



Universidad  
Politécnica  
de Cartagena



FACULTAD DE  
CIENCIAS DE LA  
EMPRESA

# TRABAJO FIN DE GRADO

## EL SISTEMA DE CUENTAS INDIVIDUALES DE CAPITALIZACIÓN: LA MOCHILA AUSTRIACA Y LA PRIVATIZACIÓN DE LAS PENSIONES

---

**Facultad de Ciencias de la Empresa**  
**Universidad Politécnica de Cartagena**

**Autora: Lady Lorena Guizado Pazmiño**

Directora: M. Camino Ramón Llorens

**CURSO ACADÉMICO 2020/2021**

**Trabajo Fin de Grado para la obtención del Título de  
Graduado en Administración y Dirección de Empresas**



## ÍNDICE GENERAL

### INTRODUCCIÓN

#### 1. ENTORNO

- 1.1. Situación económica
- 1.2. Situación laboral
- 1.3. Estado de la tesorería de la Seguridad Social

#### 2. MERCADO LABORAL

- 2.1. Evolución
- 2.2. Últimas reformas laborales
  - 2.2.1. *Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*
  - 2.2.2. *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*
- 2.3. Problemas actuales del mercado laboral español
  - 2.3.1. *Desempleo*
  - 2.3.2. *Dualidad del mercado laboral*

#### 3. LA MOCHILA AUSTRIACA COMO SOLUCIÓN A LOS PROBLEMAS DEL MERCADO LABORAL

- 3.1. ¿Qué es y en qué consiste?
- 3.2. Indemnización por despido
- 3.3. Caso práctico

#### 4. PENSIONES EN ESPAÑA

- 4.1. Pensiones contributivas y pensiones no contributivas
- 4.2. Pensiones jubilación
  - 4.2.1. *Condiciones y forma de acceso a las pensiones de jubilación*
- 4.3. Instrumentos de protección social privados complementarios a la jubilación en España
- 4.4. Principales diferencias entre sistemas de reparto y sistemas de capitalización

#### 5. IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA INDIVIDUAL DE CAPITALIZACIÓN PARA LAS PENSIONES

#### 6. CONCLUSIONES

#### 7. BIBLIOGRAFÍA

#### 8. WEBGRAFÍA



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

**GRÁFICO I:** Deuda Pública (en % de PIB)

**GRÁFICO II:** Tasa de paro en tanto por ciento

**GRÁFICO III:** Evolución del saldo del sistema de la Seguridad Social

**GRÁFICO IV:** Tasas de desempleo de la Unión Europea, España, Francia, Dinamarca Alemania y Austria.

**GRÁFICO V:** Tasas de paro por distintos grupos de edad

**GRÁFICO VI:** Tasas de temporalidad laboral sobre el total de ocupados de la Unión Europea, España, Austria, Dinamarca y Austria.

**GRÁFICO VII:** Indemnización por despido según la legislación laboral actual y en el supuesto de la implantación de la Mochila Austriaca.

**GRÁFICO VIII:** Indemnización por despido según la legislación laboral actual y en el supuesto de la implantación de la Mochila Austriaca.

## ÍNDICE DE TABLAS

**TABLA I:** Ejecución del presupuesto de ingresos 2019 (millones de euros)

**TABLA II:** Ejecución presupuesto gastos 2019 (millones de euros)

**TABLA III:** Periodos de cotización y edad exigida



## INTRODUCCIÓN

La Constitución de 1978 es la Ley que rige ordenamiento jurídico español, mediante la cual se estableció un estado social de igualdad y libertad dotando al Estado de poder para conseguir llevar a cabo dichos objetivos, sentando las bases de un estado de bienestar. Se hace referencia en sus artículos 40, 41 y 50 del Capítulo Tercero.

- Artículo 40: el Estado debe fomentar el crecimiento de la sociedad y de la economía y un reparto más equitativo de la renta.
- Artículo 41: el Estado debe garantizar la protección ante circunstancias de necesidad, fundamentalmente en situación de desempleo a través de un sistema de Seguridad Social público. Por otro lado, las prestaciones complementarias y la asistencia serán libres.
- Artículo 50: el Estado debe garantizar que los ciudadanos puedan mantener una capacidad económica durante la tercera edad a través de pensiones justas y estas deben ser actualizadas cada periodo. Además, fomentar el bienestar de las familias.

El Sistema Público de Pensiones español se financia en mayor medida por las cotizaciones sociales y se basa en un sistema de reparto, lo cual significa que las pensiones de cada periodo son liquidadas con las cotizaciones que realizan los trabajadores de ese periodo, sin tiempo para capitalizarlas<sup>1</sup>.

El principal problema del Sistema Público de Pensiones actual es mantener el equilibrio a medio y largo plazo. La madurez alcanzada del propio sistema y el incremento del envejecimiento de la población conducen a un desequilibrio financiero que debe ser corregido. Como medida para corregir ese desequilibrio se ha ido proponiendo sustituir una parte de la financiación por un aumento de la fiscalidad indirecta.

Hasta el año 2007, el sistema funcionaba correctamente, incluso con superávit en algunos años, pero la crisis económica y financiera que vivió España a partir de dicho año provocó unos desajustes en el mercado laboral y una pérdida de millones de puestos de trabajo, entre otras razones por la escasa flexibilidad y la dualidad del mercado laboral, que provocaron incertidumbre sobre el equilibrio del Sistema Público de Pensiones. Por ello, se ha estado hablando de la posibilidad de implantar un Sistema Individual de Capitalización, conocido con el nombre de “Mochila Austriaca”, por ser Austria el primer país que lo implantó. Este sistema consiste en la asignación de un fondo para cada

---

<sup>1</sup> Boletín Oficial del Estado núm. 311, de 29 de diciembre de 1978



trabajador, el cual, le acompañará durante su vida laboral, y que finalmente, llegado el momento de la jubilación, serviría de complemento de la pensión estatal<sup>2</sup>.

El propósito de este trabajo es estudiar el impacto que tendría en el empleo y en las pensiones la posible implantación de un sistema individual de capitalización, qué porcentaje se debería abonar, y lo que es más importante, quien deberá pagar esas cuantías.

Este documento está estructurado en los siguientes apartados:

En primer lugar, se lleva a cabo un análisis del entorno y de la situación económica y laboral. Para ello, se han elaborado tres gráficos, para poder visualizar con mayor claridad los datos de deuda pública, paro, Producto Interior Bruto (en adelante PIB), y también del Estado de Tesorería de las Cuentas de la Seguridad Social (en adelante SS), incluyendo para ello la Cuenta de Ingresos y Gastos de las cuentas de la SS DE 2019. Además, mediante otro gráfico se puede observar también, la evolución del saldo.

En segundo lugar, un breve estudio de la situación del mercado laboral español tras la crisis económica y las reformas más importantes llevadas a cabo, con el fin de paliar los problemas existentes. Para observar con mayor claridad la problemática del desempleo, se han elaborado dos gráficos, comparando los datos de España con la media de la Unión Europea de los 28 (en adelante UE-28) y algunos países como Alemania, Dinamarca o Austria. También, se tiene en cuenta el desempleo por grupos de edades, y además se ha expuesto la problemática de la dualidad laboral existente, realizando otro gráfico para comparar la situación de temporalidad de España con la media de los miembros de la UE-28 y con Alemania, Dinamarca y Austria.

En tercer lugar, se expone el modelo de la Mochila Austriaca como solución al mercado laboral, se detalla qué es la Mochila Austriaca y los aspectos positivos y negativos de ella. A través de la realización de un ejercicio práctico podemos comparar la indemnización por despido según la legislación laboral actual y la indemnización si se implantase el Sistema Individual de Capitalización.

En cuarto lugar, se exponen las modalidades de pensiones existentes en España, para después centrarse en las pensiones de jubilación, exponiendo cuáles son los requisitos y las formas para poder acceder a ellas.

En quinto lugar, se ha elaborado una lista de los instrumentos de protección social privados que existen en España para poder complementar la pensión pública de jubilación

---

<sup>2</sup> Linde, 2018, Banco de España



y se exponen las principales diferencias entre un sistema de reparto y un sistema de capitalización.

En sexto lugar, se exponen las conclusiones del trabajo.

Por último, se muestran todas las referencias consultadas para la realización de este trabajo.

## **1. ENTORNO**

### **1.1. Situación económica**

La economía española se encontraba en una fase expansiva, iniciada a finales de 2013. Esta fase fue bastante acelerada al principio, sin embargo, solo a partir de 2014 fue cuando realmente se empezó a tener un crecimiento económico. Los 3 años posteriores la economía creció a un ritmo superior al 3% anual y a partir de 2018 se ha visto algo ralentizado, registrando un nivel de crecimiento de 2,3% y en 2019 de un 1,8%<sup>3</sup>.

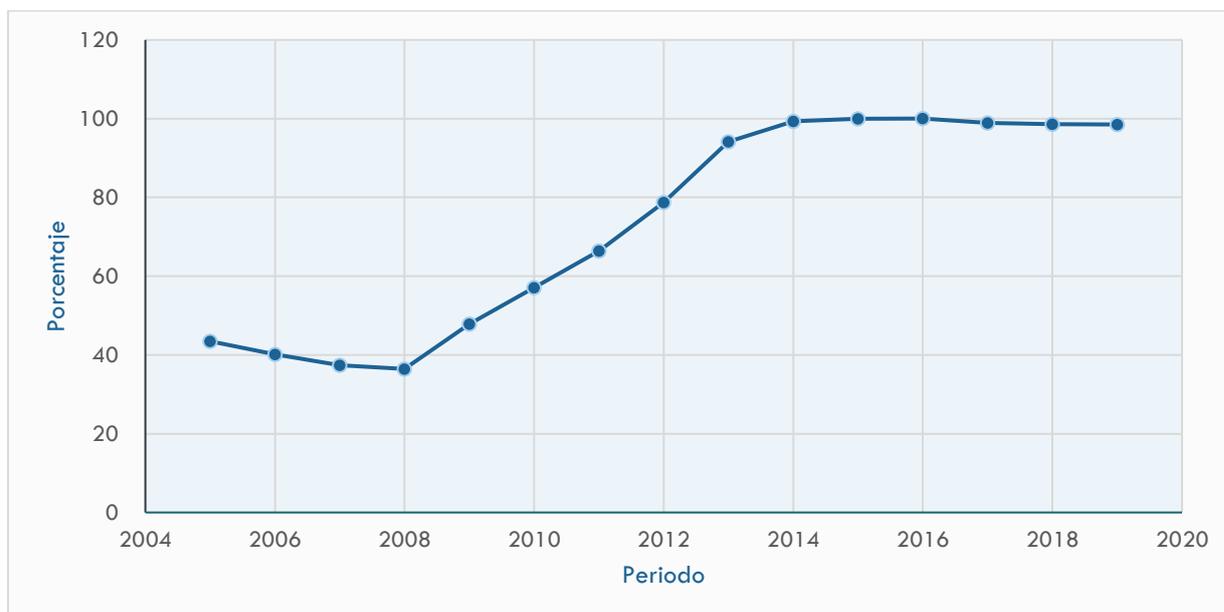
En cuanto a la deuda pública, España se caracterizó por mantenerla en un nivel bajo antes de la crisis (estaba entorno al 40% del PIB). No obstante, a partir de 2008 su crecimiento fue muy acusado debido principalmente al incremento del déficit público, el rescate bancario y los mecanismos de liquidez, llegando a superar el 100% del PIB durante el periodo de 2014 a 2016. En el último trimestre de 2019 se situó alrededor del 96% del PIB. Las previsiones del Banco de España indicaban que la deuda pública se reduciría lentamente, sin embargo, la crisis sanitaria iniciada en 2020 ha provocado un incremento de la deuda pública, que la sitúa en el primer trimestre de 2021 en torno al 125% del PIB. Este incremento se debe especialmente a los gastos derivados de la pandemia y a la reducción del PIB<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Banco de España *evolución económica y financiera de España durante la crisis de la COVID-19*

<sup>4</sup> Banco de España *informe de situación de la economía española, 2018*

**GRÁFICO I:** Deuda Pública (en % de PIB)



*Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE*

Por otro lado, debido a la crisis financiera y económica de 2008, el déficit superó el -3%, incumpliendo así el Pacto de Estabilidad y Crecimiento de la Unión Europea. En 2009 alcanzó el -11% del PIB, pero a partir de 2012, el déficit se ha ido reduciendo significativamente. En 2018 cerró con un -2,48% del PIB. Las proyecciones de déficit para 2020 y 2021 según el informe de situación de la economía española realizado por el Banco de España son del -1,1% y -0,4% respectivamente.

Según las proyecciones del Ministerio de trabajo en su proyecto de presupuestos para 2020, se esperaba un crecimiento real del PIB del 2,2% para 2019. Sin embargo, las proyecciones no estuvieron del todo acertadas, puesto que la media de crecimiento en 2019 fue de un 1,9%. Esto se puede deber a los altos niveles de desempleo, la deuda pública y privada y la deuda externa. También hay que destacar la desigualdad social y un mercado laboral con un bajo crecimiento de la productividad<sup>5</sup>.

Las previsiones realizadas para 2020 tampoco se cumplieron debido a la crisis sanitaria de la COVID-19, la cual ha provocado graves consecuencias económicas. En el primer trimestre de 2020 se decretaron una serie de medidas que alteraron la actividad productiva y limitaron la movilidad con el fin de frenar el avance de la enfermedad,

<sup>5</sup> Banco de España. Nota informativa. Proyecciones macroeconómicas de la economía española (2019 - 2022)



provocando una caída del PIB en 2020 en torno al 11%, según datos del Banco de España. La caída del PIB en el primer trimestre de 2020 fue de un 5,3%, en el segundo trimestre de un 17,9% respecto al trimestre anterior, y en el tercer trimestre de 2020, debido a que se relajaron las medidas adoptadas para frenar el avance de la pandemia, se produjo un crecimiento del PIB de un 16,4% respecto al trimestre anterior. El crecimiento inter trimestral en el último trimestre de 2020 fue de un 0,4% debido al repunte de la enfermedad, que dio lugar al endurecimiento de las medidas de confinamiento. En el primer trimestre de 2021 se registró una caída del PIB del 0,5% respecto al último trimestre de 2020.

Las perspectivas de crecimiento en 2021 son del 6,8%, según el Banco de España. Esta previsión se basa en la expectativa de que se resuelva de forma progresiva la crisis sanitaria y exista un apoyo de las políticas monetaria y fiscal.

El mercado de trabajo, al igual que el PIB, ha experimentado un marcado crecimiento a partir de 2014. La tasa de paro ha ido reduciéndose más tímidamente, pero ha logrado bajar del 25,93% en el que se encontraba a inicios de 2014 hasta el 13,78% en que se encuentra a finales de 2019. Sin embargo, la crisis sanitaria afectó gravemente al mercado laboral y, como medida para intentar proteger el empleo, el gobierno extendió el uso de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (en adelante ERTE) lo cual redujo el impacto de la crisis en la renta de los trabajadores.

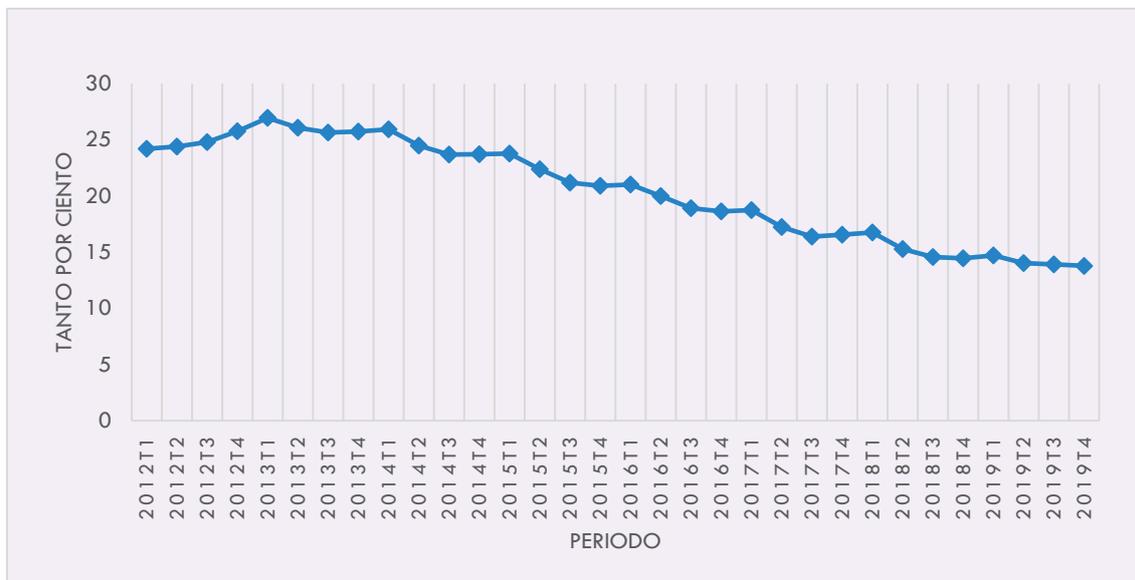
La tasa de desempleo en 2020 experimentó un crecimiento pronunciado, en el último trimestre esta tasa era del 16,13%, lo cual supone un incremento del 2,35% respecto al mismo periodo del año anterior. En el primer trimestre de 2021 la tasa de desempleo ha experimentado un ligero descenso (de 0,15%) situándose en el 15,98%.

## **1.2. Situación laboral**

La variación de la tasa de actividad ha sufrido un ligero deterioro desde que se inició de la fase de recuperación económica, iniciada a finales de 2013, año en el cual la tasa de actividad se encontraba en 59,86% (23.342.200 personas). En el cuarto trimestre de 2019 se situó en 58,74% (23.158.800 personas). Esta tasa ha sufrido una variación negativa del 1,12% si lo comparamos con el último trimestre de 2013. Sin embargo, la variación anual en 2019 fue positiva, la cantidad de personas activas incrementó en 290.000 personas (0.2%) respecto al año anterior.

Los datos de paro han evolucionado favorablemente en los últimos años. En el cuarto trimestre de 2019 la tasa de desempleo se situó en 13,78% (el número total de parados era de 3.191.900). La tasa desempleo ha sufrido una variación negativa; el último trimestre de 2017 esta tasa era de un 16,55% y en 2018, para el mismo periodo, esta tasa fue del 14,45%, lo que supone una variación del -2,1% en tan solo dos años. El descenso de la tasa de paro de un año a otro no se ha producido por igual en toda la población. En el grupo de edad comprendido entre 16 a 19 años se ha reducido la tasa de paro en 4,56%, el grupo de edad de 20 a 24 años ha disminuido su tasa de paro en 9,08% y en el grupo de 25 a 54 años se ha reducido en 3,7%. Por el contrario, los mayores de 55 años han incrementado su tasa de paro en un 2,63%.<sup>6</sup>

**GRÁFICO II:** Tasa de paro en tanto por ciento



*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE*

En el cuarto trimestre de 2019 la variación anual de la tasa de ocupación fue de un 2,06% (hay 402.300 ocupados más), situándose el total de ocupación en 19.966.900. En cuanto a la variación trimestral de la tasa de ocupación supone un incremento de 0,29% respecto al trimestre anterior.

<sup>6</sup> Nota prensa. INE 2019

Son favorables las variables de desempleo y ocupación fruto del crecimiento económico que atraviesa España después de la crisis acontecida. Sin embargo, no se ha conseguido lograr aún el nivel de crecimiento alcanzado antes de la crisis, debido a la pérdida de afiliación durante la crisis y por el incremento en los gastos como el aumento del número de pensiones. Actualmente el gasto en pensiones de la Seguridad Social (en adelante SS) supera ya el 10% del PIB.

### **1.3. Estado de la tesorería de la Seguridad Social**

La SS es el sistema encargado de garantizar el estado de bienestar y se nutre de las cotizaciones sociales de los contribuyentes. La SS se encarga de administrar el suministro de prestaciones sociales y su financiación.

El Estado a través de este sistema de protección social proporciona a sus habitantes una serie de prestaciones y servicios públicos con el propósito de mejorar la calidad de vida y conseguir una equidad entre la población. Estas prestaciones y servicios se desarrollan de la siguiente manera:

- Mediante prestaciones económicas, por desempleo, jubilación o por discapacidad.
- Mediante asistencia médica universal y gratuita.
- Mediante una educación pública y gratuita.
- Mediante ayudas para vivienda, alimento y otras necesidades básicas

Los presupuestos de la SS están estrechamente relacionados con el PIB y el empleo. El comportamiento de estas variables era positivo antes de la crisis, pero durante el periodo de 2008 a 2013 sufrieron un importante descenso debido a la recesión que atravesaba la economía española. El descenso de la ocupación y la pérdida de puestos de trabajo supuso una difícil situación en la financiación de la SS que presentaba déficit desde 2011. Sin embargo, el desarrollo económico de estos últimos años ha favorecido una recuperación en la financiación dando lugar a la reducción de ese déficit.

En el periodo de 2019 la SS ingresó por cotizaciones sociales 124.161,97 millones de euros, esta cifra es un 8% mayor a la que se registró en el mismo periodo de 2018. Por otro lado, el gasto de la SS en pensiones fue de 128.155,88 millones de euros. Sin embargo, el saldo de las cuentas de la SS a finales de 2019 presentaba en términos homogéneos un déficit de 16.793,30 millones de euros, este déficit es el resultado de restarle a unos derechos reconocidos por operaciones no financieras de 145.401,29



millones de euros, incrementó un 7,60% respecto al periodo anterior, unas obligaciones reconocidas de 162.194,59 millones de euros, un 6,73% mayor que en 2018.

La SS ha conseguido hacer frente a los desajustes coyunturales del sistema, aunque aún no ha conseguido paliar las graves carencias de cobertura y de desigualdad que viene arrastrando desde la crisis.

**TABLA I:** Ejecución del presupuesto de ingresos 2019 (millones de euros)

CLASIFICACIÓN ECONÓMICA	PREVISIONES DE INGRESOS	DERECHOS RECONOCIDOS NETOS (*)	RECAUDACIÓN NETA (*)	% DE EJECUCIÓN	
				DERECHOS/ PREVISIONES	RECAUDACIÓN/ PREVISIONES
<b>OPERACIONES CORRIENTES</b>					
1. COTIZACIONES SOCIALES	114.915,75	124.161,97	122.963,68	108,05	107,00
3. TASAS Y OTROS INGRESOS	992,95	1.157,30	720,56	116,55	72,57
4. TRANSFERENCIAS CORRIENTES	18.441,15	19.604,63	19.574,60	106,31	106,15
5. INGRESOS PATRIMONIALES	228,30	121,65	121,46	53,29	53,20
<b>SUMA DE OPERACIONES CORRIENTES</b>	<b>134.578,15</b>	<b>145.045,55</b>	<b>143.380,31</b>	<b>107,78</b>	<b>106,54</b>
<b>OPERACIONES DE CAPITAL</b>					
6. ENAJENACIÓN INVERSIONES REALES	1,13	42,14	42,12	3.724,26	3.722,84
7. TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	673,25	313,60	313,60	46,58	46,58
<b>SUMA DE OPERACIONES DE CAPITAL</b>	<b>674,39</b>	<b>355,74</b>	<b>355,73</b>	<b>52,75</b>	<b>52,75</b>
<b>SUMA DE OPERACIONES NO FINANCIERAS</b>	<b>135.252,53</b>	<b>145.401,29</b>	<b>143.736,03</b>	<b>107,50</b>	<b>106,27</b>
<b>OPERACIONES FINANCIERAS</b>					
8. ACTIVOS FINANCIEROS	5.057,22	3.190,42	3.190,23	63,09	63,08
9. PASIVOS FINANCIEROS	13.830,09	13.830,09	13.830,09	100,00	100,00
<b>SUMA DE OPERACIONES FINANCIERAS</b>	<b>18.887,31</b>	<b>17.020,51</b>	<b>17.020,32</b>	<b>90,12</b>	<b>90,12</b>
<b>TOTAL, INGRESOS</b>	<b>154.139,84</b>	<b>162.421,80</b>	<b>160.756,35</b>	<b>105,37</b>	<b>104,29<sup>7</sup></b>

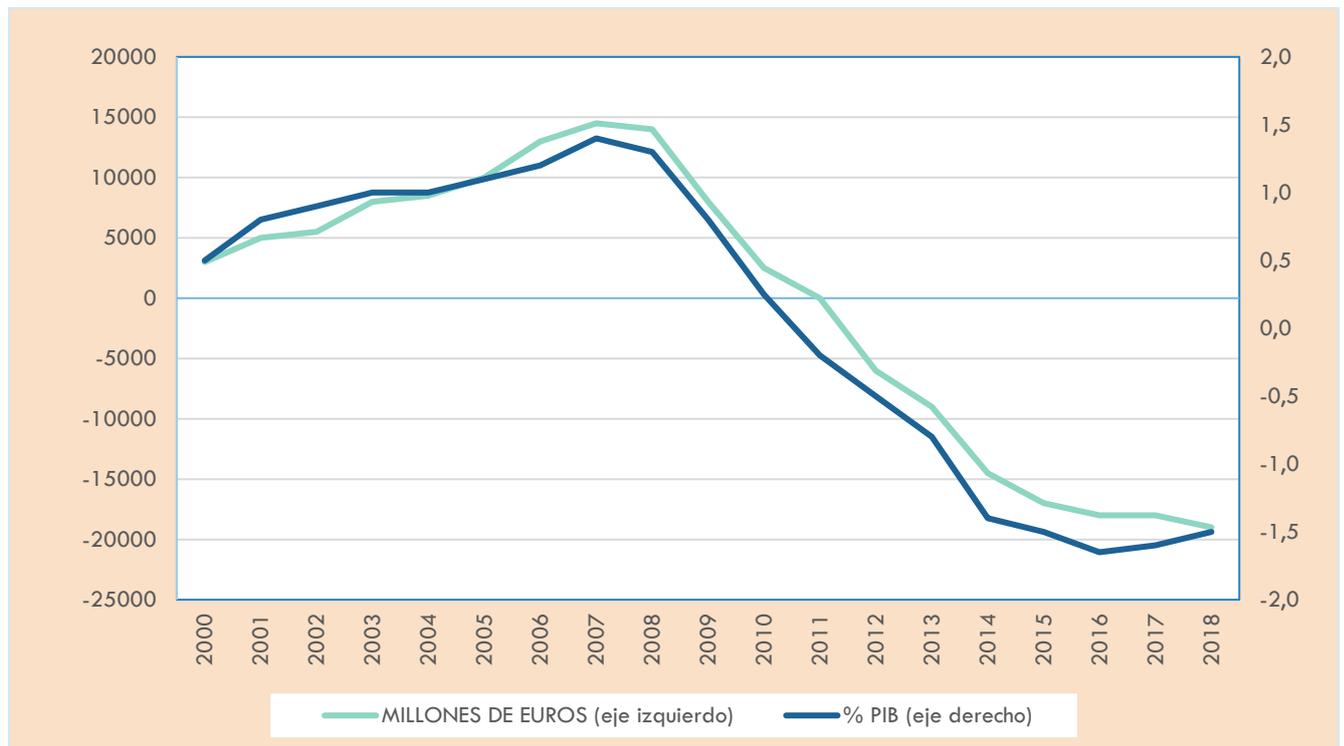
<sup>7</sup> Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

**TABLA II:** Ejecución presupuesto gastos 2019 (millones de euros)

CLASIFICACIÓN ECONÓMICA	PRESUPUESTO INICIAL	MODIFICACIONES	PRESUPUESTO TOTAL	OBLIGACIONES RECONOCIDAS	OBLIGACIONES/PRESUPUESTO TOTAL %
<b>OPERACIONES CORRIENTES</b>					
1. GASTOS DE PERSONAL	2.384,52	14,25	2.398,77	2.265,55	94,45
2. GASTOS CORRIENTES BIENES Y SERVICIOS	1.542,08	125,04	1.667,12	1.414,38	84,84
3. GASTOS FINANCIEROS	15,94	-0,09	15,85	7,55	47,63
4. TRANSFERENCIAS CORRIENTES	147.721,60	10.870,32	158.591,92	158.077,84	99,68
<b>SUMA DE OPERACIONES CORRIENTES</b>	<b>151.664,14</b>	<b>11.009,52</b>	<b>162.673,66</b>	<b>161.765,32</b>	<b>99,44</b>
<b>OPERACIONES DE CAPITAL</b>					
6. INVERSIONES REALES	232,06	11,01	243,07	135,18	55,61
7. TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	658,74	22,24	680,98	294,09	43,19
<b>SUMA DE OPERACIONES DE CAPITAL</b>	<b>890,80</b>	<b>33,25</b>	<b>924,05</b>	<b>429,27</b>	<b>46,46</b>
<b>SUMA DE OPERACIONES NO FINANCIERAS</b>	<b>152.554,94</b>	<b>11.042,77</b>	<b>163.597,71</b>	<b>162.194,59</b>	<b>99,14</b>
<b>OPERACIONES FINANCIERAS</b>					
8. ACTIVOS FINANCIEROS	1.584,87		1.584,87	34,15	2,15
9. PASIVOS FINANCIEROS	0,03		0,03		
<b>SUMA DE OPERACIONES FINANCIERAS</b>	<b>1.584,90</b>		<b>1.584,90</b>	<b>34,15</b>	<b>2,15</b>
<b>TOTAL, GASTOS</b>	<b>154.139,84</b>	<b>11.042,77</b>	<b>165.182,61</b>	<b>162.228,74</b>	<b>98,21<sup>8</sup></b>

<sup>8</sup> Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

**GRÁFICO III:** Evolución del saldo del sistema de la Seguridad Social



*Fuente: García Díaz (2019)*

En este gráfico podemos observar la evolución del saldo del sistema de la SS. Como he mencionado anteriormente, aquí se observa cómo este saldo tenía un superávit de 1,38% del PIB hasta 2007 y fue disminuyendo hasta situarse en cifras negativas, dando lugar al déficit actual.

Una de las causas principales de ese incremento en los costes de la Seguridad Social es el envejecimiento demográfico, que consiste en la reducción de los nacimientos, el declive de la tasa de mortalidad y el incremento de la esperanza de vida. Por tanto, los objetivos clave son: la recuperación del PIB, conseguir la sostenibilidad del sistema y que las prestaciones sean adecuadas, lo cual significará un mejor futuro para los pensionistas y la población en general. Esto se puede conseguir mediante políticas económicas que favorezcan la recuperación del mercado laboral, intentando alcanzar una estabilidad financiera entre ingresos por cotizaciones sociales y gastos de la SS.

## **2. MERCADO LABORAL**

### **2.1. Evolución**

España disfrutó de un fuerte crecimiento económico que dio lugar a un gran desarrollo del mercado laboral antes de la crisis financiera y económica de 2008. La tasa de desempleo en 2007 se encontraba en torno al 8%, no obstante, esta caída no fue íntegramente de naturaleza estructural, ya el mercado laboral presentaba determinados problemas: una estructura dual con una proporción de trabajadores temporales por encima del 30%, rigidez en la fijación de salarios y la volatilidad del empleo.

Con el objetivo de disminuir la dualidad del mercado de trabajo, mejorar la efectividad de la relación entre trabajo y trabajador y mejorar la negociación colectiva, el Gobierno implementó un paquete de medidas en septiembre de 2010 y julio de 2011.

Sin embargo, estas reformas tuvieron un impacto limitado, tras la reforma de 2010 el número de despidos objetivos aumentó, la situación de crisis económica que se atravesaba en España propició que sea más fácil definir los despidos como objetivos. La tasa de paro en el tercer trimestre de 2010 fue de un 20,11% y en el tercer trimestre de 2011 22,56%.

En 2012 se aprobó una reforma del mercado laboral con el propósito de frenar la destrucción de puesto de trabajo y favorecer la creación lo antes posible. En el paquete de medidas de esta nueva reforma también se introdujeron cambios en el régimen de protección del empleo con el propósito de disminuir la dualidad en el mercado de trabajo. Según un estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (en adelante OCDE) sobre la reforma laboral de 2012 en España, esta reforma contribuyó a una importante moderación salarial y al incremento de la contratación indefinida.

En 2013 la tasa de desempleo fue de 26,94%, a partir de entonces se inició una fase de recuperación económica que supuso un descenso del desempleo. El mercado laboral creció a un ritmo similar al del PIB (en torno al 3%), en 2019 la tasa de desempleo fue de 13,78%, no obstante, la tasa de temporalidad sigue siendo un grave problema, esta se situó en un 26,11% en el cuarto trimestre de 2019.

España se enfrenta a varios retos importantes que afectan a la sostenibilidad y adecuación del sistema actual. Por un lado, se encuentran los vinculados al crecimiento vegetativo negativo, y, por otro lado, están el desafío que supone para la economía fortalecer el mercado laboral y asegurar su crecimiento futuro, que permita una repercusión positiva en los salarios y en la trayectoria de la ocupación de los trabajadores.

En el Programa Nacional de Reformas de 2019, se plantea disminuir la segmentación del mercado de trabajo como objetivo prioritario de política económica. Para ello, el primer paso es simplificar y reordenar los contratos de trabajo, dando paso a nuevas formas de contratación -indefinida, temporal estructural y formativo-. El segundo paso será implantar de forma gradual un sistema individual de cuentas de capitalización para la movilidad, lo que se conoce como “mochila austriaca” en España. Este fondo se podrá hacer efectivo en caso de despido, para favorecer la movilidad geográfica, para formación o para servir de complemento a la pensión de jubilación.

## **2.2. Últimas reformas laborales**

### ***2.2.1. Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo***

La crisis económica y financiera de 2008 provocó una caída de la actividad productiva debido a la estructura productiva y a las características del mercado laboral, lo cual dio lugar a una intensa destrucción de empleo y un grave incremento de la tasa de desempleo.

Las debilidades que presentaba el modelo de relaciones laborales existente hasta el momento explicaron la volatilidad del empleo con respecto al ciclo económico: tasa de temporalidad alta, una legislación que ofrecía una baja flexibilización interna de las empresas, servicios públicos de empleo con una escasa capacidad de recolocación y la existencia de discriminación en el mercado laboral.

La tasa de paro en el primer trimestre de 2008 era de un 9,6% y para el primer trimestre de 2010 se encontraba en 19,84% y, por otro lado, las cifras del empleo en el primer trimestre de 2008 eran 20.600.000 personas y para el primer trimestre de 2010 esa cifra había descendido a 18.652.900 personas, lo cual supone un incremento de la tasa de desempleo del 10,24% y el descenso en la cifra de empleo de 1.967.100 personas en tan solo dos años.

En 2010 se llevó a cabo una reforma laboral con la finalidad de promover la creación de empleo y disminuir el desempleo. Incrementando la protección social, incentivando la contratación y favoreciendo la empleabilidad de los colectivos más perjudicados y el mantenimiento del empleo en las empresas.

La reforma laboral se dirigió a corregir la dualidad del mercado laboral fomentando la permanencia en el empleo y a mejorar la flexibilidad interna de las empresas, como aspectos más relevantes.



Más concretamente las medidas de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, se dirigieron a alcanzar tres objetivos primordiales:

1. Disminuir la dualidad del mercado laboral, promoviendo la creación de puestos de trabajo estables y de calidad.
2. Reforzar los mecanismos para mejorar la flexibilidad interna de las relaciones laborales, facilitando la reducción temporal de jornada con el objetivo de reducir la pérdida de empleo durante los ciclos de crisis económica, frenando el proceso de pérdida de puestos de trabajo y favorecer la adaptabilidad de las empresas proporcionando medidas alternativas a la contratación temporal.
3. Incrementar la empleabilidad, con mayor atención a la población joven llevando a cabo una reordenación de la política de bonificaciones a la contratación indefinida para hacerla más eficaz, haciendo que los contratos formativos tengan mayor atractivo para empresas y trabajadores mejorando la intermediación laboral.

El primer propósito fueron las reformas enfocadas a la reducción de la dualidad del mercado de trabajo y se trataron en el capítulo I. Se incorporaron medidas para restringir la utilización injustificada de contratos temporales y, por otro lado, incrementar los contratos indefinidos. Entre las medidas que están enfocadas a limitar la utilización injustificada de la contratación temporal es importante señalar las que están encaminadas a establecer un límite máximo de tiempo en los contratos temporales, superado ese el límite, deberá considerarse contrato indefinido.

Además, se incluyen cambios en la norma establecida en 2006 para evitar que se vayan encadenando contratos de duración determinada, con el fin de dotarla de mayor eficiencia. También, aumentó hasta 12 días la indemnización cuando la causa del despido es por finalización de contratos temporales.

Entre las medidas para incrementar la contratación indefinida, se llevaron a cabo reformas centradas en regular el Contrato para el fomento de la contratación indefinida, puesto que en los últimos años no estaba cumpliendo su objetivo, favorecer el acceso a la contratación indefinida de los colectivos con más dificultades para obtenerlos. Con ese objetivo, en primer lugar, se amplió los colectivos que se pueden suscribir en esa modalidad de contrato.

Por otra parte, el Fondo de Garantía Salarial asumió de forma transitoria una parte de las indemnizaciones reduciéndose así la cuantía a aportar por las empresas por la extinción de



los contratos, esta medida se aplicó únicamente a los despidos cuyas causas están establecidas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, ya sean individuales o colectivas, excluyendo a los despidos de carácter disciplinario.

Esa medida pretendía servir como transición hacia un modelo de capitalización individual. El trabajador podría hacer efectivo ese fondo de capitalización individual ante un despido, para seguir formándose, en caso de movilidad geográfica o llegado el momento de la jubilación. Se pretendía dirigir ese modelo a proporcionar de mayor estabilidad y una sana movilidad laboral al mercado de trabajo.

Por último, se modificaron las causas de la extinción de la relación laboral por las razones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

También, se introdujeron mandatos en relación con el preaviso y el incumplimiento de los requisitos formales en la extinción del contrato por causas objetivas.

El capítulo II se agruparon varias disposiciones que pretendían fortalecer las herramientas de flexibilización interna entre empresa y trabajadores, fomentando que las condiciones laborales sean adecuadas a la situación de la producción, como alternativa positiva frente a la flexibilización externa que implica una reducción en el volumen de empleo.

Entre las medidas de flexibilización interna se estableció la modificación de las medidas referentes a los traslados colectivos, los cambios relevantes de las condiciones laborales, las cláusulas que permiten a la empresa no aplicar las condiciones del convenio colectivo de trabajo en circunstancias excepcionales, y muy notablemente, la extinción de la relación laboral y disminución de jornada por razones técnicas, económicas, organizativas y de producción.

Los cambios introducidos en los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores estaban dirigidos a proporcionar mayor rapidez y efectividad al procedimiento de extinción de contratos. Se estableció que el plazo de aviso previo para las fases de consultas sea de carácter inaplazable, en los casos en los que no existiera representación de los trabajadores en la empresa con quienes negociar se pronosticó una solución legal y se potenció el empleo de procedimientos extrajudiciales, instaurados a través de la negociación colectiva, para resolver discrepancias.

Por otro lado, con el objetivo de fomentar la eficiencia de los procedimientos de inaplicación salarial cuando la situación y perspectivas de la empresa pudieran verse afectadas se introdujeron reformas en el artículo 82 del Estatuto de los trabajadores.

También, se introdujo la reducción provisional de la jornada laboral en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, incrementando los beneficios para trabajadores (reanudación de las prestaciones de desempleo) y empresarios (deducciones en las cotizaciones) que se acojan a esta medida.

En el capítulo III se agruparon las medidas enfocadas a mejorar la empleabilidad de los jóvenes y de la población en situación de desempleo, mejorando los incentivos para la contratación indefinida. Se definió de forma más específica los grupos de trabajadores para cuya contratación indefinida se establecieron incentivos: personas de hasta 30 años que tienen problemas para encontrar empleo y personas de más de 45 años que se estén desempleadas por un periodo largo de tiempo, además se mantuvieron ciertos incentivos para convertir los contratos de formación y de relevo en contratos indefinidos. Por otro lado, se incrementaron las bonificaciones a la contratación indefinida cuando el contrato se hiciera para mujeres. También se estableció un periodo de tiempo para su aplicación.

Se mantuvo la regulación existente hasta el momento de las deducciones enfocadas a mejorar la contratación de personas en situación de discapacidad, la constitución inicial de trabajadores en el régimen de trabajadores autónomos, empresas dedicadas a mejorar el acceso al empleo de colectivos desfavorecidos, personas que han sido víctimas de violencia de género y, particularmente, las empresas que cuya finalidad es mantener la situación de actividad de los trabajadores mayores de 59 años.

En segundo lugar, se introdujeron mejoras importantes en la regulación de los contratos de formación con el objetivo de incrementar las oportunidades de contratación de los jóvenes a través de una bonificación total de las cotizaciones sociales, mejorando los sueldos y la prestación de desempleo al finalizar el contrato. También se introdujeron cambios relativos al contrato en prácticas (estableciendo los títulos que habilitan la formalización de estos contratos y al plazo para poder realizarlos).

Por último, en el capítulo IV con el propósito de incrementar la empleabilidad de las personas que se encuentran en situación de desempleo se incluyeron medidas enfocadas a mejorar los mecanismos de intermediación laboral. La actividad de las agencias de colocación con ánimo de lucro fue legislada.

Además, la Ley introdujo ciertas modificaciones legislativas en relación a las empresas de trabajo temporal, se incorporó la *Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del*

*Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal.*<sup>9</sup>

### ***2.2.2. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.***

Desde 2008 España atravesaba una crisis económica que resaltó el agotamiento del modelo laboral. La destrucción de empleo en España fue mayor y se produjo más rápidamente que las principales economías europeas, por otro lado, el desempleo de larga duración también fue mayor que la media europea. Según las cifras de la Encuesta de Población Activa (en adelante EPA) en el segundo trimestre de 2012 el desempleo se situó en 5.273.600 personas. La destrucción de empleo fue mayor en determinados colectivos, el desempleo en la población menor de 25 años alcanzó casi el 50%.

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (en adelante OCDE) en 2010 en España la duración media del desempleo era de 14,8 meses, mientras que la media para los países de la OCDE era de 9,6. España mantenía una tasa de temporalidad elevada, de casi un 25%. La temporalidad media en Europa era del 14%.

Se consideraba que las últimas reformas del mercado de trabajo fueron fallidas y que el mercado laboral necesitaba una reforma que proporcione a las empresas y trabajadores una perspectiva de seguridad jurídica y confianza para conseguir recuperar el empleo.

Esta reforma laboral contenía medidas de aplicación inmediata, con el objeto de gestionar de manera eficiente las relaciones laborales y facilitar la creación de empleo y la estabilidad laboral.

El objetivo de la reforma de 2012 fue la “flexiseguridad”. Esta Ley recogió un paquete de medidas orientadas fundamentalmente a:

1. Favorecer la accesibilidad de los trabajadores al mercado laboral, llevando a cabo reformas en la intermediación laboral y en la formación profesional
2. Incentivar la contratación de carácter indefinido y otras formas de trabajo, promoviendo la contratación por PYMES y de jóvenes.

---

<sup>9</sup> *Boletín Oficial del Estado Ley 35/2010, DE 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*



3. Fomentar la flexibilización interna de las empresas como una forma alternativa a la pérdida de empleo.

4. Mejorar la eficacia del mercado laboral, reduciendo la dualidad de los contratos de trabajo, estableciendo medidas de regulación de la extinción de contratos de trabajo.

En el capítulo I, se incorporaron medidas para mejorar la accesibilidad de la población al empleo. Se autorizó a operar como agencias de colocación a las empresas de trabajo temporal, debido a la deficiencia de los Servicios Públicos de Empleo en la gestión de colocación. Se reconoció el derecho a un permiso remunerado con fines de formación. Por otro lado, se anularon las limitaciones injustificadas en los contratos para la formación con el objetivo de potenciar el empleo juvenil.

En el capítulo II se incluyeron medidas enfocadas a incrementar el empleo indefinido y a favorecer la creación de empleo. Para conseguir equilibrio entre flexibilidad y protección social se llevó a cabo una reforma del contrato a tiempo parcial. También, se modificó la ordenación del trabajo a distancia. Por otro lado, las empresas de menos de 50 empleados que apuesten por la creación de empleo podrían acceder un nuevo modelo de contrato laboral indefinido. Para fomentar la utilización de este tipo de contratación se fijaron deducciones fiscales del Impuesto sobre Sociedades y del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Se limitó las bonificaciones para la contratación indefinida, se dirigieron únicamente a las empresas con menos de cincuenta trabajadores, en caso de la de pasar de un contrato en prácticas, de relevo o de sustitución de la edad por jubilación a un contrato indefinido, o por la contratación indefinida, de la población de entre 16 y 30 años o desempleados mayores de 45 años.

El capítulo III, agrupó una serie de medidas enfocadas a la flexibilización interna como alternativa a la pérdida de puestos de trabajo. Las medidas recogidas en este capítulo tenían como objetivo mejorar la capacidad de adaptación del mercado laboral a las circunstancias de la empresa. Con este fin las reformas abordadas son múltiples. Por un lado, se estableció el grupo profesional para clasificar profesionalmente a cada trabajador.

En segundo lugar, se redujo la diferencia entre cambios sustanciales individuales y colectivos, se introdujo como causa de baja voluntaria y con derecho a percibir indemnización los cambios sustanciales de funciones, de estructura y cuantía salarial.

En tercer lugar, se establecen medidas para agilizar la extinción del contrato laboral y reducir la jornada por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas.



En cuarto lugar, se prioriza el convenio colectivo de empresa y se regula el régimen de ultraactividad de los convenios colectivos con el objetivo de que la negociación colectiva sirva de instrumento para adaptar las condiciones laborales a las circunstancias de la empresa.

La Ley incorporó una reforma del régimen de descuelgue con el objetivo de adaptar a la productividad empresarial los salarios y otras condiciones de trabajo.

También se incorporó una novedad orientada a garantizar la descentralización convencional con objeto de facilitar la negociación colectiva entre empresas y sus trabajadores.

Finalmente, se incorporaron reformas en la aplicación del convenio colectivo en el tiempo para adaptar la negociación colectiva a la situación económica y organizativa que atraviese la empresa.

En el capítulo IV, se incluyeron medidas para fomentar la eficacia del mercado laboral y reducir la dualidad de los contratos. Se inicia este capítulo con una reforma jurídica del despido colectivo definiendo las causas que justifican estos despidos.

Se estableció una indemnización en caso de despido improcedente, tanto para contratos indefinidos como de contratos temporales, esta indemnización es de 33 días por año trabajado, con un límite máximo de 24 mensualidades.

Además, se modificó la legislación del Fondo de Garantía Salarial con el fin de establecer un régimen legal de costes por la extinción del contrato de trabajo.<sup>10</sup>

## **2.3. Problemas actuales del mercado laboral español**

### ***2.3.1. Desempleo***

El desempleo ha sido y sigue siendo uno de los principales problemas del mercado laboral en español, las cifras tan elevadas de desempleados registradas durante la crisis se debieron principalmente a la caída de la actividad productiva y al modelo laboral insostenible existente hasta ese momento. Los problemas del mercado de trabajo fueron estructurales, España mantenía una tasa de temporalidad elevada, escasa flexibilización interna de las empresas debido a la legislación vigente y persistencia de elementos de discriminación. Las reformas que se llevaron a cabo en 2010 y 2012 buscaron paliar estos problemas, llevando a

---

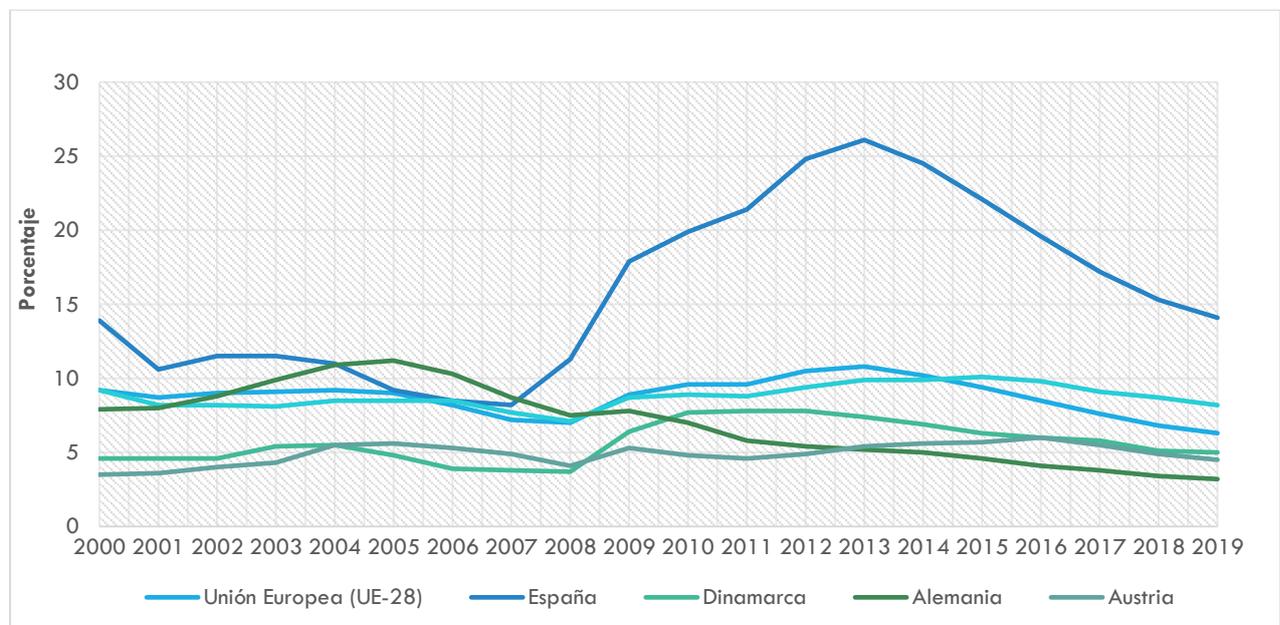
<sup>10</sup> *Boletín Oficial del Estado Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*

cabo reformas enfocadas a la reducción de la dualidad del mercado laboral, al fomento de la flexibilización interna de las empresas y a impulsar la contratación indefinida.

Tras la crisis, la tasa de desempleo se mantuvo al alza, alcanzando su pico más alto de las últimas dos décadas en 2013, cuando el 26,1% de la población activa se encontraba en situación de desempleo. España fue uno de los países más afectados por el desempleo, si lo comparamos con países como Dinamarca, Austria, Alemania o Francia, estos registraron en 2013 unos valores del 7,4%, 5,4%, 5,2% y del 9,9% respectivamente. Sin embargo, a partir de ese periodo la curva del desempleo fue descendiente, fruto del crecimiento económico.

La cifra de desempleados en España bajó de 2013 a 2014 en 441.000 personas, esto supuso un descenso en términos porcentuales de un 1,6%. Posteriormente la tasa de desempleo continuó la tendencia a la baja, reduciéndose un 2,4% en 2015, un 2,5% en 2016, un 2,4% en 2017 y, para 2018 y 2019, un 1,9% y un 1,2%, respectivamente. Aun así, la tasa de desempleo en 2019 fue de 14,1% situándose aún por encima de media de la Unión Europea, la cual fue del 6,3%. En este sentido, Alemania tuvo una tasa de paro del 3,2%, Austria del 4,5%, Dinamarca del 5%, Francia del 8,2%, con lo que podemos observar que España sigue teniendo las cifras más altas de desempleo aun en estos momentos.

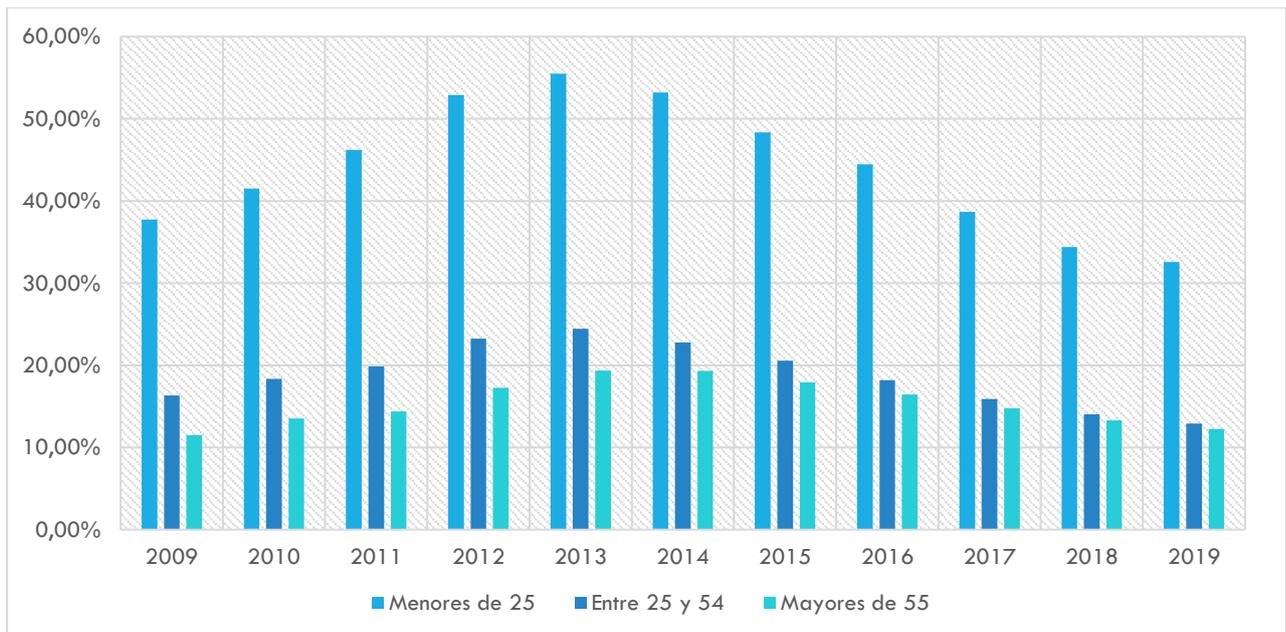
**GRÁFICO IV:** Tasas de desempleo de la Unión Europea, España, Dinamarca, Alemania y Austria



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

También es importante tener en cuenta el desempleo de los diferentes grupos de edad de la población, ya que éste afectó de forma diferente. Para la población de menores de 25 años, en 2013, la tasa de desempleo fue del 55,5%, para la población de entre 25 años y 54 años fue de un 24,46% y en la población de 55 años o más fue de un 19,36%. Como se puede observar el problema del desempleo afecta más a la población menor de 25 años. No obstante, la tasa de desempleo del grupo de edad comprendidos entre los 25 y 55 años y el grupo de mayores de 55 años ha ido equiparándose en los últimos años, siendo en 2018 la tasa de paro del primer grupo de un 14,04% y del segundo grupo de un 13,29%. En 2019 estas tasas fueron del 12,9% y del 12,25%, respectivamente. Sin embargo, el grupo más afectado por el desempleo sigue siendo el de la población de jóvenes menores de 25 años, en 2018 esta tasa fue del 34,39% y en 2019 del 32,57%.

**GRÁFICO V:** Tasas de paro por distintos grupos de edad en España



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

### 2.3.2. Dualidad del mercado laboral

En España, existen cuatro modalidades de contratación:

- Contratación indefinida
- Contratación temporal
- Contratación para formación y el aprendizaje

- Contratación en prácticas

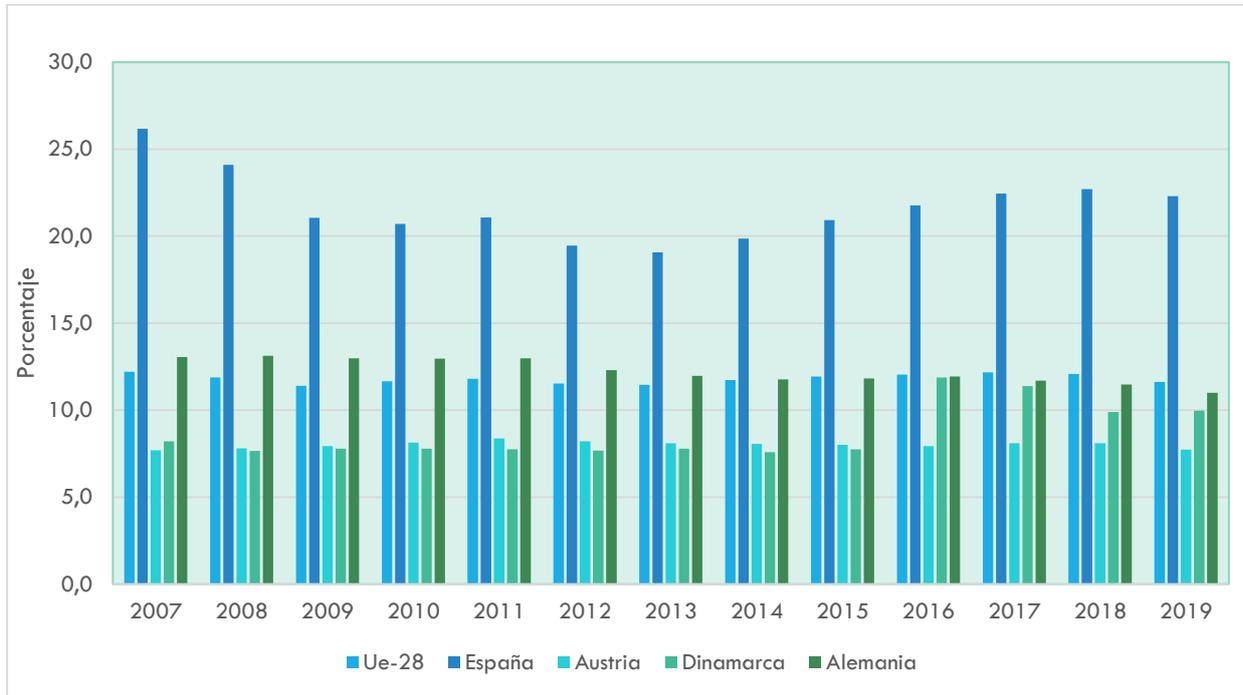
No obstante, estas modalidades de contratación podrían resumirse en las dos primeras, puesto que la modalidad de contratación para la formación y el aprendizaje y la modalidad de contrato en prácticas se basan en contratos temporales, por tanto, se incluirán en la modalidad de contrato temporal.

Como regla general, al finalizar un contrato temporal los trabajadores tienen derecho a percibir una indemnización de 12 días por año trabajado, salvo en caso de contrato en prácticas, formación y aprendizaje o de interinidad. En caso de ser la empresa quien finaliza la relación laboral de forma unilateral, el trabajador recibirá una indemnización que dependerá de las causas por las que se produce el despido. En el caso de despido por causas objetivas, la indemnización por despido será de 20 días por año trabajado. Sin embargo, en caso de despido disciplinario, el trabajador no tendrá derecho a indemnización.

Por otro lado, los trabajadores con contrato indefinido recibirán una indemnización de 20 días por año trabajado en caso de despido objetivo, en caso de despido improcedente, la empresa está obligada a pagar una indemnización de 33 días por año trabajado. No obstante, en caso de baja voluntaria, tanto para los trabajadores temporales como para trabajadores indefinidos, no tendrán derecho a una indemnización

La tasa de temporalidad en 2007 del mercado laboral español fue del 26,2%, un 10% superior a la media europea. También fue superior a la de algunos países como Alemania (13,1%), Austria (7,7%) o Dinamarca (8,2%). Durante la crisis financiera esta tasa se vio reducida debido a la destrucción de empleo, la cual afectó en mayor medida al empleo temporal. Sin embargo, durante los años de recuperación económica estas cifras no han mejorado mucho, ya que el empleo temporal en España se ha mantenido en cifras superiores al 20%. La tasa de temporalidad en España en 2019 fue de 22,3%, esta cifra aún es superior que la media europea (11,6%), en Alemania, Austria o Dinamarca, esta tasa fue de 11%, 7,7% y 10% respectivamente.

**GRÁFICO VI:** Tasas de temporalidad laboral sobre el total de ocupados en la Unión Europea, España, Austria, Dinamarca y Alemania



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat.

En España existe una dualidad en el mercado laboral entre los contratos temporales y los contratos indefinidos. Se produce un abuso de los contratos temporales pese a la causa de la contratación regulada en España. El aumento de los contratos temporales y de duración determinada tiene consecuencias sociolaborales, ya que provoca una precarización del mercado laboral, aumento de la rotación laboral y una reducción de las cotizaciones (Francisco Jimeno, 2018).

### 3. LA MOCHILA AUSTRIACA COMO SOLUCIÓN A LOS PROBLEMAS DEL MERCADO LABORAL

#### 3.1. ¿Qué es y en qué consiste?

En Austria, las indemnizaciones por despido fueron introducidas en 1921 para los empleados cualificados y en 1979 se extendió al resto de trabajadores. Los empleados solo tenían derecho a percibir una indemnización llegado el momento de la jubilación. Podían recibir la indemnización por despido si su antigüedad en la empresa era como mínimo de 3 años y también tenían derecho a indemnización los empleados de empresas de menos de 5

trabajadores, con independencia de su antigüedad. Los trabajadores que tomaban una baja voluntaria o era despedidos por causas disciplinarias, por las razones establecidas en el Artículo 23 de la Ley de los empleados (Angestelltengesetz), no tenían derecho a percibir una compensación. Para despedir a un trabajador, el empleador deberá justificar adecuadamente las causas del despido, salvo en el caso de empleados con una antigüedad inferior a 6 meses y en empresas de menos de 5 trabajadores (Álvarez del Cuvillo, 2009).

El 1 de enero de 2003 entro en vigor el nuevo sistema, un sistema de cuentas individuales de capitalización denominado “Mochila Austriaca”, por ser Austria el primer país en implementarlo. Este sistema tenía tres objetivos fundamentales: favorecer la movilidad de trabajadores entre diferentes empleos, disminuir los problemas de liquidez de las empresas en el momento del despido y reforzar el sistema de pensiones.

Este sistema consiste en la asignación de un fondo individual para cada trabajador, el cual le acompañará durante toda su vida laboral. En Austria la empresa realiza una aportación del 1,53% del salario bruto del trabajador a partir del segundo mes de relación laboral.

Esas cuentas individuales en Austria son gestionadas por entidades privadas como lo son las cajas de prevención laboral o fondos de previsión de los trabajadores. Son ajenas a la empresa y además operan bajo la supervisión de las autoridades del mercado financiero y necesitan de autorización pública para poder gestionar esos fondos. Las entidades son elegidas por el empresario y el representante de los trabajadores (si lo hubiese), en caso contrario serán elegidas por el empresario. Los fondos son invertidos para obtener una mejor rentabilidad.

Cuando un trabajador es despedido o cambia de empresa puede decidir si mantener sus fondos en la entidad de la empresa anterior o llevar sus fondos a la de la nueva empresa (si es diferente a la anterior). Los trabajadores podrán acceder a estos fondos ante las siguientes circunstancias: situación de desempleo por despido, para su formación, llegada a la edad de jubilación como complemento a la pensión de jubilación, incapacidad, o si decide emprender un negocio. Además, en caso de fallecimiento ese fondo pertenece a sus herederos. Los trabajadores podrán exigir el reintegro de lo ingresado si han transcurrido al menos 3 años desde que se iniciaron las aportaciones o 3 años desde el ultimo reintegro (Monereo y Rodríguez, 2018).

Por un lado, destacamos los aspectos positivos de una mochila austriaca en España:

1. Favorecer la equidad entre contratos fijos y temporales, puesto que elimina la incertidumbre de los costes futuros de la contratación.

2. Los trabajadores no pierden la indemnización ante despidos o bajas voluntarias.
3. Promovería la movilidad laboral, puesto que los trabajadores llevan consigo sus fondos a la nueva empresa. Otro aspecto positivo derivado de la movilidad laboral, puede ser el aumento de productividad en las empresas ya que los trabajadores podrán irse si no están contentos con su trabajo y la empresa podrá despedir a los trabajadores que sean menos productivos.
4. Facilita la situación financiera de pequeñas empresas, al no tener que realizar un gran desembolso en el momento del despido de un empleado.
5. Las pensiones de jubilación podrían ser complementadas con dichos fondos.

Por otro lado, los aspectos negativos podrían ser los siguientes:

1. Cabe la posibilidad de que los empresarios fijen salarios bajos al inicio de la relación laboral y solo aumenten con el fin de incentivar la productividad.
2. Supone un aumento de los costes laborales que tienen que soportar las empresas a la hora de contratar un nuevo empleado, por tanto, puede repercutir negativamente en el salario y además el aumento de los costes laborales puede incentivar un incremento del paro en lugar de generar empleo como se pretende.

En la propuesta del gobierno se dejan cabos sueltos ya que no se especifica con claridad si una persona al terminar su relación laboral con una empresa fruto de un despido, podrá cobrar la prestación por desempleo como se está haciendo actualmente y además se cobrará de su fondo individual algo más o si desapareciesen las prestaciones por desempleo. ¿Y si ese fondo individual no llevase suficiente dinero por falta de oportunidades laborales para algunas personas y no consiguen trabajo por un largo periodo de tiempo?

Por otro lado, que los fondos de la cotización de los trabajadores estén en manos de entidades privadas supone cierta desconfianza para la mayoría de las personas, puesto que una entidad privada podría quebrar y entonces, ¿qué pasaría con esas cotizaciones? También, al tratarse de entidades privadas, mantener esas cuentas supone un gasto que debe asumir el trabajador.

### **3.2. Indemnización por despido**

En España, cuando un trabajador indefinido es despedido por causas objetivas, debe ser indemnizado por la empresa con 20 días de salario por cada año trabajado con un máximo de

12 mensualidades, por otro lado, un empleado con un contrato temporal, en caso de despido objetivo le corresponderá una indemnización por despido de 12 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades. Cuando el despido se produce de forma improcedente, por decisión unilateral de extinguir la relación laboral por parte del empleador, prescindiendo de las causas o requisitos exigidos por el ordenamiento jurídico, el trabajador tiene derecho a una indemnización de 33 días de salario por cada año trabajado con un límite máximo de 24 mensualidades.

En Austria tras la reforma laboral de 2003, con la introducción del nuevo sistema de cuentas individuales la empresa queda libre de pagar indemnizaciones en el momento del despido a cambio de las aportaciones que realiza al fondo de cada trabajador, por lo tanto, si una empresa decide prescindir de un trabajador ya no tendrá que pagar el despido y el empleado solo recibirá la cuantía acumulada en su fondo individual.<sup>11</sup>

### 3.3. Caso práctico

Cristian Gómez empleado de la empresa LGP Gestión Administrativa con un contrato de duración indefinida y una jornada laboral de 40 horas semanales, disfrutó de 9 días de vacaciones en 2020.

Fecha inicio contrato	Fecha fin de contrato	Salario bruto mensual	Número pagas	Salario bruto paga extra	Días vacaciones disfrutadas
18/04/2016	17/04/2020	1.500€	2	1.500€	9

Resumen datos de cálculo:

Días trabajados	Años trabajados	Salario anual	Salario diario	Vacaciones restantes
1.461 días	4 años	21.000€	57,53€	0 días

Indemnización por despido improcedente según la legislación laboral actual:

<b>Días de indemnización</b>	132
<b>Días por año</b>	33

<sup>11</sup> Gómez, S. Profesor del IESE, europapress,2013

<b>Máximo de mensualidades</b>	24
--------------------------------	----

<b>Finiquito total</b>	9.336,19€
<b>Mensualidad del último mes</b>	850€
<b>Vacaciones</b>	0
<b>Pagas extras</b>	891,67€
<b>Compensación por despido</b>	7.594,52€

Indemnización por despido objetivo según la legislación laboral actual:

<b>Días de indemnización</b>	80
<b>Días por año</b>	20
<b>Máximo de mensualidades</b>	12

<b>Finiquito total</b>	6.344,41€
<b>Mensualidad del último mes</b>	850€
<b>Vacaciones</b>	0
<b>Pagas extras</b>	891,67€
<b>Compensación por despido</b>	4.602,74€

Indemnización por despido en el supuesto de implantación de la Mochila Austriaca, en la cual, la empresa abona al fondo del empleado un porcentaje de su salario bruto desde el inicio de su relación laboral.

En el caso de aportar un 3%:

<b>Indemnización por despido</b>	2.521,54€
<b>Días trabajados</b>	1.461
<b>Salario diario</b>	57,53€
<b>Saldo acumulado en la cuenta del trabajador</b>	$(1.461 \text{ días} \times 57,53\text{€}) \times 3\% = 2.521,54\text{€}$

<b>Finiquito total</b>	3.371,54€
<b>Mensualidad del último mes</b>	850€
<b>Vacaciones</b>	0
<b>Compensación por despido</b>	2.521,54€

En el caso de aportar un 4%:

<b>Indemnización por despido</b>	3.362,05€
<b>Días trabajados</b>	1.461
<b>Salario diario</b>	57,53€
<b>Saldo acumulado en la cuenta del trabajador</b>	$(1.461 \text{ días} \times 57,53\text{€}) \times 4\% = 3.362,05\text{€}$

<b>Finiquito total</b>	4.212,05€
<b>Mensualidad del último mes</b>	850€
<b>Vacaciones</b>	0
<b>Compensación por despido</b>	3.362,05€

En el caso de aportar un 5%:

<b>Indemnización por despido</b>	4.202,57€
<b>Días trabajados</b>	1.461
<b>Salario diario</b>	57,53€
<b>Saldo acumulado en la cuenta del trabajador</b>	$(1.461 \text{ días} \times 57,53\text{€}) \times 5\% = 4.202,57\text{€}$

<b>Finiquito total</b>	5.052,57€
<b>Mensualidad del último mes</b>	850€
<b>Vacaciones</b>	0
<b>Compensación por despido</b>	4.202,57€

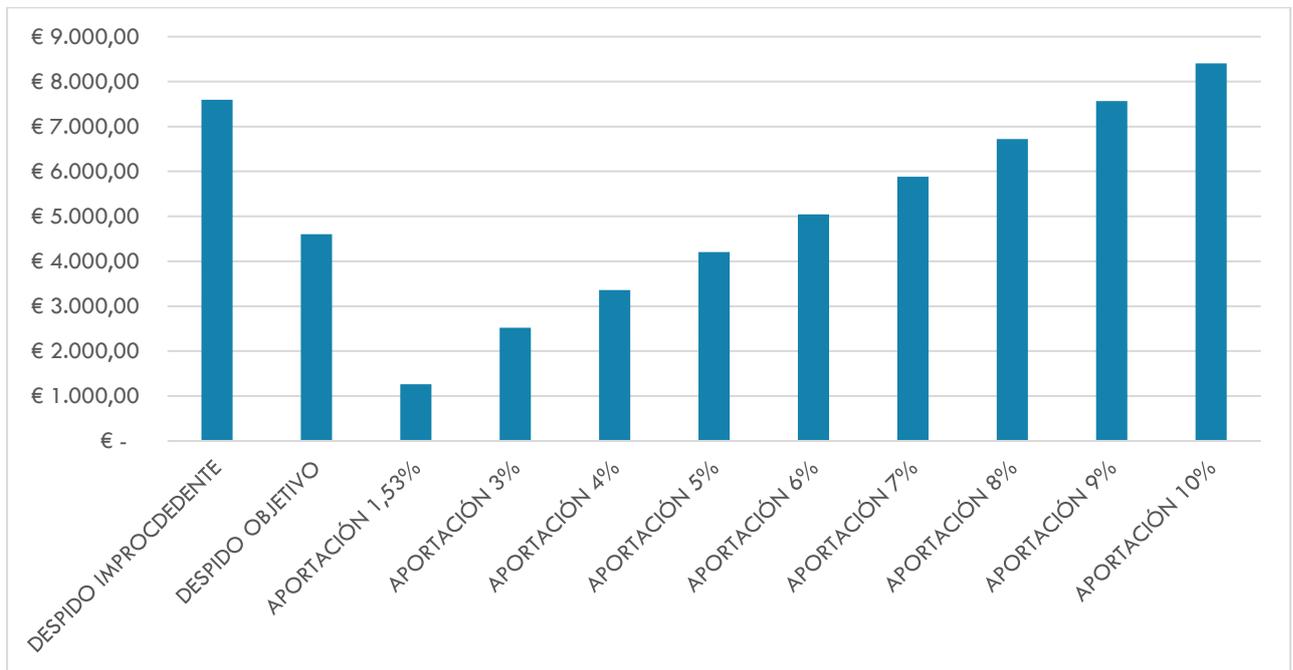


Tras la realización de este supuesto práctico de un despido, podemos comprobar que, en el caso de un despido improcedente, según la actual legislación laboral, Cristian Gómez debería recibir de la empresa LGP Gestión Administrativa 7.594,52€, en concepto de indemnización por despido y, por lo tanto, al finalizar la relación laboral la empresa debe abonar a Cristian Gómez en concepto de finiquito (indemnización por despido + salario del mes en curso) 9.336,19€.

En caso de que las causas del despido estén dentro del art.52 del Estatuto de los trabajadores, la empresa realizará un despido objetivo y, por tanto, deberá abonar al trabajador 4.602,74€ en concepto de indemnización por despido más 850€ del salario del mes en curso, por lo tanto, en este caso Cristian Gómez recibirá 6.344,41€ al finalizar la relación laboral.

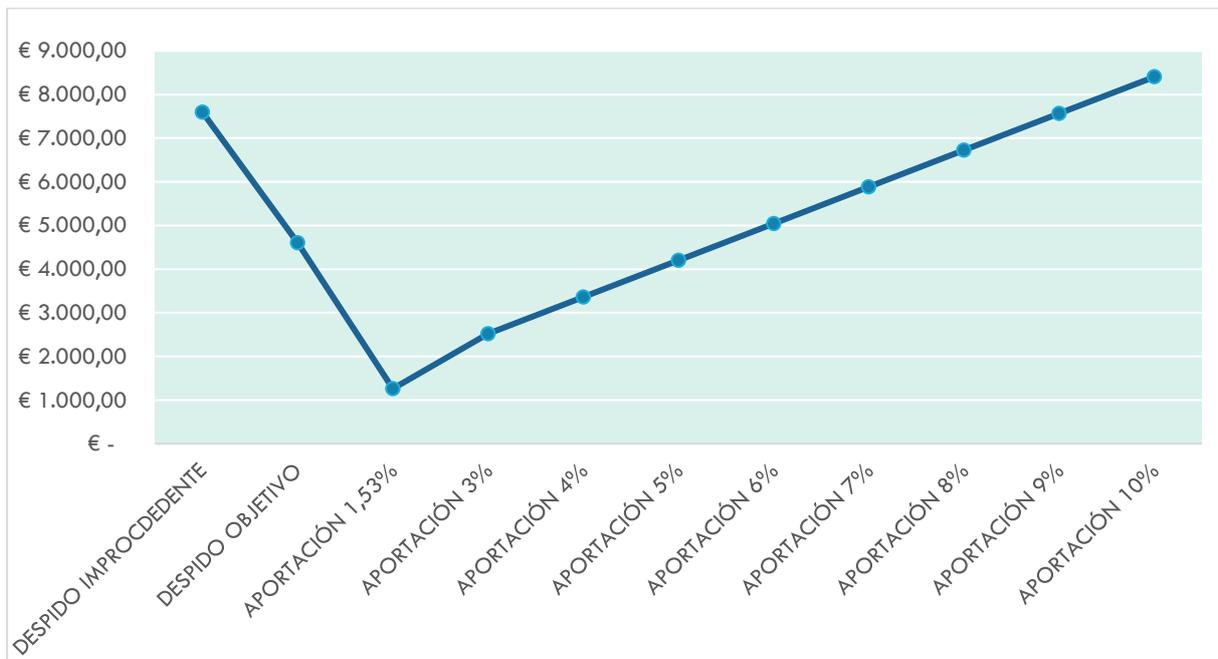
Sin embargo, en caso de implantar la Mochila Austriaca, suponiendo que la empresa ingresa los porcentajes al fondo del empleado desde el inicio de la relación contractual, en el supuesto de un abono del 3%, Cristian Gómez recibirá de la empresa 3.371,54€ en concepto de finiquito, 2.521,54€ será la indemnización por despido y 850€ del salario del mes en curso. Por otro lado, en el supuesto un porcentaje del 4%, la empresa deberá abonar 4.212,05€, en este caso la indemnización por despido será de 3.362,05€ más los 850€ del salario del mes en curso, y, por último, en el caso de un porcentaje del 5% Cristian Gómez recibirá 5.052,57€ como finiquito, al igual que en el caso anterior los 850€ son el salario correspondiente al mes en curso y la indemnización por despido es de 4.202,57€.

**GRÁFICO VII:** Indemnización por despido según la legislación laboral actual y en el supuesto de la implantación de la Mochila Austriaca.



Fuente: Elaboración propia

**GRÁFICO VIII:** Indemnización por despido según la legislación laboral actual y en el supuesto de la implantación de la Mochila Austriaca



Fuente: Elaboración propia

Estos gráficos han sido elaborados para poder realizar una comparativa del coste del despido mediante la legislación actual y mediante la implantación de la Mochila Austriaca. Podemos observar que, si la aportación al fondo del trabajador es de un 1,53% como lo es en Austria, el coste del despido está en torno a 1.260,77€, es bastante bajo si lo comparamos con el coste actual 7.594,52€ en el caso de despido improcedente y de 4.602,74€ en caso de despido objetivo. La aportación a ese fondo deberá estar entre el 5% y el 9% para que el coste del despido sea lo más similar al coste actual, sin embargo, una aportación superior a ese 9% supondría un coste mayor al actual.

## 4. PENSIONES EN ESPAÑA

Uno de los principales fines del sistema de protección social es la equidad económica y la reducción de la desigualdad, para ello se da especial importancia a las prestaciones económicas (pensiones, desempleo y rentas mínimas) y también a los servicios públicos (sanidad y servicios sociales).

Para este trabajo me centraré especialmente en las prestaciones de carácter económico ya que son un pilar fundamental dentro de las prestaciones sociales.

Estas prestaciones se pueden clasificar básicamente en dos modalidades, las pensiones contributivas y las no contributivas.

### 4.1. Pensiones contributivas y pensiones no contributivas

Las pensiones contributivas son prestaciones de carácter económico que pueden tener un duración definida o indefinida, cuya concesión se realizará acreditando un periodo mínimo de cotización. Para optar a recibir una pensión contributiva, se deben cumplir una serie de requisitos.

La cuantía de ésta se calculará en función de las cotizaciones aportadas.

En esta modalidad se incluyen las siguientes pensiones:

- Por jubilación: “jubilación ordinaria, jubilación anticipada por tener la condición de mutualista, jubilación anticipada sin tener la condición de mutualista, jubilación anticipada derivada del cese no voluntario en el trabajo, jubilación anticipada por voluntad del trabajador, jubilación anticipada por reducción de la edad mínima debido a la realización de actividades penosas, tóxicas e insalubres, jubilación anticipada de trabajadores con discapacidad, jubilación parcial, jubilación flexible y jubilación especial a los 64 años”.

- Por incapacidad permanente: “total, absoluta y gran invalidez”.
- Por fallecimiento: “viudedad, orfandad y en favor de familiares”.

**Las pensiones no contributivas** son prestaciones económicas que se centran en la protección de aquella parte de la población, que no ha cotizado nunca o que el tiempo de cotización no le alcanza para percibir una pensión contributiva, y carece de recursos necesarios para su subsistencia. Dentro de esta modalidad están las siguientes:

- Invalidez.
- Jubilación<sup>12</sup>.

## 4.2. Pensiones de jubilación

El principal objetivo de las pensiones públicas de jubilación es conseguir que las prestaciones sean suficientes para que los pensionistas puedan mantener un bienestar económico similar a su etapa activa y este objetivo debe conseguirse sin poner en peligro la equidad individual y generacional, y sin que suponga cargas excesivas para las generaciones futuras.

Con el objetivo de estudiar la evolución y el estado de las pensiones y proponer medidas encaminadas a mantener el equilibrio del sistema de pensiones, en 1995 se creó el Pacto de Toledo. Sirvió de fundamento para futuras legislaciones y reformas en el ámbito de las pensiones. El Pacto de Toledo estableció 15 recomendaciones iniciales que provocaron cambios relevantes en el sistema.

En 1996 el Gobierno y los principales sindicatos pactaron la Ley de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, con esta legislación se incrementó el número de años para el cálculo de las pensiones e impulsó la creación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, que se constituyó en el año 2000 con el objetivo de atesorar recursos económicos de cara a las épocas de inestabilidad económica.

El sistema público de pensiones español se basa en un sistema de reparto, según el cual la población ocupada contribuye mediante cotizaciones sociales (parte de su salario) a la SS, generando un derecho a recibir una pensión al finalizar su vida laboral. Esto significa que las personas que soportan el peso de las pensiones en un determinado periodo de tiempo son aquellas que se encuentran laboralmente activas.

---

<sup>12</sup> *Seguridad Social. Pensiones (seg-social.es)*

Por lo tanto, los cambios demográficos están dando lugar a grandes consecuencias económicas. La población española está sufriendo un proceso prolongado de envejecimiento a lo largo de las dos últimas décadas y los datos recientes corroboran este proceso. Según los datos que arroja el Instituto Nacional de Estadística (INE) el número de nacimientos han disminuido un 6,2% en el primer semestre de 2019 respecto al mismo periodo de 2018 y las defunciones también se redujeron un 5,4% respecto al año pasado. La esperanza de vida al nacer es de 83,19 años. Todo esto supone un aumento de la duración de pago de la prestación.

Este sistema de reparto ha funcionado eficazmente durante algunas décadas, porque el saldo presupuestario de la Seguridad Social era positivo. A medida que han ido pasando los años, este saldo se ha deteriorado, posicionándose en saldo negativo debido principalmente al incremento significativo de las pensiones contributivas, lo cual ha provocado que las pensiones se estén financiando actualmente con deuda pública.

El gasto en pensiones contributivas 2019 fue de 128.155,88 millones de euros, lo cual supone una variación del 5,66% respecto al año anterior, por otro lado, el gasto en pensiones no contributivas en 2019 fue de 2.437,28 millones de euros este gasto se ha incrementado en 3,81% respecto al año anterior.

Según datos de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) existe un déficit estructural en la Administración de la Seguridad Social de entre el 1,3% y el 1,5 % del PIB, y su previsión para el futuro es el mantenimiento de estas cifras.<sup>13</sup>

Ante el panorama económico actual en España, existe una seria preocupación de los jubilados y de la población próxima a la jubilación, puesto que ven peligrar el futuro de las pensiones públicas. Por un lado, las cotizaciones sociales han aumentado en los últimos años, pero, por otro lado, el gasto de la SS es aún mayor. Esto no evoca un gran futuro para las pensiones y por ello, se deben paliar los principales problemas antes de que sea demasiado tarde. Es evidente que se necesitan modificaciones en el mercado laboral y el sistema de pensiones.

#### ***4.2.1. Condiciones y forma de acceso a las pensiones jubilación***

Como norma general para poder acceder a la pensión de jubilación contributiva (no asistencial) el interesado deberá cumplir cuatro condiciones esenciales:

---

<sup>13</sup> Nota de prensa de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) de 2019



a) Estar afiliado a la SS, se consideran beneficiarios aquellos trabajadores que se encuentren en situación de alta o en situación asimilada a la de alta y los trabajadores afiliados que, llegado el momento de la jubilación, no estén dados de alta o en una situación asimilada al alta, demás deben cumplir los requisitos de edad y cotización establecidos.

b) Edad mínima de jubilación, a partir de 2027 será indispensable tener como mínimo los 67 años, o 65 años si se demuestra una cotización de 38 años y 6 meses. La edad de jubilación se ha ido incrementando progresivamente desde el 1 de enero de 2013.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> *Ministerio de Trabajo y Economía Social*

**TABLA III:** Periodos de cotización y edad exigida

<b>Año</b>	<b>Años cotizados</b>	<b>Edad mínima</b>
2013	35 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 9 meses	65 años y 3 meses
2016	36 o más años	65 años
	Menos de 36 años	65 años y 4 meses
2017	36 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 3 meses	65 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2020	37 o más años	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 o más años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

*Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social*

- c) Periodo mínimo de cotización de quince años (5.475 días) y al menos dos de ellos deberán estar incluidos en los últimos quince años previos a la jubilación.
- d) Hecho causante, este se considera producido en los siguientes casos:
- El día que finaliza la actividad laboral, cuando el trabajador se encuentra dado de alta en la Seguridad Social.

- El día que se presenta la solicitud para recibir la pensión de jubilación, cuando el trabajador no se encuentre dado de alta sino en situaciones asimiladas a la de alta, con las siguientes excepciones:

- Por excedencia forzosa, el día que finaliza el contrato laboral que da origen a la situación de asimilación.

- Cuando se produce el traslado fuera del territorio nacional, el día que finaliza el trabajo por cuenta ajena.

- El día que el trabajador presenta la solicitud, en las situaciones de no alta.

Para poder acceder a la pensión de jubilación, además de cumplir los requisitos anteriores, el trabajador deberá acudir a una oficina del Instituto Nacional de la Seguridad Social (en adelante INSS) y presentar la solicitud junto a la documentación requerida, los ciudadanos españoles deberán aportar su Documento Nacional de Identidad (en adelante DNI) y cuando se trata de ciudadanos extranjeros sean o no residentes en España la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (en adelante AEAT) exige a efectos de pago, presentar el pasaporte o el documento de identidad vigente en su país y Número de Identificación de Extranjero (en adelante NIE).

Si se trata de representante legal, este deberá aportar la documentación que acredite dicha representación legal, si se trata de tutor institucional, Código de identificación fiscal (en adelante CIF) / Número de Identificación Fiscal (en adelante NIF), un documento en el que se refleje la tutela de la Institución y certificación acreditativa de la representación de la Institución. Y en caso de estar incapacitado judicialmente debe presentar la resolución judicial que lo declare o certificado acreditativo del Registro Civil.<sup>15</sup>

### **4.3. Instrumentos de protección social privados complementarios a la jubilación en España**

En España existen varios instrumentos de protección social complementarios a la pensión de jubilación, estos son los sistemas de previsión social complementaria, estos son de carácter voluntario, lo gestionan empresas privadas y sirven para ampliar nuestra protección.

Dentro de los sistemas de previsión están los siguientes:

---

<sup>15</sup> Ministerio de Trabajo y Economía Social

a) Planes de pensiones individuales (PPI). Las aportaciones a estos planes son invertidas para generar rentabilidad. El capital invertido se puede rescatar solo en el momento de la jubilación a excepción de algunos casos en los que si se podrá cobrar anticipadamente. El tratamiento fiscal para este tipo de seguros es favorable, las aportaciones realizadas a estos fondos reducen la base imponible del contribuyente, sin embargo, cuando el beneficiario empiece a cobrar las rentas de este fondo las tendrá que incluir en su declaración de IRPF del periodo impositivo en el que empiece a cobrarlas, estas rentas se incluirán en la declaración de IRPF como “rentas de trabajo”, el tratamiento fiscal de los PPA es similar al de estos seguros.

b) Planes de previsión social asegurada (PPA). Es un seguro individual de ahorro a largo plazo, ideado para complementar a la pensión de jubilación pública. Mediante este seguro los clientes tienen asegurado un rendimiento cierto al vencimiento de la garantía de interés.

El dinero acumulado en este tipo de seguros se puede rescatar en diversas situaciones antes del vencimiento. Una persona puede depositar a estos seguros un máximo del 30% de su salario anual o una cantidad no superior a 8.000€.

c) Planes individuales de ahorro sistemático (PIAS). Los PIAS son seguros mediante los cuales las personas que lo contratan depositan una cantidad de dinero mensual (que no puede superar los 8.000€ anuales), consiguen una renta (pueden elegir entre una vitalicia, una mensual o recibir el dinero en un solo pago) la renta obtenida será en función a las aportaciones realizadas a ese seguro. Cada persona solo puede contratar un PIAS. Los fondos depositados en estos planes son recuperables en cualquier momento que lo desee el propietario.

Las aportaciones al seguro no tienen ventajas fiscales, ya que las cantidades aportadas cada año no reducen la base imponible del individuo asegurado en su declaración del Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas (IRPF) del periodo impositivo en el que se encuentre. Las rentas que cobra el beneficiario son tratadas fiscalmente como rendimientos de capital mobiliario.

En el caso de rentas, si decide recibirlas en forma de renta vitalicia, estas son tratadas como “rentas vitalicias inmediatas” si se cumplen estos requisitos, el primero, es que el asegurado, el contratante, beneficiario y contribuyente sean la misma persona y el segundo requisito, es que la renta se cobre como mínimo a los 5 años desde la primera aportación al seguro. A cada anualidad se practicará una retención en el IRPF en función de la edad del perceptor de esa renta se aplicará un porcentaje u otro, produciéndose

grandes diferencias, así, si la persona perceptora de la renta es menor de 40 años tributará por el 40% de la anualidad obtenida, mientras que si es mayor de 70 años solo tributará por el 8%.

Rescate en forma de capital único, en este caso se tratará la rentabilidad obtenida con este seguro como rendimiento de capital mobiliario y se le aplicará un porcentaje en función del capital, que va del 19% para rendimientos hasta a 5.999€, un 21% para rendimientos entre 6.000€ y 49.999€ y un 23% para los que superen los 50.000€.

También se puede hablar de complemento a la jubilación, solo para personas que dispongan de vivienda en propiedad, de la llamada hipoteca inversa. Esta consiste convertir en una renta mensual el valor de la vivienda. Si se trata de una segunda vivienda esta transacción estará sujeta a Actos Jurídicos Documentados (AJD). La renta resultante de este producto financiero está exenta de IRPF.

La renta que puede percibir el suscriptor de este producto podrá ser vitalicia o temporal. Contratar este producto conlleva una serie de gastos para el interesado.

Por otro lado, cabe destacar además los planes de previsión social empresarial. Estos planes se instrumentalizan a través de un seguro colectivo de la empresa a favor de sus empleados. Por lo tanto, la empresa será la que realizará las aportaciones y los trabajadores quienes serán los beneficiarios. La rentabilidad de estos planes está garantizada y no hay riesgo de perder el capital. El capital aportado a estos planes se le imputarán en la declaración del IRPF de cada trabajador como un rendimiento del trabajo. Las aportaciones no podrán superar los 8.000€ o el 30% del salario del trabajador. En el momento de recibir las prestaciones de este seguro estas serán tratadas fiscalmente como rendimientos de trabajo, aunque su tributación será distinta en función de si decide rescatarlo en forma de capital o en forma de renta.

#### **4.4. Principales diferencias entre sistema de reparto y sistema de capitalización.**

El sistema de reparto se basa fundamentalmente en el principio de solidaridad financiera, las cotizaciones sociales e ingresos de la Seguridad Social, sin tiempo para ser capitalizados, son destinados al pago de las pensiones del periodo en que han sido generadas. Normalmente los trabajadores cotizan mensualmente una cuota que resulta de la aplicación de un tipo impositivo a su base de cotización. En España hay establecida una base de cotización máxima, sin embargo, en otros países la Unión Europea no existe



límite de cotización y la base de cotización guarda una relación más directa con las retribuciones.

Para el cálculo de las pensiones de los trabajadores se toman las bases de cotización de cada uno, esto significa que cuanto mayor sean las cotizaciones, mayor será la pensión que recibirá el beneficiario. No obstante, este sistema no guarda una relación tan directa con las cotizaciones como si ocurre en los sistemas de capitalización.

Las cotizaciones en este sistema son obligatorias y su financiación está repartida entre trabajador y empresa. La cuota de las aportaciones dependerá de las retribuciones, puesto que, es un porcentaje de estas. La principal desventaja de este modelo es el problema de sostenibilidad financiera debido al envejecimiento de la población, puede darse el caso de que, en el momento del pago, las aportaciones de las personas que están laboralmente activas no sean suficientes para hacer frente al pago de las pensiones de ese periodo.

Sin embargo, en el sistema de capitalización las prestaciones que se reciben guardan una relación directa con las aportaciones realizadas debido a que cada contribuyente cotiza para sí mismo. Las aportaciones se capitalizan y generan intereses. La pensión que cada contribuyente recibe serán las aportaciones realizadas más los intereses generados. Algunos inconvenientes de este modelo pueden ser la inflación, el tipo de interés o que se necesita un largo periodo de tiempo para poder obtener un capital razonable para la jubilación.

## **5. IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA INDIVIDUAL DE CAPITALIZACIÓN PARA LAS PENSIONES: ALTERNATIVA EN ESPAÑA.**

El modelo de pensiones español ha funcionado correctamente durante varias décadas, pero las nuevas realidades sociales y económicas genera la necesidad de encontrar otras opciones que garanticen la eficiencia y el equilibrio del sistema de pensiones.

Los expertos del Instituto BBVA de pensiones y BBVA Research consideran posible una transición del modelo de pensiones español a un modelo como el sueco.

### Sistema de pensiones sueco

Suecia llevo a cabo una reforma de su sistema de pensiones en 1998 la cual, entro en vigor hasta en 2001. Esta reforma pretendía mejorar la transparencia, la sostenibilidad



y la justicia del sistema de pensiones, mediante una mayor equidad entre las cotizaciones y las prestaciones.

Para su puesta en marcha se estableció un periodo de transición, de esta forma los trabajadores nacidos antes de 1938 permanecen en el sistema antiguo y los trabajadores nacidos a partir de 1954 están cubiertos por el nuevo sistema.

Características del nuevo sistema:

- Cuentas nocionales: cada trabajador recibe anualmente una carta (denominado ‘‘Sobre Naranja’’) en la que se les informa del saldo que tienen acumulado en su cuenta.
- Cálculo de la pensión: la pensión percibida guarda una relación más directa con las cotizaciones realizadas desde los 16 años y durante toda la vida laboral. No hay un límite máximo de edad de jubilación y el derecho a la pensión contributiva empieza a los 61 años. La edad mínima para las pensiones no contributivas es de 65 años.
- Existencia de 3 tipos de pensiones: en el sistema sueco de pensiones existen dos pensiones contributivas (‘inkomstpension’ y ‘premiepension’) y una pensión no contributiva (‘garantipension’). Las pensiones contributivas son financiadas con las cotizaciones realizadas por las empresas y los trabajadores. La inkomstpension funciona como un sistema de reparto, a este fondo se destina el 16% del salario, a la premiepension se destina el 2,5% del salario de los trabajadores y los trabajadores pueden elegir en que fondo de pensiones de las empresas gestoras privadas invertir ese capital. Por otro lado, la garantipension funciona como un complemento para aquellos que no han cotizado lo suficiente o para aquellos que no han cotizado nunca, este fondo se nutre de impuestos.
- Prestación en función del capital acumulado: el cálculo de la pensión se realiza en función de las cotizaciones acumuladas en la cuenta individual y de un factor de conversión del capital en renta vitalicia (en función de la esperanza de vida estimada).
- Planes de pensiones: son sistemas de capitalización individual complementarios al sistema público, la contribución a estos planes varía entre el 2% y el 5%. Son fruto de una negociación colectiva y en Suecia es casi obligatoria la adhesión a estos planes.<sup>16</sup>

El modelo sueco es un sistema flexible, cuando llega la edad mínima de jubilación (64 años), los trabajadores pueden elegir seguir trabajando si desea incrementar la cuantía

---

<sup>16</sup> Informe Comisión Europea, la Seguridad Social en Suecia Julio 2012

de su pensión, además, es un modelo justo intergeneracional, puesto que, las pensiones se ajustan a las cotizaciones realizadas por los trabajadores durante toda su vida laboral.

Según (*Rafael Doménech*), responsable de análisis de Económico de BBVA Research es necesario instaurar un sistema de cuentas nocionales en España para poder reducir el déficit de la Seguridad Social y mantener un equilibrio financiero. Doménech dice que para instaurar un sistema de cuentas nocionales se debería hacer de forma progresiva con un periodo de transición como lo hizo Suecia.

## 6. CONCLUSIONES

La crisis económica puso de relieve los problemas que sufría el mercado laboral: escasa flexibilidad interna de las empresas, dualidad en la contratación y una tasa de desempleo por encima de la media europea. Estos problemas, sumados al envejecimiento demográfico que sufre España debido al aumento de la esperanza de vida y al declive de la tasa de natalidad, provocan que el Sistema Público de Pensiones actual, basado en un sistema de reparto y de solidaridad intergeneracional, sea insostenible a medio y largo plazo, poniendo en peligro el Estado del Bienestar.

Desde hace algunos años se está planteando la posibilidad de implantar un Sistema de Cuentas Individuales de Capitalización (Mochila Austríaca), como el que implantó Austria en 2003, con el objetivo de solventar algunos de los problemas del mercado laboral, con la intención de dotarlo de flexibilidad, aumentar la productividad de las empresas y mejorar la contratación.

Cabe destacar, que en Austria las indemnizaciones por despido como tal no existen y las empresas pueden despedir a sus trabajadores a coste cero, por ello los fondos individuales acumulados pueden ser recuperados en el momento del desempleo y también actúan como un complemento a la pensión pública de jubilación.

Este sistema podría ser una solución para adaptar el Sistema Público de Pensiones español al enfoque de los tres pilares fundamentales, del Parlamento Europeo en su resolución del 21 de mayo de 2013, basado en:

- Pensión pública universal (por reparto)
- Pensión complementaria resultado de un convenio colectivo (de capitalización)
- Pensión individual basada en el ahorro privado

Un ejemplo de sistema basado en este enfoque es el sistema de pensiones sueco, el cual, dispone de tres tipos de pensiones, dos son contributivas y una no contributiva o asistencial, además disponen de planes de pensiones, fruto de la negociación colectiva, a los que es casi obligatorio su adhesión.

En España, las recomendaciones del Pacto de Toledo favorecen los Planes de Empresa, puesto que es muy importante que el estado garantice a sus ciudadanos una pensión cuando llegan a la edad de jubilación, pero también es importante disponer de una pensión complementaria (de capitalización), dado que en ocasiones la pensión pública no cubre todas las necesidades. Además, se puede incentivar el ahorro privado mediante beneficios fiscales en las cantidades abonadas a esos fondos de ahorro.

Mediante la legislación laboral actual, en algunas ocasiones, los trabajadores se ven obligados a mantener un empleo, para no perder su antigüedad y los derechos acumulados, dando lugar a una reducción de la productividad y, por otro lado, las empresas, frente a los altos costes que deben hacer frente si despiden a un trabajador indefinido, optan por la contratación temporal. Además, desde el punto de vista de las pensiones, el sistema de reparto para mantener un Sistema de Pensiones es insostenible y debemos evolucionar hacia nuevos modelos, que integren los tres pilares fundamentales. Para implantar este sistema, podrían considerarse tres opciones:

- Primera. Que las empresas sean quienes realicen esa aportación al fondo de cada trabajador, esa aportación deberá estar entre un 5% y un 9% para que las indemnizaciones calculadas mediante el modelo actual y el nuevo modelo sean lo más similares.

Mediante el sistema de indemnizaciones actual, la máxima indemnización que recibirá un trabajador será de 33 días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades, si se trata de un despido improcedente y el trabajador es indefinido, lo cual supone para un empleado que cobra 1500€ al mes y con una antigüedad de 4 años una indemnización de 7.594,52€, y con el nuevo sistema esta indemnización estaría entre 4.202,50€ y 7.564,62€. Sin embargo, este método podría ser contraproducente para el mercado laboral, puesto que, lejos de mejorar la empleabilidad o la productividad, podría suponer un gasto aún más grande para las empresas, que actualmente cotizan a la SS por cada trabajador alrededor de un 31% del sueldo, esta cotización es bastante elevada si las comparamos con otros países europeos, como Austria o Suecia, donde las cotizaciones empresariales a la SS están en torno al 19%.

- Segunda. Que las aportaciones a ese fondo las realice las empresas con un porcentaje que se le retenga al empleado de su sueldo, en este caso los trabajadores estarían financiando su propio despido y, puesto que los sueldos en España no son demasiado elevados, esto supondría una reducción de los sueldos, lo cual no parece una opción muy viable, si se trata de mejorar la flexibilidad laboral pero también mantener un empleo de calidad.

- Tercera. Reducir la cuota de la empresa a la SS de cada trabajador a cambio de ingresar esa cuantía al fondo individual del trabajador y, además, a empresa debería realizar una aportación propia a ese fondo por un porcentaje quizá entre un 3% y un 5% del salario del trabajador, esto supondría una aportación a la cuenta individual del trabajador de entre 2.521,54€ y 4.202,57€. También se debería contabilizar todo lo cotizado a lo largo de la vida laboral para el cálculo de la pensión, como en el modelo sueco.

Tras la elaboración de este documento he llegado a estas tres opciones como posible forma de equiparar el sistema actual de indemnizaciones con el modelo de la mochila austriaca, pero dado que en el sistema austriaco no se contempla el despido improcedente, para poder implantar este sistema cabría la posibilidad de eliminar las indemnizaciones por despido improcedente en España o, que los trabajadores que sean despedidos de forma improcedente reciban además del fondo acumulado en la mochila una indemnización por parte del empresario, pero aún estaría por determinar que cuantía debe abonar la empresa a ese fondo.

No obstante, la posible implantación de un sistema de cuentas individuales de capitalización para el empleo y las pensiones plantea aún muchas dudas, ¿los sindicatos estarían dispuestos a negociar una reducción de la indemnización a cambio de un fondo garantizado para todos? ¿Podrán asumir las empresas la carga económica que supone este sistema? Y, ¿cómo puede ayudar el Estado, reduciendo las cotizaciones sociales? Estas dudas deben ser resueltas y requiere de un gran esfuerzo por parte de los trabajadores, los agentes sociales y el Estado.

Para la realización de este trabajo se han tenido en cuenta datos hasta 2019, puesto que la crisis sanitaria ha provocado un incremento de las cifras de paro, pese a extensión de los ERTE para frenar el impacto de la crisis en el empleo, y una caída importante del PIB. Se espera que poco a poco remita la pandemia y la economía vuelva a la senda de crecimiento anterior a esta crisis sanitaria.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez del Cuviello (2009). Informe sobre la regulación Del despido en Europa. Temas Laborales, 99, Págs. 259-297.
- Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF), Nota prensa, 2019.
- Banco de España evolución económica y financiera de España durante la crisis de la COVID-19 (2021)
- Banco de España informe de situación de la economía española, 2018.
- Banco de España. Nota informativa. Proyecciones macroeconómicas de la economía española (2019 - 2022).
- Beltran Millares, J.B. 2017. Mercado laboral austriaco.
- Boletín Oficial del Estado núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.
- Boletín Oficial del Estado Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- Boletín Oficial del Estado Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Eurostat
- García Díaz, M. A. (2019). Situación actual y perspectivas futuras del sistema público español de pensiones. Papeles de Economía Española.
- Gómez, S. Profesor del IESE. Cátedra Seat de Relaciones Laborales.
- Gómez, S. Profesor del IESE, europapress,2013.
- Jimeno, J. F. 2019. Elementos de una reforma sostenible de las pensiones. Papeles de Economía Española.
- Linde, L. 2018. Banco de España.
- Medina, I, 2018. Viabilidad jurídica de la implantación del contrato único indefinido en España.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, Guía laboral, Prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social.
- Monereo, J.L. y Rodríguez, G. (2018). Medidas de Seguridad Social frente a la precariedad laboral (I): A propósito de la Proposición de Ley 122/000194 de lucha contra la precariedad laboral presentada por el Grupo Parlamentario Ciudadanos

Revista de derecho de la seguridad social. Laborum, ISSN 2386-7191, N°. 15, págs. 13-22.

- Villa, M., Pastor, A., 2019. Modelo AIREF de proyección del gasto en pensiones en España.

## 8. WEBGRAFÍA

- [http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_14/contenidos/guia\\_14\\_29\\_9.htm](http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_14/contenidos/guia_14_29_9.htm) (Consultado 2020)
- [http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/db20e2f7-6981-461a-b002-bcdb1a4077dc/TOMO+VII\\_18.pdf?MOD=AJPERES&CVID=](http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/db20e2f7-6981-461a-b002-bcdb1a4077dc/TOMO+VII_18.pdf?MOD=AJPERES&CVID=) (Consultado 2020)
- <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionEconomicoFinanciera/393/397/aae866e1-71a3-4c46-aa45-bdcf38c21f53/f14083a0-dd93-449f-beab-a7782acb9125/2a366a61-24de-46b3-ab7c-1ab3ced504bf> (Consultado 2020)
- <http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/3187c9a6-0e4d-419b-a9f7-ea99bf3ce4e8/SVT01PRO2018P.pdf?MOD=AJPERES&CVID=> (Consultado 2020)
- <http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/bca5d1fd-b7db-4d84-ac75-b8d55654dcb6/1+-+Gestion+Econ%C3%B3mica+Enero2019.pdf?MOD=AJPERES&CVID=> (Consultado 2020)
- <http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/7ba70d92-a02f-4dca-be66-e86a5382616c/11+-+Gestion+Econ%C3%B3mica+Noviembre+2019.pdf?MOD=AJPERES&CVID=> (Consultado 2020)
- <http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/buscador.do?anio=2019&pagina=6&temaInformativo=3> (Consultado 2020)
- <https://revista.seg-social.es/> (Consultado 2020)
- <https://revista.seg-social.es/2019/07/30/la-seguridad-social-registra-un-saldo-positivo-de-1-65863-millones-de-euros/> (Consultado 2020)
- [http://www.mitramiss.gob.es/es/sec\\_trabajo/analisis-mercado-trabajo/numeros/131/index.htm](http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/numeros/131/index.htm) (Consultado 2020)



- [www.bde.es](http://www.bde.es) (notas prensa, informes) (Consultado 2020)
- [www.airef.es](http://www.airef.es) (centro documental) (Consultado 2020)