la indemnización por despido por parte del FOGASA y se seguirán rigiendo por la normativa anterior.

4. En todo caso, para que proceda el abono de una parte de la indemnización por el FOGASA será necesario que el contrato haya tenido una duración superior a un año. En los contratos de duración inferior a un año la indemnización establecida legalmente será abonada totalmente y a su cargo por el empresario.

***El régimen transitorio que se establece en las indicadas normas está dirigido a reducir la indemnización legal por despido, socializando o mutualizando la misma y manteniendo los derechos de los trabajadores.***

Igual que ya ocurría con el abono de una parte de la indemnización legal por despido en el caso de empresas de menos de veinticinco trabajadores, con esta nueva medida se está socializando o mutualizando una parte de la indemnización por despido, puesto que lo que se está haciendo realmente es asumir colectivamente por parte del conjunto de empresarios la carga de parte de la indemnización por despido ya que el FOGASA se financia con cotizaciones de todos los empresarios.

El FOGASA asume una responsabilidad directa por lo que no cabe repercutir al empresario la cantidad abonada en concepto de indemnización por despido, como si ocurre, en cambio, cuando la responsabilidad que asume el FOGASA es subsidiaria.

El pago parcial de la indemnización por despido a cargo del FOGASA es una medida que podría integrarse en el enfoque de “flexiguridad” auspiciado por las Instituciones de la Unión Europea.

***La cuantía de la indemnización legal por despido que abona el FOGASA y la que se reduce al empresario es equivalente a ocho días por año de servicio.***

Así pues, el FOGASA se hará cargo transitoriamente de una parte de la indemnización por despido equivalente a ocho días de salario por año de servicio, (los ocho días equivalentes al 40 % de una indemnización de veinte días), prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año. El cálculo de los ocho días por año de servicio se hará teniendo en cuenta el salario que haya servido para calcular la indemnización que asume el empresario. Asimismo, se hará teniendo en cuenta los límites establecidos en función de la extinción de que se trate y de la calificación judicial o el reconocimiento empresarial de la calificación jurídica del despido.

Hay que señalar que en estos casos no resulta de aplicación el límite de responsabilidad del FOGASA establecido en el artículo 33.2 del ET.

***La financiación de este régimen transitorio está previsto que se lleve a cabo con cargo a los excedentes del FOGASA***

Como es sabido el FOGASA es un organismo público que se financia íntegramente con cotizaciones empresariales. Por lo tanto, este régimen transitorio no supone para el Estado asumir ninguna carga. A lo sumo, el Estado se podría ver implicado en el supuesto de que los excedentes del FOGASA fueran insuficientes para cubrir los costes que representara esta intervención del mismo, pues en este caso podría verse obligado a intervenir cubriendo el déficit con cargo a los presupuestos del Estado.

***Este régimen transitorio está previsto que se aplique hasta que esté operativo el FCT.***

Así está previsto, desde luego, en la Disposición Transitoria Tercera del RDL 10/2010 y de la ley 35/2010 y en la Disposición Final Segunda del RDL 10/2010 y en la Disposición Adicional Décima de la ley de la ley 35/2010.

Por otro lado, las disposiciones antes indicadas prevén que el FCT esté operativo el 1 de enero de 2012.