

LUZ Y SOMBRA DE UN SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO: EL SISTEMA AUSTRÍACO.

Comunicación presentada a las XXII Jornadas Catalanas de Derecho Social.

Johannes Stolz/Noel Muñiz R., Licenciados en Ciencias Económicas y Empresariales.

Alumnos de tercer ciclo. Universidad de Córdoba.

SUMARIO:

I. INTRODUCCIÓN.

II. EL SISTEMA AUSTRÍACO

III. LAS PREVISIONES DE LA LEY 35/2010

IV. CONCLUSIONES

V. BIBLIOGRAFÍA

I. INTRODUCCIÓN

1.- El debate sobre la indemnización por despido.

Con fecha diecisiete de septiembre de 2010, fue aprobado por las Cortes la Ley 35/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo español, teniendo como fin principal el fomento al empleo estable y de calidad, la instrumentalización de medidas de reducción temporal de la jornada laboral y la mejora de las condiciones para nuevos ingresos al mercado de trabajo a través del reordenamiento de la política de bonificaciones a la contratación indefinida. Sobre decir que todos estos ajustes han sido provocados por la necesidad, como nación, de reactivar la economía, de disminuir la tasa actual de desempleo y de enrumbar los indicadores macroeconómicos hacia cuotas de crecimiento sostenido.

De esta forma, diversos sectores del país, entre ellos las organizaciones sindicales, han visto con buenos ojos la estrategia reciente del Estado en materia laboral plasmada en esta ley, incluyendo una disposición adicional que no ha pasado del todo desapercibida; esta es, la Disposición Adicional Décima.-Fondo de Capitalización¹. La disposición décima, en

¹ El legislador la expresa de la siguiente forma: “(...) 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,

concreto habla de la obligatoriedad que adquiere el Gobierno de promover el marco regulatorio nacional que de vida a la figura institucional de un fondo de capitalización para los trabajadores.

Dicho fondo vendría a sustituir nuestro actual sistema de indemnizaciones por despido, que no carece de polémica ya que, según los empresarios, es en demasía proteccionista hacia su personal, sobre todo para los de mayor antigüedad en la empresa; pero que les permite mayor flexibilidad con los nuevos empleados bajo contratos temporales. Los trabajadores, por el contrario, aseguran que las semanas de indemnización establecidas por ley están ajustadas a los costes reales vinculados con el cambio de puesto de trabajo, pero son concientes de lo adverso que resulta el sistema para aquellos bajo contrataciones no permanentes. Por ello, lo que parece estar claro para todos, es que dicho modelo no resulta ser el más adecuado para la actual coyuntura económica nacional. Sea como fuere, el Gobierno tiene, como fecha límite para operativizar esta nueva institución, hasta el 1 de enero de 2012.

Mientras tanto, el pasado mes de febrero, fue firmado el Acuerdo Social y Económico para el Crecimiento, el Empleo y la Garantía de las Pensiones , recomendando, por las partes firmantes y en lo relativo al nuevo fondo de capitalización, el estudio de modelos similares aplicados en el mundo. Sin embargo, todo parece indicar que el sistema a ser asimilado por la legislación española será el de Austria ya que, en su nuevo documento de reforma laboral, el Ministerio de Trabajo propone que no se continúe castigando a los contratados temporalmente y que se estudie la **implantación del modelo austríaco**.²

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”.

²<http://www.intereconomia.com/noticias-negocios/finanzas-personales/politica-economica/gobierno-propone-indemnizacion-despido-aust>.

En Austria, por su parte, existe desde el 1 de enero 2003 un nuevo régimen de indemnización basado en un fondo de capitalización que tiene el objetivo de proteger, por una parte, a los trabajadores ante una situación de despido y por otra, a los empresarios ante una posible insolvencia financiera dado el compromiso de dichos pagos por cese de contrato.

En nuestro país dicho modelo de indemnización es ya reconocido por la doctrina como “modelo austríaco” y desde la academia nos preguntamos si de verdad dará claridad al actual debate entre las posturas asimétricas del empleador y empleado, y si realmente será un instrumento útil para dar parcialmente respuesta a la ansiada recuperación económica. Sirva pues este documento al lector como un breve vistazo de lo que podría significar la adopción, por nuestra parte, de este sistema.

II. EL SISTEMA AUSTRÍACO

1.- Características Generales

Austria reformó en 2002 el régimen jurídico de las indemnizaciones por despido y constituyó uno nuevo denominado “Abfertigung neu” con el objetivo de aumentar la flexibilidad del mercado laboral, de hacer una contribución al sistema de pensiones y de dar impulso a los mercados de capitales. El sistema antiguo se consideró ineficaz porque sólo brindaba una exposición de baja cobertura al conjunto de los trabajadores. Además se consideró que influía negativamente en la movilidad de los trabajadores ya que el importe total de las indemnizaciones dependía del tiempo que había trabajado el empleado en la empresa. Esa situación también pudo tener consecuencias negativas para los empresario, especialmente de las pequeñas empresas, por el efecto de acumulación de las deudas por indemnización (ver Haahr, Kuhn 2006).

En el nuevo sistema se establecieron fondos de jubilación con cuentas de contribución individuales. Los empleadores pasaron a pagar una cuota de 1,53% mensual -sobre el sueldo bruto- al fondo institucional elegido. Así, bajo este nuevo mecanismos el monto de

indemnización por despido, sobre el cuál el trabajador tiene derecho, crece en forma constante hasta la edad de jubilación. Dicho derecho queda ahora constituido para cada tipo de determinación de empleo -ampliación de la cobertura-. Sin embargo, pese a que esta reforma fue extendida a todos los empleados del sector privado, los importes por el beneficio de indemnización resultaron ser inclusive más bajos que los registrados por el modelo anterior (ver Haahr, Kuhn 2006).

En materia de funcionalidad, todos los contratos firmados después de diciembre de 2002 han entrado en vigencia y están cubiertos por el sistema “Afertigung neu”. Los contratos laborales firmados antes de esa fecha pueden ser transferidos, si así se desea por ambas partes, al nuevo sistema de indemnización (ver Kristen, Pinggera, Schön 2002).

El “Afertigung neu” tiene al parecer ventajas tanto para las empresas como para los trabajadores. Se considera, por ejemplo, que los empresarios ya no tienen el problemas de iliquidez generado por el despido de uno de sus trabajadores en una fecha puntual dado que los pagos de indemnización por despido han sido hechos, a la institución de fondo, simultáneamente con su salario mensual. Por otro lado, los trabajadores no pierden el derecho a la indemnización por renunciar a su actual empleo, lo cuál fomenta en cierta medida la movilidad laboral. Aclarada esta parte, en las siguientes líneas explicaremos brevemente el contenido del nuevo sistema austriaco.

En una obligación contractual tomada bajo el nuevo sistema en Austria, el empleador debe pagar una contribución de 1,53% del salario bruto mensual al fondo de pensiones elegido por las partes relacionadas. Los derechos acumulados permanecen en una cuenta individual del trabajador hasta su jubilación, a menos que el contrato de trabajo haya sido rescindido a iniciativa del empleador, lo que hace admisible el pago de dinero. Los empleados pueden obtener la indemnización solo bajo las mismas condiciones de derecho que bajo el esquema anterior y siempre que las aportaciones hayan sido pagadas al fondo durante 3 años. Si el trabajador encuentra nuevos puestos donde laborar, los periodos de contribución de los diferentes empleadores serían acumulados.

Cuando el trabajador tiene el derecho de hacer efectivo el pago se le ofrecen tres opciones:

- a.) El empleado puede percibir el dinero que ha recibido en el fondo de pensiones.
- b.) El empleado puede decidir entre mantener la inversión en el mismo fondo institucional de su antiguo empleador o emigrar hacia otro de su conveniencia.
- c.) El empleado puede transferir el correspondiente importe como pago a tanto alzado a un fondo de pensiones.

Jubilándose, el trabajador tiene la posibilidad de gestionar un pago en efectivo o solicitar pagos anuales. Mientras el primero está sujeto a un tipo impositivo del 6%, las anualidades no tributan en lo absoluto.

La reforma extiende considerablemente los derechos a la indemnización por despido. El beneficio comienza a partir del primer mes vencido y no depende ni de la forma de rescisión del contrato, ni de la permanencia en el puesto de trabajo. Pese a perder el derecho al pago de indemnización en caso de cese por propia iniciativa, los empleados pueden transferir su cuenta a la nueva relación laboral (Hofer 2010).

En el sistema “Abfertigung neu” el derecho de indemnización se incrementa de forma progresiva mientras en el sistema antiguo el nivel máximo de derecho se alcanzaba con 25 años laborados con el mismo empleador. Los aportes, pagados por los empleadores a los fondos institucionales son invertidos en el mercado de capital. El nivel de los derechos indemnizatorios depende del tipo de interés neto anual (ver KOMAN et al. 2005). En el nuevo sistema de seguro el derecho crece de forma continua y alcanza el valor máximo del anterior sistema después de 37 años, mientras en el anterior sistema la indemnización al cese se incrementaba en escalones y alcanzaba el nivel máximo después de 25 años de empleo con el mismo empleador. En el sistema nuevo, los cálculos predicen la necesidad de un tipo de interés más bien alto -6% anual quizás- si se desea la paridad con el modelo derogado.

La relevancia del concepto de Austria en términos de una posible transferencia a otros países dependerá de los contextos nacionales específicos como por ejemplo de las garantías del empleo legal. En todo caso, la reforma puede ser vista como un ejemplo innovador para la transformación de un mercado laboral (ver Haahr, Kuhn 2006).

2.- Resultados Obtenidos

Sumado a las características estructurales propias de la economía austríaca, la regulación gubernamental ayudaba a disminuir las oscilaciones de los flujos laborales nacionales. Este país ostentaba rangos muy por encima de la media de naciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) con respecto al nivel de proteccionismo de la legislación de empleo, al final de la década de 1990 (OECD 2003). Sin embargo, hoy en día, Austria posee uno de los más benévolos e integrales sistemas de pensiones de Europa (PAYG, *pay as you go*).

El sistema hasta hace pocos años estaba resultando ciertamente costoso y estimulaba la jubilación temprana (OECD 2003). A todo ello se le sumó la amenaza del crecimiento demográfico que obligó a hacer ajustes al modelo. Para ello, el gobierno llevó a cabo reformas en las pensiones que conducirían a una reducción de los indicadores de jubilación anticipada y a una robustez financiera del sistema público de pensiones. A mediano y largo plazo, estas modificaciones se traducirían en obvias reducciones de la tasa de sustitución de ingresos en el sistema público de pensiones.

Los primeros resultados eran prometedoras. En el año 2006 ya el 40% de los trabajadores estaban cubiertos por el nuevo sistema. Comparado con el sistema antiguo, la cuota de trabajadores con derecho a indemnización por despido había crecido significante (ver Haahr, Kuhn 2006). En comparación con otros países de la Unión Europea, Austria tiene un dinámico mercado de trabajo a pesar de que su economía tuvo que sufrir mucho durante los últimos 25 años (ver Hofer 2006).

De los 8,4 millones de habitantes austríacos registrados en el censo 2010, 4.127.500 fueron declaradas económicamente activas con empleo y 214.700 personas se encontraban sin empleo, según las estadísticas de la seguridad social. La tasa de desempleo en Austria ronda

un aproximado a los 4,4% y es la tercera más baja detrás de los Países Bajos y Luxemburgo, que llegan a un 4,1%. La tasa media de desempleo en la Unión Europea 27 fue de 9,5% en el segundo trimestre de 2010 registrándose las más altas en España (20,1%), Letonia (19,4%), Estonia (18,6%) y Lituania (18,3%).

En Austria para el 2010, 73.101 personas se encontraban en formación continua. Por lo tanto no fueron incluidos en la tasa de empleo. El número de jóvenes desempleados, que son menores de 25 años, ha bajado 8,4% a un número de 38.690. No obstante, el desempleo entre los titulados y las personas sin título escolar ha crecido. Desde la perspectiva del mercado laboral profesional, se puede notar una bajada del desempleo en las profesiones de la producción y una subida en las profesiones académicas, culturales y de la salud. La tasa de empleo austriaca (activos entre 15 y 64 años) es 75,7% y por lo tanto 3,3% mejor que la media en la UE (Statistik Austria 2010).

Las cifras mencionadas arriba, sin embargo, esconden una fuerte rotación del empleo en la economía austriaca (ver Statistik Austria 2010). Además, su mercado de trabajo se caracteriza por una alta rotación laboral. Sólo en el tercer trimestre del año 2010, 6,2% de los trabajadores empezaron con un empleo nuevo. Se puede observar una semejanza a las fluctuaciones en países como Canadá o los países escandinavos. Las fluctuaciones estacionales pueden ser parcialmente explicadas por la gran participación de la construcción y el sector turístico en la economía. Sólo construcción y turismo explican 35% del desempleo (ver Hofer 2007).

Los índices de movilidad de los trabajadores, sin incluir los flujos de corto-plazo, indican que el mercado laboral austriaco muestra una tendencia a la baja en los niveles de dinamismo comparados con valores anuales anteriores (ver STIGLBAUER, 2006).

Es constatable el hecho de que la “Abfertigung neu” ha influido en el mercado de trabajo positivamente. Después de entrar en vigor, el desempleo ha disminuido continuamente hasta la fecha. La Comisión Europea calcula una tasa de 5,4% de desempleo para el 2011, que estaría, con diferencia, muy por debajo de la media de la Unión Europea (ver BMWFI

2010). Sin embargo, no existe un estudio científico integral sobre el impacto del sistema “Abfertigung neu” al mercado laboral, por lo que sólo se puede especular sobre la influencia del mismo en los fondos de indemnización al trabajador.

III. LAS PREVISIONES DE LA LEY 35/2010

1.- Mandato de aplicabilidad en España

Como se mencionó en los párrafos relacionados con el debate sobre la indemnización por despido, la ley 35/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo contiene, entre sus múltiples acciones, el mandato de aplicabilidad del fondo de capitalización en España que ordena al Estado, en un plazo no superior a un año -contando a partir del 18 de junio de 2010-, a gestionar el marco regulatorio necesario para la implementación de un nuevo sistema de indemnización por despido al trabajador. Como parte del mandato, esta normativa deberá contar con el consenso de los entes involucrados –representaciones empresariales, sindicatos, etc.- y en ningún momento se entenderá como un incremento de las actuales cotizaciones empresariales.

Se prevé primero que en este fondo los trabajadores mantengan, a lo largo de su vida laboral, cuentas personales de aportaciones hechas por el empleador, equivalentes a cierta cantidad de número de días a fijar en dependencia de los años laborados. En segundo lugar, se persigue que los beneficiarios preserven el derechos de hacer efectivas dichas cuentas para los casos concretos -en principio- de despido, de movilidad geográfica, de desarrollo formativo y de jubilación. El legislador establece bajo tono de sentencia que dicho fondo deberá estar operativo a partir del primero de enero de 2012.

La ley también determina la reducción de las cantidades a abonar a los trabajadores, por parte del empleador, en casos muy particulares de extinción de sus negocios (previstos en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores), sufragándolos parcialmente a través del actual Fondo de Garantía Salarial (FOGASA). De esta manera, el Estado garantiza los derechos por indemnización de los trabajadores y colabora con aquellas empresas que por los cambios económicos, han visto imposibilitada su continuidad en el mercado. Sin

embargo, esta medida en realidad no significa erogaciones adicionales por parte del Estado ya que es instrumentalizada por medio de una institución de carácter público que recibe ingresos vía cotizaciones empresariales.

La reducción de las cantidades a abonar a los trabajadores por parte de los empresarios, obedece a los fuertes problemas económicos que estos últimos están viviendo como producto de la crisis. Por tanto, esta previsión debe ser considerada como coyuntural y parte del proceso de transición al nuevo sistema de indemnización. La intención del legislador a este respecto es de provocar mayor estabilidad en el empleo y movilidad laboral sin restricciones.

2.- Inconvenientes y cuestiones por resolver

El modelo Austríaco, como ha sido ya expuesto, ha dado respuesta, en mayor o menor medida, a los planteamientos iniciales que provocaron su establecimiento en dicha nación; es decir, la necesidad de ampliar el beneficio de la indemnización a otros colectivos cuyo derecho había sido denegado hasta el momento, fijar con exactitud desde el momento de la contratación el coste para la empresa relacionado al despido futuro de un trabajador, promover la sana movilidad voluntaria y utilizar los fondos de indemnización como complemento al plan de pensiones individual del empleado.

Los objetivos del cambio de modelo en Austria son prácticamente los mismo que se persiguen hoy en día en España sobre el tema pero con matices. Por tanto, debemos analizar sus pros y sus contras desde la perspectiva de la propia experiencia y resultados logrados por el gobierno Austríaco a partir de su implementación, y aprender de sus errores y aciertos hasta la fecha.

A nosotros nos surgen al respecto diversos inconvenientes y cuestiones que pasamos a continuación a explicar:

- La tasa de contribución que tiene por obligación el empresario, fijada para el modelo en Austria desde su inicio en 1,53% del salario bruto mensual del trabajador, hoy se sabe que no alcanza a cubrir el monto económico equivalente a los días que soportaba el sistema anterior dado que las

instituciones denominadas fondos no han podido invertir dichas partidas en el mercado de capital con la beligerancia deseada: primero, porque los mejores rendimientos se encuentran en inversiones de renta variable, lo que implicaría correr más riesgos; y segundo, por que muy buena parte de los trabajadores con derecho a reclamo lo ejecutan, obligando a los Fondos a retirar el monto correspondiente del mercado financiero. En otras palabras, la eventual necesidad de liquidez del beneficiario no permite la rotación debida del capital en el mercado.

- En el caso de Austria, el monto total de las partidas destinadas a las instituciones de fondos ha ido creciendo paulatinamente, permitiéndoles manejar volúmenes aceptables para su autogestión. De no poderse extrapolar este resultado a nuestra adaptación de modelo, entre otras razones por el período de altas tasas de desempleo y de destrucción de empresas, quién aportaría el diferencial deficitario de estas entidades, cuántas se permitirían crear, bajo qué parámetros.
- Por otra parte, y a colación del punto primero, si el mercado de capital no permite el retorno económico que justifique el cambio del sistema, debido en parte a la inestabilidad imperante en el mismo y a los factores arriba descrito, quién sería responsable del diferencia o perdida real del trabajador con derecho a reclamo de la indemnización.
- Siempre sobre la misma línea, nos preguntamos qué tipo de inversiones de capital variable o fijo le serán permitidas realizar a las entidades de gestoras de fondos y qué mínimo monto nominal será establecido como capital protegido.
- Abordando otro tema de mucha importancia, sobre todo para la micro y pequeña empresa que cuentan, según la clasificación estándar de la Unión Europea, con menos de 25 trabajadores la micro y entre 10 y 49 la pequeña,

y que para España está calculada en un porcentaje muy próximo al 98%³, no nos queda claro, con la disposición adicional décima, si el auxilio actual que brinda el FOGASA en materia de gastos de indemnización por despido en caso de extinción de la actividad económica, dejaría de ser proveído una vez constituido el propuesto fondo de capitalización. Esta subvención a demostrado ser útil para la garantía del derecho de indemnización que tienen los trabajadores. Lo que si parece ser cierto es que las funciones del FOGASA se verán afectadas por el nuevo modelo.

- Para las MIPes –Micro y pequeñas empresas- dada su frágil estructura de endeudamiento a corto plazo, y más aún, la de largo plazo que es prácticamente nula, el tema de la liquidez en total para su supervivencia diaria. Po ello, es muy probable que erogaciones continuas efectuadas mensualmente al fondo de capitalización individual, resulten algo perniciosas para su flujo operativo regular que, en época de crisis, es sumamente inestable.
- Por otro lado, las nuevas contratación se podrían ver afectadas positivamente dado que el empleador no estaría sujeto al riesgo de pago de indemnizaciones altas por contratos indefinidos. El contratado temporalmente se vería en la misma situación; lo que nos hace pensar en qué medida la tasa de rotación laboral se verá afectada y si ésta acarrearía consigo efectos nocivos a la competitividad nacional.
- A su vez, la persona contratada actualmente como fijo, deberá junto con el empresario, recorrer el proceso de cambio que conlleva el imperio de un nuevo sistema de indemnización por despido. Se deberá conocer, por tanto, si a estos trabajadores se les permitirá incorporarse al nuevo plan o finalizar su vida laboral bajo el esquema anterior. Estos temas, imaginamos, serán

³ Estimaciones elaboradas por EIM Business and Policy Research, en base a estadísticas estructurales de empresas de Eurostat para 2006.

abordados en su momento por el marco regulatorio solicitado para dicho fondo.

- Es indudable que bajo el modelo austríaco, los trabajadores tienen la posibilidad de una libre movilidad laboral. Sin embargo, esta libertad tendrá sus repercusiones también para los empresarios; por ejemplo, se tendrá que analizar si retener a un trabajador cualificado y dejar marchar a uno no tan capaz, será mucho más complicado bajo el nuevo régimen.
- También la libre movilidad de la que gozaría los trabajadores podría resultar perjudicial para sus propios intereses en materia de formación, especialización y competitividad, ya que al no permanecer el suficiente tiempo en la empresa, el nivel de experiencia específica deseado sobre un campo de su materia en cuestión se vería afectado.
- Es interesante reconocer las preguntas que surgen en relación a la Responsabilidad Social Empresarial de cada negocio y su personal. Por lo expuesto en nuestro trabajo, la RSE en general no pareciera verse fortalecida ya que el beneficio anual, al menos en el caso de Austria, ha demostrado ser menor al modelo anterior, y no sólo esto, sino que también su compromiso a largo plazo con el crecimiento integral del individuo y su entorno laboral pareciera debilitarse bajo este esquema.
- Ya hemos mencionado que uno de los fines para la implementación del sistema en Austria fue que dichos montos aportados a las cuentas individuales de capitalización, contribuirían en gran manera al fondo de pensiones y jubilación de cada trabajador. Esto no ha podido cumplirse a cabalidad en dicha nación pues buena parte de los trabajadores con derecho al uso del beneficio lo solicitan antes de la conclusión de la vida laboral pese al 6% de renta con que es gravado dicho total. En este sentido, la previsión del nuevo marco normativo en España deberá especificar qué medida

aplicará para incentivar el goce de este derecho hasta el retiro laboral, si es que se desea perseguir de igual manera este fin.

- Para finalizar, únicamente apuntar que los datos, con que contamos hasta la fecha de la evolución del modelo austríaco, no parecen indicar que su implementación facilite el despido.

IV. CONCLUSIONES

En el desarrollo de estas páginas hemos intentado exponer la luz y la sombra de un sistema de capitalización de la indemnización por despido, conocido hoy en día por la doctrina como “modelo austríaco”, y las posibles implicaciones que traería consigo la adopción de dicho esquema en nuestro país .

Bajo esta línea hemos abordado temas como el actual debate sobre la indemnización por despido, las características generales del sistema austríaco, los resultados evaluativos obtenidos de la implementación del mismo en dicho país, el mandato de aplicabilidad en España dictado por la ley 35/2010 y los inconvenientes y cuestionamientos por resolver ante su posible adopción.

Sobre este último tema, consideramos necesario en su momento hacer observaciones en lo referente a: la fijación de la tasa de contribución del empresario al fondo, la evolución el monto total de las partidas destinadas a las instituciones de fondo, el retorno económico que justifique el cambio del sistema, la pequeña y mediana empresa y su relación futura con el actual FOGASA, la liquidez y la estructura de endeudamiento propio de este sector empresarial, los efectos sobre las nuevas contrataciones, los contratos temporales y el personal bajo contrato indefinido; los posibles cambios en la movilidad laboral, la responsabilidad social empresarial y la competitividad; el goce del derecho a la indemnización hasta el tiempo de retiro laboral y la posibilidad de que dicha implementación facilite el despido.

Obviamente adoptar un modelo de indemnización de estas características, proveniente de otra nación, no significa adoptar su cultura, economía, tradición emprendedora, recursos humanos, avances en I+ D, educación y un sin fin de interminables etcéteras que podrían definir el éxito o el fracaso de su aplicación. Sí, podemos aprender de sus errores y desaciertos que la experiencia misma les ha dado sobre el propio modelo tras poco más de 8 años de vigencia, y a partir de ello establecer nuestra propia fórmula, en armonía con nuestra realidad socioeconómica y complejidad social.

V. BIBLIOGRAFÍA

LÓPEZ GANDÍA, J. y DANIEL TOSCANI GIMÉNEZ., *La reforma laboral de 2010*, Grupo editorial El Derecho, 2010.

MATEOS BEATOS, A., “Fondo de garantía salarial y responsabilidad indemnizatoria”. En *La reforma laboral de 2010* (pp. 701-702). Colección Derecho Laboral, 2010.

FRÖHLICH, M. y VELASCO PORTERO, T., “Los sistemas alemán y austríaco como modelos de referencia de la reforma laboral en España”. *Revista Actualidad Laboral* n° 14/2010.

España. Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones. 2011.

GÁRATE CASTRO, J., “La modificación del régimen jurídico de la contratación laboral por ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma de mercado de trabajo”. *Revista Actualidad Laboral* n° 1/2011.

BMWA., “Bundesministerium für wirtschaft und arbeit (2000): Abfertigung neu”. Bericht der Expertenarbeitsgruppe 1999/2000, Wien.

-BMWFI, “Bundesministerium für wirtschaft, familie und jugend (2010):Wirtschaftsbericht österreich”, wien. 2010.

HAAHR, J. und KUHN, H., “Therese: europäische kommission; Optimierung der anpassungsfähigkeit von arbeitnehmerInnen und unternehmen” *Magazin Mutual learning programme of the european employment strategy* 2006.

HOFER, H., “The severance pay reform in Austria -abfertigung neu-”. *Magazin Cesifo*, n° 4/2007.

HOFER, H., “La reforma de la ley sobre indemnización por despido en Austria”. *Revista Relaciones Laborales*, nº 9/2010.

KOMAN, R., SCHUH, U. and WEBER, A., “The austrian severance pay reform: toward a funded pension pillar”, *Magazine Empirica* nº 32/2005.

KRISTEN, S., PINGGERA, W. und SCHÖN, R., “Abfertigung neu überblick über die neuregelungen durch das betriebliche mitarbeitervorsorgegesetz”. *Magazin Recht der Wirtschaft* nr. 7/2002.

- 2003 informe estadístico sobre la economía en Austria [Paris]: Organization of economic cooperation and development.

-2010 informe estadístico sobre la economía en Austria [Paris]: Organization of economic cooperation and development.

-STIGLBAUER, A., “Wie «dynamisch» ist der österreichische arbeitsmarkt?” *Wirtschaftspolitische blätter* nº 53/2006