

PROYECTO ECOGES

Estudio comparativo sobre medidas ante la crisis actual con incidencia en materia laboral

Evaluación del informe técnico sobre Austria

(Visita 29-31 de marzo de 2011)

Autores del informe

Prof Dr. Dr. h.c. Antonio Ojeda Avilés

Dr. Miguel Gutiérrez Pérez

INDICE

MEDIDAS ANTE LA CRISIS CON INCIDENCIA EN MATERIA LABORAL EN REINO UNIDO

1. INTRODUCCION.
2. REDUCCIÓN DE JORNADA Y FORMACIÓN DUAL.
3. LA DENOMINADA CARENCIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL.
4. EL SISTEMA AUSTRIACO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO.

BIBLIOGRAFÍA

ANEXO. IMÁGENES DE LAS REUNIONES TÉCNICAS

1. INTRODUCCIÓN¹.

El primer dato que debemos tener en cuenta el relación al mercado de trabajo de este país es que la tasa de desempleo en Austria se situó en 2010, aproximadamente, en el 4,8% (unas 240.000 personas desempleadas), una cifra que, a pesar de su incremento en los últimos tiempos, provocado por el deterioro de la economía austriaca, en especial desde principios de 2009, suscita la admiración de muchos otros Estados miembros de la Unión Europea.

Asimismo, otro dato a tener en consideración es que la tasa de empleo es aproximadamente del 70% (unos 4.078 millones de personas empleadas), situándose por encima de la media de la Unión Europea. Si bien desde principios de 2009 el empleo decreció con reducciones de empleo que afectan, fundamentalmente, a la industria manufacturera, a los sectores del comercio, transporte y de la comunicación. Además, a tal respecto, este país presenta un importante problema en el colectivo de los trabajadores de más edad entre 55 y 64 años, puesto que la tasa de empleo de aquellos es una de las más bajas de Europa.

Por otro lado, otra de las características del mercado de trabajo austriaco es la alta rotación del empleo, en un fenómeno que nos recuerda lo ya visto para Dinamarca y que puede exigir probablemente una población pequeña. Las altas fluctuaciones estacionales son otro rasgo característico de este país, pudiendo ser explicadas parcialmente las mismas por la gran participación de la construcción y del sector turístico en la economía², los cuales explican 1/3 del desempleo.

¹ HOFER, H.: "La reforma de la Ley sobre indemnización por despido en Austria". Relaciones Laborales, nº 9, 2010, p. 117 y ss. Asimismo, sobre la evolución y los indicadores del mercado de trabajo austriaco, AA.VV.: "Labour market policy in Austria".www.eu-employment-observatory.net, 2008, pp. 3 y ss.

² El sector primario (agricultura, ganadería, pesca y minería) representa el 1,6% del PIB del país y el 5,9% de la población ocupada. Por su parte, en el sector secundario (industria, minería, electricidad y agua, más construcción) la industria supone el 20, 5% del PIB del país y la construcción el 7,1% del PIB, dando trabajo dicho sector al 26,3% de la población ocupada. Por último, el sector terciarios (servicios: comercio, turismo, banca, sanidad) supone el 60% del PIB y el 67,6% de la población ocupada.

Por tanto, podemos concluir en esta aproximación a los principales características del mercado laboral austriaco diciendo que el mismo viene definido por cuatro rasgos esenciales:

- Una baja tasa de desempleo a pesar del incremento experimentado por la misma en los últimos tiempos.
- Una elevada tasa de empleo,
- Una alta rotación del empleo.
- Y unas altas fluctuaciones estacionales.

Así pues, a raíz de estos rasgos esenciales del mercado de trabajo austriaco trataremos de analizar en las próximas páginas las medidas o instrumentos más relevantes que viene a presentar el modelo austriaco, dado que el mismo viene ocupando en los últimos meses las primeras páginas de la actualidad en nuestro país, sobre todo a raíz de las últimas reformas introducidas en el mercado laboral en España, donde se prevé, como sabemos, la creación del denominado fondo individual de capitalización, el cual parece adoptar, en esencia, la fórmula, tal y como veremos posteriormente, del sistema de indemnización por despido instaurado en Austria.

2. REDUCCIÓN DE JORNADA Y FORMACIÓN DUAL³.

En primer término, al igual que en el caso de Alemania, la medida más importante adoptada en Austria gracias a la cuál se ha podido reducir el incremento en el desempleo, ha sido la jornada reducida (*Kurzarbeit*). Dicha medida ya existía en este país, aun cuando no se había utilizado anteriormente.

Para poder poner en marcha esta medida, una condición que debe cumplirse es que se trate de una situación temporal de la empresa, causada por unas circunstancias adversas. Asimismo, la reducción se podrá realizar desde el 10 al 90% de la jornada y por un máximo de 18 meses. A partir del séptimo mes, parte de la cotización social la pagan los fondos públicos. Además, debe tenerse en cuenta que por primera vez se extendió este régimen a los trabajadores temporales.

Con esta medida se han logrado salvar alrededor de 80.000 empleos, disminuyéndose el impacto en el empleo, ya que los trabajadores en *kurzarbeit* no pueden ser despedidos. En este sentido, para la patronal la medida ha tenido sentido porque se van a recuperar contratos y porque el personal cualificado no se ha perdido de las empresas, aún siendo aquella más cara que el despido. A este respecto, la medida de la jornada reducida ha sido utilizada fundamentalmente en las grandes empresas, ya que la misma requiere un convenio entre el comité de empresa y la empresa.

Por otro lado, un aspecto importante en este sentido ha sido la combinación de esta medida con horas de cualificación de los trabajadores. Sin embargo, dicha combinación no ha tenido excesivo éxito, aun cuando parece que la industria ha aprovechado estos cursos para formar a la gente en temas de sus líneas de producción.

³ Información aportada por los técnicos en su visita realizada a este país a la Federación de Industrias de Austria, la Cámara de Comercio de Austria y la Cámara de Trabajo.

En segundo término, continuando con las similitudes existentes entre este país y el país germano, otra de los aspectos a tener en cuenta en estos momentos es que Austria posee desde hace mucho tiempo el contrato de aprendizaje dual. Los jóvenes a partir de 15 años pueden realizar parte de su formación en empresas y parte en los centros de formación profesional. El 40% de los jóvenes son aprendices, por eso la tasa de desempleo de este colectivo es baja. Se pueden aprender más de 200 oficios. Los más demandados son el de mecánico en los hombres y el de peluquera en las mujeres. Para las profesiones específicas (química, electricidad,...) muchas empresas se han organizado para fundar talleres *ad hoc*. Siempre hay ciclos donde varían los talleres que se ofertan y las profesiones que se demandan. Estos talleres se financian a través del seguro del fondo de desempleo.

3. EL DENOMINAD PERÍODO DE CARENCIA EN FORMACIÓN PROFESIONAL⁴.

Otra medida característica de este país es la denominada carencia de formación profesional, consistente en la liberación del trabajador de sus obligaciones laborales simultáneamente a la supresión del salario, sirviendo el periodo como de carencia para el trabajador implicado para desarrollar una acción de formación profesional continua, si bien habrá de acordarse entre trabajador y empresario. Durante este periodo el trabajador en carencia percibe el denominado subsidio de formación profesional continua, correspondiéndose la cuantía de dicho subsidio, en principio, con la prestación por desempleo a la que el trabajador tendría derecho. Si bien, se establece una cuantía mínima para dicho subsidio que asciende a 14,53 euros diarios, pudiendo pagarse en un periodo total de cuatro años por dos meses y hasta un máximo de un año.

Por otro lado, el trabajador no tiene limitadas sus posibilidades de cualificación, puesto que el mismo puede desarrollar una acción que nada tiene que ver con la actividad profesional que viene desarrollando. Así pues, puede tratarse de un curso en un centro de formación o de parte de un curso universitario. Si bien la acción formativa suele compaginarse con el Servicio del Mercado de Trabajo – AMS- (que ha sustituido a la Oficina de Empleo). Asimismo es necesario un cierto periodo temporal para el desarrollo de la acción formativa que, en principio, asciende a un mínimo de 20 horas semanales.

⁴ MELZER-AZODANLOO, N.: "Las medidas del legislador laboral y de seguridad social austriaco contra la crisis económica". *Tribuna Social*, 239, 2010, pp. 79 y ss e información aportada por los técnicos en su visita realizada a este país a la Cámara de Trabajo de Austria.

En otro orden de cosas, la carencia de formación puede acordarse en una empresa tras una duración mínima de ocupación ininterrumpida de seis meses⁵. Asimismo, y en paralelo con lo anterior, la duración mínima de la carencia de formación viene a ser de dos meses, lo que posibilita la adquisición de cualquier cualificación específica que requiera una duración breve; pudiendo durar la carencia de formación profesional de un trabajador un máximo de un año.

Por último, por lo que se refiere a esta fórmula, la misma presenta diversas ventajas tanto para los empresarios como para los trabajadores:

- Para los empresarios la principal ventaja consiste en que el trabajador en carencia queda de nuevo a disposición de la empresa tras el periodo de carencia de formación profesional, habiendo obtenido en este periodo cualificaciones adicionales. Además, como sabemos, dado que la empresa no tiene que pagar salarios al trabajador a partir de la carencia, la reducción de los costes de personal resulta eficaz para la empresa muy rápidamente.
- Para los trabajadores, la principal ventaja consiste en la adquisición de una cualificación adicional y en la conservación de su puesto de trabajo.

⁵ Inicialmente, la carencia de formación profesional podía acordarse en una empresa tras el transcurso de un año completo de trabajo, lo que fue modificado introduciéndose la regulación actual por el Paquete del Mercado de Trabajo de 2009, Boletín Federal Oficial I 90/2009.

4. EL SISTEMA AUSTRIACO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO⁶.

Este nuevo sistema de indemnización por despido entró en vigor en Austria en enero de 2003, un sistema que, en líneas generales, se basa en que el empresario está obligado a pagar por cada trabajador un 1,53% de su salario bruto mensual a una Caja de Prevención Laboral. Dichas Cajas son empresas privadas que colocan el capital⁷, independientes de los empresarios. En cuanto a la selección de la Caja concreta con la que se va a trabajar, tiene que realizarse por medio de un acuerdo de empresa, suscrito entre el empresario y el comité de empresa. Si no existe comité el empresario puede elegir libremente la Caja con la que va a trabajar. Asimismo, una vez seleccionada la Caja de Prevención Laboral, el empresario debe acordar con ella las modalidades de la colocación de capitales en el mercado⁸, debiendo ajustarse, no obstante, a los términos pactados con los representantes de los trabajadores en el pertinente acuerdo de empresa.

Por otro lado, cada trabajador tiene una cuenta en la caja, cuya cuantía depende del éxito que tenga la Caja en la colocación de los capitales en el mercado. Ni que decir tiene que las fluctuaciones negativas de la Bolsa inciden en el monto del fondo, si bien la Caja tiene que garantizar al trabajador un mínimo equivalente a las cuotas pagadas por el empresario. El tema es importante para evaluar el interés de esta fórmula para España, puesto que ya sabemos cómo la crisis financiera internacional de 2008 ha afectado principalmente a los fondos de pensiones y a las mejoras voluntarias

⁶ GÓMEZ, V. "¿Es posible trasladar a España el modelo de despido austriaco?". *Relaciones Laborales*, nº 12, 2010, pp. 136 y ss; HOFER, H.: "La reforma de la Ley sobre indemnización por despido en Austria". *Relaciones Laborales*, nº 9, 2010, pp. 120 y ss; VELASCO PORTERO, M^a. T. y FRÖHLICH, M.: "Los sistemas alemán y austriaco como modelos de referencia de la reforma laboral en España". *Actualidad Laboral*, nº 14, 2010, pp. 1660 y ss. E información aportada por los técnicos en su visita a este país al Ministerio de Trabajo Asuntos Sociales y Protección del Consumidor.

⁷ Las cajas tienen derecho a retener una comisión administrativa que oscila entre el 1 y el 3,5% anual sobre las contribuciones al seguro.

⁸ En este sentido, las Cajas pueden invertir en los siguientes ámbitos: activos bancarios (a lo sumo el 25% en el mismo grupo de instituciones de crédito), préstamos y créditos, bonos, acciones (a lo sumo el 40%) y participaciones en fondos de inversión.

externalizadas en bancos y compañías de seguros con mayor impacto que el aireado por la prensa respecto a las pensiones del sistema público. Remitimos a las publicaciones especializadas para conocer cuánto han perdido los fondos austríacos de compensación individual durante los últimos años desde el comienzo de la crisis.

A este respecto, los derechos acumulados permanecen en una cuenta del trabajador hasta su jubilación, salvo que el contrato de trabajo haya sido rescindido por iniciativa del empresario en cuyo caso se puede exigir el pago en dinero. No obstante, los trabajadores pueden obtener la indemnización tanto en aquellos casos de mutuo disenso como en todos los casos de despido del trabajador por el empresario, ya fuese despido por causas económicas o por causas relativas al comportamiento o la persona del trabajador, siendo irrelevante que el despido fuese o no justificado, y siempre que las aportaciones hayan sido realizadas a la Caja durante tres años. Las similitudes con el denominado “contrato único” postulado por algunos círculos económicos son evidentes.

Asimismo, otro aspecto a tener en cuenta en este sistema es que los períodos de contribución de los distintos empresarios se acumulan.

En los casos en los que el trabajador tiene derecho al pago puede elegir entre varias opciones:

- La obtención de su importe.
- Mantener la inversión en la misma Caja o en la Caja de un nuevo empresario.
- Transferir el importe como pago a tanto alzado a un fondo de pensiones.

Asimismo, en los casos en los que el trabajador no puede pedir el pago de la cantidad ahorrada, esto es, cuando el trabajador es el que ha rescindido el contrato, cuando la relación laboral tiene una antigüedad menor de tres años o cuando no han transcurrido aun tres años desde la última disposición, aquel no

pierde las cantidades aportadas, pudiendo transferir su cuenta a una nueva relación laboral o percibir dichas cantidades en el momento de la jubilación.

Por tanto, lo verdaderamente relevante del modelo austriaco de indemnización por despido es el hecho de que no solo establece una forma de financiación de la indemnización por despido, sino que configura una nueva prestación para todos los trabajadores con independencia de que sean o no despedidos y cualquiera que sea el origen de la iniciativa para el cese en la relación laboral (ya sea del trabajador o del empresario).

Con todo ello, este nuevo sistema de indemnización que se vino a instaurar en Austria hace ya más de siete años parece reportar diversas ventajas tanto para empresarios como para trabajadores. Desde la perspectiva de los empresarios, tiene la ventaja de convertir los costos impredecibles de despido en costos fijos, mientras que desde el punto de vista del trabajador, se reduce el costo de la movilidad laboral, ya que no se pierde el derecho a la indemnización por despido en caso de cambiar de puesto de trabajo.

El sistema viene planteando importantes dudas en lo que se refiere a su instauración en el ordenamiento laboral español, tal y como se prevé a raíz de la reciente reforma laboral aprobada en nuestro país, debido, especialmente, a los graves problemas de sostenibilidad económica de dicho sistema, tal y como ha puesto de manifiesto una comisión de expertos en el informe elaborado a este respecto remitido al Ministerio de Trabajo. El informe cumple con el mandato establecido en la reforma laboral y el Acuerdo Social y Económico (ASE) como paso previo para articular la norma que regule el fondo antes del 18 de junio. En el mismo los expertos aseguran que "cualquiera de las fórmulas posibles (para configurarlo) y atendiendo a los establecido en la ley exigiría un volumen de recursos extraordinariamente elevado" y que "incluso si la economía mejorara sustancialmente", la dificultad para obtener estos recursos "haría prácticamente imposible constituir el fondo con las características presentes".

Así, el informe concreta que si se llegara al acuerdo de financiar el fondo de capitalización con ocho días por año, los mismos que costea el Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) para sufragar el coste del despido procedente en contratos nuevos, los recursos necesarios a tal fin se elevarían a 7.500 millones de euros.

Esta cantidad, concreta el informe, es equivalente al 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; hasta 2,7 puntos de cotización a la Seguridad Social; o el 0,74% del PIB.

BIBLIOGRAFÍA.

AA.VV.: "Labour market policy in Austria".www.eu-employment-observatory.net, 2008.

GÓMEZ, V. "¿Es posible trasladar a España el modelo de despido austriaco?". Relaciones Laborales, nº 12, 2010.

HOFER, H.: "La reforma de la Ley sobre indemnización por despido en Austria". Relaciones Laborales, nº 9, 2010.

MELZER-AZODANLOO, N.: "Las medidas del legislador laboral y de seguridad social austriaco contra la crisis económica". Tribuna Social, 239, 2010.

VELASCO PORTERO, M^a. T. y FRÖHLICH, M.: "Los sistemas alemán y austriaco como modelos de referencia de la reforma laboral en España". Actualidad Laboral, nº 14, 2010.

Instituto Europeo de
Relaciones Industriales

ANEXO: IMÁGENES DE LAS REUNIONES TÉCNICAS

FEDERACIÓN DE INDUSTRIAS Y CÁMARA DE COMERCIO DE AUSTRIA



Delegación andaluza con representantes de la Federación de Industrias y la Cámara de Comercio de Austria

CÁMARA DE TRABAJO DE AUSTRIA



Delegación andaluza con la Cámara de Trabajo de Austria

**MINISTERIO DE TRABAJO, ASUNTOS SOCIALES Y PROTECCIÓN DEL
CONSUMIDOR**



Delegación andaluza con el Ministerio de Trabajo, Asuntos Sociales y Protección del Consumidor