



# PLATAFORMA EN DEFENSA DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES XÀTIVA-LA COSTERA



[www.coespeweb.es](http://www.coespeweb.es)



[pjxativacostera@gmail.com](mailto:pjxativacostera@gmail.com)



<https://www.facebook.com/PlatPensXTVCostera>

## **MOCHILA AUSTRIACA:**

### **¿Qué es?**

Es un sistema de fondo de capitalización de cuentas individuales que se recuperan voluntariamente en situaciones de despido, invalidez y/o jubilación. Está pensado fundamentalmente para el despido laboral pero se puede utilizar para complementar el sistema de pensiones. Los fondos son gestionados por fundaciones públicas y/o privadas con supervisión pública. Se nutre de un porcentaje del salario de los trabajadores.

### **¿Por qué se llama así?**

Porque es el sistema que se viene aplicando progresivamente en Austria desde el año 2004 en un contexto de reforma del mercado laboral y pensiones. En Austria el Estado garantiza el retorno de 100% de lo aportado durante la vida laboral (si no se ha hecho uso previo) en el momento de la jubilación, incluso se puede dejar en herencia. Sistemas parecidos hay en Suecia y Dinamarca. Respecto a su utilización como formación básica de pensiones, sólo en Chile se ha aplicado completamente derivando en un profundo fracaso que es causa, entre otras, del estallido social actual.

### **¿Quién lo ha propuesto en España?**

Con claridad y con iniciativa política, ni personas ni partidos políticos. Fue incluido como propuesta de movilidad laboral, es decir para suplir/compensar como indemnización por despido en el pacto de PSOE-Cs de 2015, también lo acogió el PP en su programa de 2016 y recientemente ha sido incluido en la Agenda2030 (intenciones) del PSOE y en el programa de Cs para el 10N.

### **¿Cómo funciona en Austria?**

El empleador abona a las Agencias autorizadas el 1,53 del salario bruto mensual. (En Austria, el salario medio fue de casi 4000€ en 2018) Con ello se constituye un fondo gestionado por una Agencia que acompaña al trabajador toda su vida mientras no lo emplee en caso de despido, movilidad laboral y o jubilación. En Austria sigue existiendo la prestación por desempleo, por ingresos mínimos, y por jubilación bastante más altos que en España.

### **Ventajas y desventajas para el empleador:**



## PLATAFORMA EN DEFENSA DEL SISTEMA PÚBLIC DE PENSIONES XÀTIVA-LA COSTERA



[www.coespeweb.es](http://www.coespeweb.es)



[pxativacostera@gmail.com](mailto:pxativacostera@gmail.com)



<https://www.facebook.com/PlatPensXTVCostera>

- Socializa el despido, es decir, todas las empresas contribuyen a la indemnización por despido de las empresas que sí despiden. Siempre que el 1,53% sea un coste empresarial.
- Simplifica la modalidad de contrato y, consecuentemente, la burocracia, puesto que no hay indemnización por despido.

### Ventajas y desventajas para el empleado:

- Si es un coste empresarial, para los salarios altos y trabajadores de larga vida laboral es una manera de completar la pensión.
- En los sistemas económicos con poco paro y gran protección social, puede favorecer/obligar la movilidad laboral puesto que se facilita en gran medida el despido libre al no tener las empresas que indemnizar.
- Si los salarios son bajos y el paro alto incentiva los despidos.

### Situación comparativa de AUSTRIA Y ESPAÑA:

<b>Fuente: Datosmacro.com</b>	<b>Austria</b>	<b>España</b>
Salario medio (2018, en 12 pagas)	3927€	2224€
Paro (media 2019)	4,5%	14,2%
Tasa temporalidad (2017)	9,7%	26,8%
Salario mínimo (2018)	1998 <sup>(*)</sup>	900
PIB per cápita (2018)	43700€	25730€
Deuda Pública/% PIB	78%	98%
Pensión media (2018)	1465€	1025€
Gasto Público /PIB (2018)	48,5%	41,3%
Presión fiscal /PIB (2018)	42,6	35,2%

<sup>(\*)</sup> En Austria se denomina Acuerdo para las mejoras laborales

### Por qué estamos en contra:

- **En España supondría una pérdida de derechos para el trabajador. Se pagaría su propia indemnización por despido.**
- **En un mercado laboral con sueldos tan bajos y temporalidad tan alta la capitalización sería mínima y además, favorecería la facilidad de despido empresarial.**
- **Para que la cantidad del fondo fuera apreciable y sustitutoria habría que llegar al 5/6% del salario bruto como aportación. Las empresas no estarían dispuestas a asumir este coste laboral y al final lo detraerían del sueldo del trabajador.**



## PLATAFORMA EN DEFENSA DEL SISTEMA PÚBLIC DE PENSIONES XÀTIVA-LA COSTERA



[www.coespeweb.es](http://www.coespeweb.es)



[pjxativacostera@gmail.com](mailto:pjxativacostera@gmail.com)



<https://www.facebook.com/PlatPensXTVCostera>

- **La facilidad del despido en un mercado laboral con alta tasa de paro provocaría una disminución de los sueldos, ya que el empleador puede despedir sin causa justificada y siempre habrá quien esté dispuesto a trabajar en ese puesto por menos dinero. La bajada de sueldos incidiría en una bajada de recaudación por cotizaciones.**

**Plataforma en Defensa de las Pensiones Públicas de Xàtiva-La Costera**