

# ECONOMÍA Y TRABAJO

## EL DINERO EN SUIZA

Referéndum sobre el "dinero pleno"

A favor 24,3% En contra 75,7%

Participación: 34%



## » NO A LA INICIATIVA VOLLGELD

Los suizos rechazaron ayer en referéndum la iniciativa Vollgeld, que proponía que solo el Banco Nacional pudiera crear dinero. De salir adelante, esta limitación hubiera generado un vuelco en el sistema financiero y en la banca.

# Solo el 8% de los contratos temporales en España se convierten en fijos

ANTONIO MAQUEDA, Madrid  
La nueva ministra de Trabajo, Magdalena Valerio, tiene una ingente labor por delante para atajar el problema de la temporalidad. No es solo que España tenga la mayor proporción de trabajadores temporales de la UE.

Además, este tipo de contrato sirve muy poco como trampolín para conseguir un puesto fijo. Según la Comisión Europea, en España solo el 8% de los contratos temporales se acaban convirtiendo en uno indefinido al cabo de un año. En cambio, en el conjunto de la UE

esta conversión ocurre en el 24% de los eventuales. Es decir, un temporal en España tiene casi tres veces más difícil convertirse en fijo. Según cifras de la Seguridad Social, la crisis ha hecho que un temporal tarde ahora unos 7,8 años en lograr el estatus de indefinidos.

temporal en 1984. El fenómeno se hizo más acuciante durante la burbuja con el tirón de la construcción. "Es una realidad propia de países con mercados laborales rígidos que protegen demasiado el puesto de trabajo en lugar de proteger al trabajador. Y revela tanto un problema de baja calidad de las empresas como de baja formación de los empleados", explica un alto funcionario experto.

Y la crisis lo puede haber empeorado, según explican en un estudio publicado el mes pasado Felgueroso, García-Pérez, Jansen y Troncoso-Ponce. Titulado *El incremento de los contratos de corta duración en España*, analiza datos de la Seguridad Social hasta 2016, y concluye que el período medio para que un temporal se transforme en indefinido ha escalado desde los 56 meses previos a la crisis hasta los 94 meses. Es decir, de 4,6 a 7,8 años. Antes hacían falta de media unos seis contratos para alcanzar la condición de fijo. Ahora, nueve. Estas cifras están condicionadas por recoger seis años de recesión. Según fuentes del Gobierno saliente, en los últimos meses se habría producido una mejora. De hecho, apuntan que la tasa de conversión a indefinidos estaría repuntando del 8% al 12%.

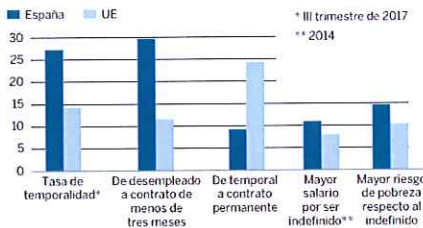
## La temporalidad laboral en España y la UE

CONTRATO TEMPORAL A INDEFINIDO  
Trabajadores entre 25 y 64 años. En % del total



## CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJADOR TEMPORAL

Datos de 2016. En %



## CONTRATACIÓN TEMPORAL EN ESPAÑA POR SECTORES



Fuente: Comisión Europea y Eurostat.

EL PAÍS

## Las consecuencias negativas del exceso de eventuales

La temporalidad en España no solo es mayor que en el resto de Europa. También tiene una naturaleza diferente que la hace más lesiva para los trabajadores. Según la Comisión Europea, el temporal en España transita menos hacia el empleo permanente y mucho más hacia el desempleo.

Su penalización en el salario por ser eventual es mayor que en la UE y, en consecuencia, arroja mayores niveles de pobreza en el trabajo. En general, la temporalidad es mala porque la empresa no tiene incentivos para formar al trabajador. Se interrumpe el proceso normal por el que el empleado adquiere experien-

cia hasta el punto de que puede irse a otra compañía en la que normalmente le mejoran el salario. Sin esa experiencia, el empleado difícilmente mejora su estabilidad laboral y su retribución.

También la productividad de la economía se resiente porque cuenta con menos mano de obra cualificada. Además, en semejante contexto de condiciones precarias, se posponen decisiones como comprar una vivienda, formar una familia o tener hijos.

## En el furgón de cola

La diferencia aumenta cuando se coteja con un país nórdico: un trabajador temporal danés tiene cuatro veces más posibilidades de convertirse en indefinido que uno español. España se sitúa así en el furgón de cola junto a Grecia, Chipre, Polonia, Eslovaquia, Italia o Francia. Pero hay una diferencia importante respecto de la mayoría de estos países que agrava el problema: en la economía española la proporción de temporales es mayor. Al cierre de 2017, la tasa temporalidad se colocó en el 26,8%, la mayor de Europa y 12 puntos más que el promedio comunitario.

"El mayor uso de la temporalidad por encima de la media europea no puede ser atribuido a una diferente estructura sectorial de la economía", señalan los servicios de la Comisión. "Solo una fracción muy pequeña se explica por un mayor peso de sectores donde el uso de los temporales es más generalizado. La cuota de empleados con contrato temporal es mayor en España que en la UE en todos los sectores,

no sólo en aquellos con una naturaleza estacional como la agricultura, el turismo y la construcción", reza el informe anual sobre España.

Según la Comisión, en España existe casi un 30% más de temporalidad en la construcción y en la agricultura que en la

media de estos sectores en la UE. En torno a un 15% más en la hostelería, la sanidad y el ocio. Y alrededor de un 10% más en la industria, la educación o los servicios profesionales. Solo la banca presenta una temporalidad cercana a la europea.

¿Y a qué se debe este fenómeno?

Un estudio del Banco de España previo a la crisis ya revelaba que era un mal endémico muy anterior. Incluso trabajadores con experiencia y cotizaciones elevadas presentaban un alto porcentaje de temporalidad. Y el origen está en la flexibilización que se hizo del contrato

## Más cortos en hostelería

En cualquier caso, el estudio señala que cada vez se usan más los contratos inferiores a una semana o un mes. Y destaca la hostelería: en este sector hay unos 1,5 millones de ocupados, unos 150.000 más que antes de la crisis. Sin embargo, el número de contratos firmados al año ha saltado desde los 1,5 millones hasta los 4 millones.

El informe sobre desigualdad del Banco de España abunda en el diagnóstico: las empresas no tocan los salarios por hora. Pero sí que están usando el tiempo de trabajo para ajustar costes laborales. En lugar de pagar menos por hora, ahorran dándoles menos jornadas y más reducidas. Los emplean solo para los meses, semanas o incluso horas que los necesitan, como si fuese un contrato de cero horas como el de Reino Unido u Holanda. Y esa elevada rotación impide la transición hacia un puesto de trabajo fijo.

"El problema no está en la reforma laboral. No hay que volver a la legislación del siglo XX. Olvidémonos del tipo de contrato. Para responder a esta ingenuidad en la contratación hay que proteger al trabajador, no al puesto de trabajo. Lo mejor es que la empresa abone esa protección todos los meses, y el trabajador la pueda acumular y llevarse consigo como en la medicina austriaca, pudiéndola dedicar al desempleo, a la formación o a la jubilación", sostiene el profesor José Ignacio García-Pérez.