

Análisis Regional España

Una mochila para el empleo indefinido

Expansión (España)

Rafael Doménech

La crisis del COVID-19, como ocurrió con la Gran Recesión, ha vuelto a plantear el debate sobre la excesiva tasa de temporalidad en España. El Gobierno envió hace unas semanas a la Comisión Europea sus propuestas al respecto en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Posteriormente, el Banco de España en su [Informe Anual](#) volvió a defender la denominada mochila austriaca para fomentar la contratación indefinida. Más recientemente, el informe [España 2050](#) ha realizado un excelente diagnóstico de las debilidades estructurales del mercado de trabajo, entre las que destaca la temporalidad, y ha planteado un amplio conjunto de reformas para corregirlas.

Aunque la temporalidad excesiva es socialmente ineficiente, puede no serlo para las organizaciones que la utilizan, tanto en el sector privado como en el público, con tasas de temporalidad en España del 22% y del 30,4%, respectivamente. Los contratos temporales son una forma de contar con la flexibilidad necesaria en un mercado de trabajo ineficiente y bastante rígido en otros ámbitos. Ante las numerosas incertidumbres existentes, resulta necesario afrontarlas de manera rápida, ágil y flexible. Lo ideal sería que todos los cambios de la demanda o de las circunstancias productivas, organizativas y tecnológicas pudieran abordarse con contratos indefinidos flexibles y que el despido fuera el último recurso. Si a esto se añadiesen mercados más competitivos y eficientes, también en los procesos de búsqueda y emparejamiento de vacantes y trabajadores, las empresas competirían más intensamente por mejorar la calidad del empleo. Por el contrario, la realidad es que las rigideces normativas y los costes e incertidumbres asociados al despido desincentivan la contratación indefinida frente a la temporal. La percepción de inseguridad jurídica y unos costes de despido en España que, según la [OIT](#), son los más altos entre los países europeos terminan por explicar que nuestra tasa de temporalidad sea mucho más elevada que en las economías de nuestro entorno.

La propuesta de la mochila austriaca trata de reducir los desincentivos a la contratación indefinida asociados al coste del despido. Esta herramienta es una cuenta individual permanente y portable entre puestos de trabajo. A lo largo de toda la carrera laboral, las empresas irían provisionando en esa cuenta el eventual coste de despido al que tendría que hacer frente en caso de extinción del contrato. En un esquema puro, el saldo acumulado en la mochila cubriría por completo la indemnización, si se produce un despido procedente. Y en el momento de la jubilación, las cantidades acumuladas y no consumidas a lo largo de toda la carrera laboral permitirían disfrutar de una pensión mayor.

Aunque la mochila reduce la incertidumbre de hacer frente a la indemnización por despido en los momentos de mayor vulnerabilidad para las empresas, no es suficiente para reducir de manera significativa la temporalidad. Adicionalmente a una mayor flexibilidad organizativa y productiva del empleo indefinido (algo fundamental también para el sector público), es conveniente que la contribución a la mochila del contrato temporal sea superior a la del indefinido, al menos en los dos primeros años de relación laboral, bajo un esquema del tipo *bonus-malus*, sin que ello aumente el coste medio de despido. Sobre este principio giraba la propuesta de [BBVA Research](#) y la Fundación Sagardoy de 2014, de aplicación sólo a los nuevos contratos, para que el cambio sea gradual, asumible y no afecte a derechos adquiridos. Los jóvenes y las mujeres serían los principales beneficiarios de esta medida, porque su temporalidad es mayor y también porque la antigüedad no sería el criterio para elegir a quién despedir, en el caso de que el despido terminase siendo imprescindible. La mochila a su vez incentivaría la movilidad laboral y geográfica de los trabajadores y beneficiaría la necesaria reasignación sectorial del empleo.

Imponer mayores restricciones a la contratación temporal sería contraproducente al aumentar el desempleo estructural y desviaría empleo hacia otras economías con mercados de trabajo más eficientes y seguros. Por el contrario, además de la mochila, para reducir significativamente la temporalidad se requiere hacer más atractivo el contrato indefinido incrementando la seguridad jurídica de los despidos procedentes y la flexibilidad interna con la que afrontar los cambios económicos, técnicos, organizativos o de producción. La experiencia de otros países europeos nos enseña que sí es posible.

AVISO LEGAL

El presente documento no constituye una "Recomendación de Inversión" según lo definido en el artículo 3.1 (34) y (35) del Reglamento (UE) 596/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre abuso de mercado ("MAR"). En particular, el presente documento no constituye un "Informe de Inversiones" ni una "Comunicación Publicitaria" a los efectos del artículo 36 del Reglamento Delegado (UE) 2017/565 de la Comisión de 25 de abril de 2016 por el que se completa la Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo relativo a los requisitos organizativos y las condiciones de funcionamiento de las empresas de servicios de inversión ("MiFID II").

Los lectores deben ser conscientes de que en ningún caso deben tomar este documento como base para tomar sus decisiones de inversión y que las personas o entidades que potencialmente les puedan ofrecer productos de inversión serán las obligadas legalmente a proporcionarles toda la información que necesiten para esta toma de decisión.

El presente documento, elaborado por el Departamento de BBVA Research, tiene carácter divulgativo y contiene datos u opiniones referidas a la fecha del mismo, de elaboración propia o procedentes o basadas en fuentes que consideramos fiables, sin que hayan sido objeto de verificación independiente por BBVA. BBVA, por tanto, no ofrece garantía, expresa o implícita, en cuanto a su precisión, integridad o corrección.

El contenido de este documento está sujeto a cambios sin previo aviso en función, por ejemplo, del contexto económico o las fluctuaciones del mercado. BBVA no asume compromiso alguno de actualizar dicho contenido o comunicar esos cambios.

BBVA no asume responsabilidad alguna por cualquier pérdida, directa o indirecta, que pudiera resultar del uso de este documento o de su contenido.

Ni el presente documento, ni su contenido, constituyen una oferta, invitación o solicitud para adquirir, desinvertir u obtener interés alguno en activos o instrumentos financieros, ni pueden servir de base para ningún contrato, compromiso o decisión de ningún tipo.

El contenido del presente documento está protegido por la legislación de propiedad intelectual. Queda expresamente prohibida su reproducción, transformación, distribución, comunicación pública, puesta a disposición, extracción, reutilización, reenvío o la utilización de cualquier naturaleza, por cualquier medio o procedimiento, salvo en los casos en que esté legalmente permitido o sea autorizado expresamente por BBVA.

INTERESADOS DIRIGIRSE A:

BBVA Research: Calle Azul, 4. Edificio La Vela – 4ª y 5ª planta. 28050 Madrid (España).
Tel.: +34 91 374 60 00 y +34 91 537 70 00 / Fax: +34 91 374 30 25
bbvaresearch@bbva.com www.bbvaresearch.com

