

La reforma laboral permite crear empleo en cuanto el PIB es positivo

Anteriormente, la economía debía crecer más del 1% durante al menos un año

Silvia Zancajo MADRID.

Entre los expertos hay un consenso amplio acerca de que la reforma laboral ha contribuido positivamente a la creación de empleo y a recuperar la confianza en el tejido empresarial español. Y una de las manifestaciones más claras es que tras su aprobación, y en contra de lo que sucedía anteriormente, España logró trasladar todo el crecimiento económico a la creación de empleo. Es decir, que por primera vez se generan nuevos puestos de trabajo desde el minuto uno de crecimiento económico, algo que se produjo en el ejercicio 2014, cuando antes "hacia falta que la economía creciera durante un año o más para empezar a crear empleo", explica Valentín Bosch, de Randstand Research. Por tanto, el PIB español necesita menos tiempo y también menos umbral de crecimiento –es suficiente con tasas cercanas al 1 por ciento– para crear trabajo.

Así lo corroboró hace unos meses un estudio de Funcas del economista Daniel Fernández Kranz, que observó que antes de 2012, año de implantación de la reforma laboral, la creación neta de empleo se daba sólo a partir de tasas de crecimiento del PIB superiores al 2 por ciento. Sin embargo, desde 2014 la economía española es capaz de crear puestos de trabajo con crecimientos del PIB mucho menores. Hay cálculos de expertos que incluso rebajan dicho umbral de crecimiento hasta el 0,6 por ciento.

Este indicador de sincronización entre PIB y afiliación es significativo, pero no exime de corregir los desequilibrios que persisten en el mercado laboral, algo que en todo caso debe llevarse a cabo a través de modificaciones parciales de la norma. "La derogación, total o por partes, de esta reforma conllevaría una gran inseguridad jurídica y un caos en las relaciones laborales", a juicio de los profesores de derecho del Trabajo Jesús Lahera y Antonio Pedrajas, consultores del despacho Abdón Pedrajas & Molero.

Una postura que también respalda el Fondo Monetario Internacional, que en diciembre de 2016 hizo público su análisis defendiendo la reforma laboral de 2012 -y la anterior de Zapatero- al tiempo que pedía cambios, pero en sentido contrario a derogar. "Las reformas podrían ser más eficaces si se ofrece más seguridad jurídica y administrativa a las empresas en materia de despido y se les concede un mayor margen de control y flexibilidad en materia de condiciones de trabajo".



Imagen de la fachada de una oficina de empleo en Madrid. NACHO MARTÍN

Las tareas pendientes

⇒ Convenio sectorial vs convenio de empresa

Los expertos en derecho laboral ponen sobre la mesa la posibilidad de matizar o delimitar –sin eliminar– la prioridad del convenio de empresa.

⇒ Límites a modificar retribuciones

Se trataría de poner límites temporales a la modificación contractual de retribuciones del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

⇒ Desigualdad y calidad de empleo

El consenso de expertos coincide en la necesidad de solucionar posibles abusos salariales derivados de la crisis. Organismos como la OCDE han advertido a España de que debe hacer un esfuerzo por crear empleo de calidad.

⇒ Alta temporalidad

Es uno de los grandes asuntos pendientes de la reforma de 2012. Limitar a tres el número de contratos o implantar el contrato único con indemnización creciente son las dos grandes propuestas sobre la mesa.

⇒ Indemnizaciones por despido

Los expertos recomiendan no alterar en exceso las reglas del despido, sólo revisar algunos aspectos como la inexistencia de indemnización para el término de los contratos de interinidad.

En todo caso, en estos cinco años de aplicación, "la jurisprudencia ya ha clarificado los aspectos jurídicos más problemáticos y abiertos de la reforma laboral", explican Lahera y Pedrajas. Hablamos, por ejemplo, de la definición de las causas empresariales de despido o el fin de la ultraactividad anual.

Lo negativo

Entre los aspectos con margen de mejora, los expertos recomiendan corregir las desigualdades salariales, revisar la alta flexibilidad del contrato a tiempo parcial y afrontar una reforma de la contratación laboral que aborde el gran asunto pendiente de la alta temporalidad.

Respecto al debate entre convenio de empresa y de sector, los expertos abogan porque prevalezca el primero. No obstante, de Abdón Pedrajas & Molero apuntan que se podría introducir alguna corrección en este sentido, como "eliminar el salario base del convenio de sector de las materias disponibles".

De esa forma, explican, se evitaría abusos de algunos convenios de empresa aprobados al amparo de la reforma laboral que han sustituido a salarios más altos regulados en convenios de sector.