

ENTREVISTA A JESÚS CALDERA

"El contrato fijo será más barato que el temporal"

L. ABELLÁN / C. MARTÍN - Madrid

EL PAÍS - Economía - 14-05-2006

Dos años después de aterrizar en el Gobierno, el ministro de Trabajo, Jesús Caldera (Béjar, Salamanca, 1957), cuenta con su primera reforma laboral. Tras un año de discusión con patronal y sindicatos, Caldera confía en que los empresarios se animen a aplicar las medidas que establece el acuerdo para fomentar el empleo estable. El ministro argumenta que, con la reforma, contratar a una persona fija resultará más barato que recurrir a la fórmula temporal.

Pregunta. ¿La reforma laboral ha satisfecho las pretensiones del Gobierno o es demasiado tímida?

Respuesta. Éste es el mejor acuerdo posible. Las tres partes planteamos temas que no han salido adelante. Pero el resultado final es equilibrado y va a crear más empleo y reducir la temporalidad.

P. ¿No es demasiado optimista pensar que un millón de empleos temporales van a pasar a fijos?

R. Yo no he puesto ninguna cifra porque dependerá de la actitud de los empresarios. Lo que decimos es que hasta un millón de contratos pueden estar afectados por el freno al encadenamiento [máximo de dos años]. Pero si se generaliza la cultura del contrato estable, se podrá conseguir más.

P. Hay un colectivo al que difícilmente le va a dar respuesta la reforma: la inmigración, que está muy afectada por el subempleo.

R. Es verdad que una parte de los inmigrantes se concentra en empleos menos cualificados, pero no subempleos. De los casi 600.000 regularizados, prácticamente todos permanecen en su puesto.

P. ¿Cuál sería el objetivo de temporalidad?

R. No puedo poner un objetivo. La reforma garantiza que el contrato fijo será más barato que el temporal. Los costes laborales serán menos durante muchos años si el contrato es estable frente a si es eventual. El empresario que transforme un contrato tendrá subvenciones por cuatro años, además de rebajas en las cotizaciones y posibilidad de utilizar el contrato de fomento del empleo indefinido. Si yo tuviera que contratar a alguien y lo hiciera con perspectiva de costes, no dudaría un minuto en contratar a una persona estable.

P. Eso es válido ahora que la economía va bien, pero ¿se puede sostener en una situación de recesión?

R. El problema es que hay dos mercados laborales en España: uno estable, para los mayores de 40, y otro temporal, para los menores. No podemos seguir teniendo un 33% del mercado en precario. No es positivo ni para el trabajador ni para la empresa. El trabajo precario es menos productivo, hay menos formación, más siniestralidad... Y la evolución de la situación económica va a permitir perfectamente absorber esta reforma.

P. ¿Cómo se va a garantizar el paso de temporal a fijo en dos años?

R. En el momento en que se produzcan dos o más contratos en la misma empresa durante más de dos años el contrato ya es estable. Pero aunque se siguiera renovando como temporal, si hay despido, los tribunales lo interpretarían como fijo. Ése es el avance.

P. ¿Y esta norma afecta a los empleados públicos?

R. Esto se refiere al empleo privado. En el sector público, los sindicatos, el Gobierno y las comunidades han acordado que la temporalidad no rebase el 10%. En cualquier caso, España siempre tendrá más temporalidad que la media europea porque concentra gran parte de su economía en actividades como agricultura, hostelería...

P. Respecto a la Inspección de Trabajo, aparte de aumentar personal, como establece la reforma, ¿se van a modificar las sanciones?

R. No lo sé todavía, tenemos que hablar con los interlocutores sociales. Cuando me hice cargo de este ministerio los efectivos de la Inspección habían disminuido respecto a ocho años antes. El acuerdo establece que llegaremos a 2.000 en 2008. Eso nos dará más posibilidades para inspeccionar mejor.

P. El coste del despido al final no se ha tocado. En eso la reforma ha quedado más corta de lo que se había planteado.

R. Para todos los contratos temporales, hasta el 31 diciembre de 2007, se puede utilizar el contrato de 33 días por año trabajado. No comparto la tesis de que flexibilidad es igual a coste del despido. Nuestros costes, teniendo en cuenta temporales e indefinidos, están por debajo de la media de la OCDE. Y en las conversiones de temporales en indefinidos, la mitad se sigue haciendo con el contrato de 45 días, cuando se podría usar el otro. Para que se vea el mito de los costes del despido.

P. La patronal cree que el coste del despido es un problema.

R. Entiendo que se pueda pensar de ese modo, pero no es así. Tenemos un sistema muy flexible, se contrata como se quiere, permitiendo contrataciones temporales con manga muy ancha. Yo animo a los empresarios a que contraten a fijos porque van a mejorar la actividad de su empresa.

P. ¿Cree que lo van a hacer?

R. A la patronal la veo bien predispuesta. No hemos introducido más rigideces, vamos a hacer una política de estímulos y a rebajar las cotizaciones para los empleos estables. En los últimos 20 años no ha habido rebajas generalizadas de cotizaciones.

P. La negociación ha vivido momentos difíciles. ¿Cuál ha sido el más tenso?

R. Ha durado un año y siempre he sido optimista. Ha habido momentos difíciles, es lógico. Así, cuando aprobamos el anteproyecto de Ley de Igualdad, en alguna situación de política general... Hay que agradecer a los negociadores que hayan sabido separar.

P. ¿Cuál va a ser la predisposición de los empresarios a aplicar la Ley de Igualdad?

R. Los empresarios no rechazan la ley, sino algunas medidas laborales. Hay algunas propuestas del CES [Consejo Económico y Social] de modificación de la ley que estoy dispuesto a estudiar y a flexibilizar, sin alterar la naturaleza de la norma.

P. ¿Cuáles?

R. La composición de los consejos de administración, que a la patronal le preocupa mucho. La ley propone que procurarán incorporar a mujeres [hasta alcanzar el 40% de consejeras]. Estoy dispuesto a flexibilizarlo, aunque lo defiendo, para que se haga de un modo progresivo y sin perjudicar las actuales estructuras de las empresas. La sociedad española apoya que hagamos medidas a favor de la mujer. Las empresas que hagan esas políticas funcionarán mejor.

P. ¿Se mantendrá la obligación de negociar planes de igualdad en los convenios?

R. Sí, es el único camino que tenemos para avanzar. Aparte de que hay muchas mujeres capacitadas, es bueno que la sociedad pueda reflejarse en valores de este tipo.

P. Firmada la reforma laboral, queda la de las pensiones. ¿Cómo va esa negociación?

R. Va bien, apostaría a que antes de que acabe mayo firmamos el acuerdo.

P. Pero no va a ser una gran reforma, en el sentido que recomiendan la UE o la OCDE...

R. La OCDE siempre se ha equivocado en las previsiones de pensiones en España. Si le hubiéramos hecho caso quizá ahora no tendríamos un sistema público. Lo que hay que hacer es adaptarlo a los cambios. Tenemos superávit, en mi opinión, durante muchos años.

P. O sea, que de reforma de las pensiones, nada.

R. El sistema funciona bien. Pero de aquí a los próximos 20 años hay que hacer reformas. Así, hay que adaptar más lo que se percibe en relación con lo que se aporta, pues vivimos más años. Y fomentar que se trabaje más años. Habrá mejora de prestaciones para algunos colectivos y pondremos obstáculos a los procesos que permiten contribuir poco al sistema para percibir pensión. La viudedad se mantiene, pero como renta de supervivencia, para quien lo necesite. Para los divorciados que no dependan de la persona con la que convivieron no es razonable que haya una pensión de viudedad.

P. ¿Y para los viudos que no se hayan divorciado?

R. Se mantiene.

P. ¿Se va a poner freno a la jubilación parcial?

R. Va a haber una reforma también porque es una medida muy cara. Seguirá existiendo, pero si hay relevo adecuado, si quien releva tiene contrato estable, si lleva un serie de años en la empresa, si las bases de cotización son adecuadas... Haremos un marco más exigente.

P. ¿El periodo de cálculo de la pensión se va a alargar?

R. No.

P. ¿Qué está haciendo su ministerio para combatir la siniestralidad laboral?

R. Ahora tenemos un plan para inspeccionar las 150 empresas con mayor índice de siniestralidad. Me propongo reformar el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo e ir mejorando la formación. Desde que soy ministro hemos aumentado un 40% la inversión en formación en prevención de riesgos. En realidad, la tasa de accidentes está descendiendo, aunque muy lentamente. Es una cuestión de cultura preventiva. A ver si nos acercamos a las medias europeas.