



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

DESEMPLEO ESTRUCTURAL. ANÁLISIS EVOLUTIVO Y COMPARADO DEL EFECTO DE LAS INSTITUCIONES LABORALES EN ESPAÑA

Autor:

Ismael Pastor Abellán

Directora:

Dra. Angelina Lázaro Alquézar

Facultad de Derecho, Universidad de Zaragoza

Año 2018

Índice

I. INTRODUCCIÓN	1
II. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL CONCEPTO Y SUS IMPLICACIONES POLÍTICAS	2
1. Economistas clásicos y el modelo de equilibrio del mercado de trabajo	2
2. Karl Marx y el desempleo en el modelo comunista de la URRSS	4
3. Mercado laboral keynesiano, curva de Phillips y estudios posteriores	6
III. MODELOS DE ESTIMACIÓN DE LA NAIRU	10
1. Modelo estructural.....	10
2. Modelos directos	14
IV. DETERMINANTES DE LA VARIACIÓN DEL DESEMPLEO ESTRUCTURAL	16
1. Cambios demográficos de la fuerza laboral	16
2. Variación de la productividad.....	17
3. Histéresis del desempleo	18
4. La rigidez del mercado laboral	19
4.1. Instituciones de Derecho laboral	21
4.2. Instituciones de Protección social	24
5. Los cambios tecnológicos.....	26
V. INSTITUCIONES LABORALES Y SU EFECTO EN LA NAIRU ESPAÑOLA	26
1. Estado actual de la cuestión.....	26
2. Análisis de las reformas laborales y su impacto real en el desempleo estructural en España	28
2.1. Periodo preconstitucional. Franquismo.....	30
2.2. Análisis del periodo constitucional (1980-2018)	31

VI. ANÁLISIS COMPARADO DE LAS INSTITUCIONES DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL.....	44
1. Negociación colectiva.....	44
2. Coste de despido	50
VII. REFLEXIÓN FINAL	52
VIII. BIBLIOGRAFÍA.....	56

LISTADO DE ABREVIATURAS

ICE	Información comercial española.
OPEP	Organización países exportadores de petróleo.
NAIRU	<i>Non accelerating inflation rate of unemployment.</i>
EEUU	Estados Unidos.
OA	Oferta agregada.
NBOER	<i>National Bureau of Economic Reasearch.</i>
INE	Instituto nacional de estadística.
OCDE	Organización para la cooperación y desarrollo económico.
IPC	Índice de precios al consumo.
ETT	Empresa trabajo temporal.
SEPE	Servicio público de empleo estatal.
IPYME	Dirección general de la industria y de la pequeña y mediana empresa
EPA	Encuesta de población activa.
URSS	Unión de repúblicas socialistas soviéticas.
ET	Estatuto del trabajador

I. INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo de Fin de Grado tiene por objetivo estudiar el concepto de desempleo estructural (asimilado a la NAIRU o tasa de desempleo no aceleradora de la inflación) e intentar dar una explicación del porqué en España se manifiesta con tanta virulencia.

El desempleo estructural en España ha sido considerado por las principales instituciones supranacionales como uno de los males endémicos de nuestro país, especialmente asociado a falta de flexibilidad de nuestro mercado laboral. Estas indicaciones han cristalizado en decisiones políticas que afectan a la seguridad laboral de nuestro entorno (familiares, amigos...).

Por lo tanto, como futuro opositor del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social siento un gran apego por las clases trabajadoras, y considero que un retroceso en los derechos alcanzados durante el transcurso de la democracia tiene que tener una sólida fundamentación científica y empírica, basada en una posterior mejora de su situación.

Considero que gracias a mi formación académica, que incluye aspectos tanto económicos como jurídicos, estoy en disposición de realizar un análisis interesante de las decisiones de los órganos ejecutivo y legislativo de nuestro país.

Así pues, en la primera parte del trabajo, analizaremos la evolución histórica del concepto de desempleo estructural y las distintas medidas de los órganos políticos del momento, para ponerle freno. En el segundo apartado, analizaremos las formas de aproximarnos al cálculo de la tasa de desempleo a través de modelos estadísticos y analíticos. En el tercer apartado comentaremos los determinantes de la variación del desempleo estructural según las teorías de los economistas. En el cuarto apartado, analizaremos las intenciones de los poderes políticos detrás de las sucesivas reformas laborales en España, y su impacto en la tasa de desempleo estructural. Por último, estudiaremos la fórmula del mercado de trabajo empleada por países occidentales, con tasas de desempleo estructural más bajas.

II. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL CONCEPTO Y SUS IMPLICACIONES POLÍTICAS

El debate en torno al desempleo estructural suscitado en la última mitad del s. XX no ha sido una cuestión pacífica y ajena a la controversia. Este hecho se acentuó desde el trabajo de William Phillips que traía al tablero político, de forma empírica, la relación inversa entre la tasa de inflación y el nivel de desempleo.

Este apartado tiene la finalidad de realizar un breve recorrido histórico en torno al tratamiento que han dado distintos economistas ilustres a la cuestión del desempleo estructural, y cómo estas teorías, influenciaban las decisiones de los distintos poderes del Estado ,quienes buscaban garantizar una situación macroeconómica estable y unos niveles de empleo altos.

1. Economistas clásicos y el modelo de equilibrio del mercado de trabajo

El germen de los estudios acerca del desempleo estructural¹, puede remontarse a los Economistas clásicos. Aunque si bien es cierto que el desempleo a largo plazo e involuntario no ocupó una posición central en sus teorías económicas, sí que trataron sucintamente el tema a través de “la cuestión de la maquinaria” (conocido posteriormente como “desempleo tecnológico”) y las “leyes de pobres”².

El economista clásico inglés John Barton señaló de forma pionera en sus trabajos³, que uno de los resultados de la introducción de maquinaria (capital fijo), era un aumento del desempleo.

Frente a esta premisa, el resto de economistas de la época proponían distintos sistemas de reajuste a largo plazo basados en la Ley de Say⁴.

¹ RODRIGUEZ CABELLERO, J.C., La economía laboral en el periodo clásico de la historia del pensamiento económico. Universidad de Valladolid, 2003, pp.99-112

²*Ibid.* pp. 119-133

³ BARTON, J., Observations on the Circumstances which Influence the Condition of the Labouring Classes of Society, Londres, 1817.

En este sentido, se posicionan los economistas clásicos Jonh Ramsey McCulloch, Jonh Stuart Mill y David Ricardo, quienes defienden que una innovación tecnológica, a pesar de que puede generar desempleo en el corto plazo, el ahorro en los costes de producción y precio de los productos, genera un efecto expansivo en la demanda. Ya sea por aumento del ahorro de los empresarios, el cual dedicarán a expandir sus negocios, o bien por una disminución en los precios de los productos, que beneficiará a los consumidores finales. Este efecto expansivo de la demanda, según los economistas citados anteriormente, permitirá reabsorber a los trabajadores desempleados por la introducción de la maquinaria, en otros sectores de la economía. Además, para Ricardo, cualquier intento del Estado, por restringir la inversión en nueva maquinaria, y las mejoras en la productividad que ésta supone, implicaría dejar al país en una posición comercial competitiva inferior a la del resto de países, y tendría efectos negativos en la demanda de mano de obra autóctona, ya que los empresarios invertirían el capital en negocios extranjeros más tecnológicamente eficientes y que les proporcionarían una mayor renta neta, en vez de fomentar la producción nacional.

Será para paliar los problemas derivados de la introducción de maquinaria, cuando entren en juego las leyes de pobres, especialmente durante la Revolución Industrial.

Hasta 1782 las leyes de pobres eran medidas adoptadas por el legislativo inglés y aplicadas por los jueces para acabar con la mendicidad, concediendo ayudas de beneficencia para aquellos mendigos que no podían trabajar, y castigos para aquellos que siendo físicamente válidos por el trabajo (“mendigos capacitados”), optaban por la indigencia. No será hasta la aprobación de la ley de Gilbert en 1782 y sus posteriores modificaciones, cuando se estableció un auténtico sistema de subsidios para aquellos trabajadores que se encontraban desempleados, o que no ganaban un salario mínimo suficiente como para mantener a su familia. Estos subsidios eran otorgados por los jueces de las distintas regiones, únicamente a los ciudadanos de éstas, y se financiaban con impuestos locales que recaían sobre los propietarios de las explotaciones.

⁴ Principio económico atribuido al economista francés Jean Baptiste Say , recogido en su publicación de 1803 *Tratado en Economía política o simple exposición de la producción, distribución y consumo de la riqueza*, comúnmente enunciado como “Cada oferta crea su propia demanda”. Por lo tanto, para los economistas que defendían este principio, no podía producirse un desajuste entre la oferta y demanda, que no tuviera causa en factores exógenos del modelo, como una guerra, epidemia... (como se citó en Del Barrio, 2015)

Estas leyes se encontraron con la oposición de los economistas clásicos entre los que destacan Thomas Malthus, quien centraba sus críticas en que un sistema de subsidios suponía un aumento de la inflación, ya que el aumento en la producción que supondrían estos subsidios (vía aumento del consumo), sería insuficiente para satisfacer el crecimiento de la población que provocarían⁵.

Adicionalmente, Malthus, esta vez secundado por otros economistas como Ricardo o Smith, también indicaba que las leyes de pobres reducían los incentivos al trabajo (mayor salario de reserva por no trabajar), y desplazaría los recursos de las clases más productivas, con los efectos perniciosos en la producción que esto supondría.

Como se ha visto, por lo general, los economistas clásicos rechazaban la injerencia del poder político en la toma de medidas que afectasen al mercado laboral, o destinasen caudales públicos a mejorar la situación de las clases trabajadoras sin ingresos o con ingresos insuficientes (a través de subsidios), ya que impediría el ajuste o equilibrio natural de la economía.

2. Karl Marx y el desempleo en el modelo comunista de la URSS

El filósofo y economista Karl Marx, disertó acerca del funcionamiento del mercado de trabajo en el capítulo 23 de su conocida obra “El capital”. Para Marx, a diferencia de los economistas anteriores, el mercado de trabajo no era un sistema estático, en el que se podía alcanzar el equilibrio, sino que más bien era un sistema dinámico. Según este modelo, la oferta de trabajo, representada por la fuerza de trabajo, (que en periodo de crisis, aumentaba por la quiebra de pequeños negocios que pasaban a formar parte de la clase obrera), crecería más rápido, que la oferta de trabajo, que dependería de la acumulación de capital, es decir, de la concentración empresarial y la maquinaria.

⁵ Malthus esbozó esta teoría en su *Primer Ensayo sobre la población* publicado en 1798 y en su obra posterior *Principios de Economía política publicado* en 1820. A diferencia del resto de los economistas de su época, Malthus, era considerado un “subconsumista” y defendía que las crisis también podrían producirse por insuficiencia de demanda o superproducción, a diferencia de lo que propugnaban el resto de economistas adscritos a la Ley de Say (según se cita Rodríguez, 2003, p. 124).

Marx defiende que el nivel desempleo o como él lo denomina, “ejército industrial de reserva”, determina la evolución de los salarios. Así pues, cuando el nivel de desempleo se encontraba por encima del “nivel crítico máximo de desempleo”, los salarios comenzaban a subir, lo cual ralentizaba la acumulación de capital. Cuando este nivel crítico de desempleo llega a un nivel mínimo, los capitalistas como respuesta, empiezan a sustituir a los obreros por máquinas, lo que provoca, por un lado, la quiebra de pequeñas empresas y, por otro, un aumento de la fuerza de trabajo, cayendo los salarios, hasta reducirse la sustitución de obreros por máquinas.

Este proceso se repetiría de forma dinámica e impediría que se alcanzase una tasa de desempleo igual a cero, mientras se mantenga el modelo del mercado laboral como herramienta de asignación de salarios y trabajo. Es decir, se considera que el desempleo es un mal endémico del sistema capitalista con el que no se puede acabar.

Por lo tanto, se plantea la duda ¿existía desempleo estructural en la URRS?⁶ Uno de los objetivos originarios que tenían los planes quinquenales era la eliminación por completo del desempleo.

Si se acudía a las fuentes estatales de la URRS, el desempleo era inexistente. Esta visión era reforzada por la existencia de leyes de “parásitos” que aplicaban medidas coercitivas a aquellos trabajadores no impedidos que estaban sin trabajar por periodo superior a tres meses (institución muy similar a las primeras leyes de pobres anglosajonas).

No obstante, los estudios de los economistas defendían que en la URRS sí que existía desempleo, aunque éste no fuera registrado y, además, tenía carácter estructural, con una tasa del 3%⁷. Esta tasa, era relativamente baja con respecto al resto de países capitalistas, pero se conseguía a costa de una sobredotación humana de las empresas, lo que llevaba aparejado una baja productividad de los trabajadores, unos salarios bajos, y un aumento de la inflación oculta (es decir aquella que se produce por pérdida de calidad de los productos al por menor).

⁶ PORKETT, J.L., « ¿Cuánto desempleo hay en la unión soviética? » *Economic Affairs*. Vol 7, nº 1, octubre-noviembre 1986, pp. 279-291

⁷ *Ibíd.* p.284

Desde mi punto de vista, también me parece muy reseñable, que la herramienta de distribución de salarios era la nivelación de las distintas categorías profesionales⁸. Esta nivelación, la realizaban los encargados de la planificación económica, tomando en consideración una serie de variables (tareas, cometidos, condiciones laborales, formación...). La principal consecuencia de este método de asignación de salarios, la encontramos en la falta de motivación de los trabajadores de la unión soviética, para los que el salario no era un criterio decisivo a la hora de elegir el puesto de trabajo. Este método, a diferencia del mercado, no tiene excesiva consideración de los incentivos al desempeño, por lo que abunda aún más en la escasa productividad de estos trabajadores.

3. Mercado laboral keynesiano, curva de Phillips y estudios posteriores

El ilustre economista John Maynard Keynes, considerado como uno de los padres de la macroeconomía, se opuso frontalmente a las teorías de los economistas clásicos⁹, según los cuales el mercado laboral era lo suficientemente perfecto como para que, ante la ausencia de intervencionismo estatal, se consiguiera alcanzar el equilibrio del pleno empleo gracias a la flexibilidad salarial.

Keynes, aunque no trató el tema del desempleo estructural directamente, consideraba que políticas de demanda expansiva (como por ejemplo un incremento del gasto público por realización de infraestructuras, aumento de maestros...) podían contener los periodos cíclicos de crisis, garantizando de esta forma una buena recuperación económica a nivel de producción nacional (y, por ende, del mercado laboral).

En 1958, el economista neozelandés A.W Phillips estudió y operó con los datos estadísticos de las tasas de desempleo y salarios monetarios del Reino Unido de los años

⁸ STANDING, G., «Salarios y motivación en el mercado laboral soviético». *Revista internacional del trabajo*, vol. 110, nº 3, 1991, pp. 419-439

⁹ GOMEZ GARCIA, F., «Los componentes del pleno empleo una perspectiva macroeconómica» *Boletín económico de ICE*, nº 2784, 2003, págs. 17-24

1861 a 1957¹⁰. En su trabajo, realizó un análisis de la regresión entre la tasa de variación de los salarios y y el porcentaje de desempleo x , cuantificando dicha relación a través de la siguiente regresión exponencial

$$y + 0,9 = 9,638x^{-1,394}$$

O, si se prefiere en su expresión linealizada aplicando logaritmos

$$\log(y + 0,9) = 9,638 - 1,394\log(x)$$

De esta forma, A.W Phillips consiguió demostrar palmariamente, la relación inversa y estable, entre los niveles de desempleo y las fluctuaciones de los salarios monetarios, con la única excepción de aquellos años en que los precios de importación aumentan de forma rápida¹¹.

El resto de los economistas coéteos no tardaron en hacerse eco de las implicaciones del trabajo.

- En primer lugar, porque se erige como una eficaz herramienta para explicar la inflación en el modelo Keynesiano (en el modelo de la oferta y la demanda agregada, únicamente se analizaba en las negociaciones salariales el nivel de salarios, mientras que con este planteamiento, la negociación versa sobre la tasa de crecimiento de los salarios).
- En segundo lugar, por su universalidad con respecto al resto de economías del mundo. Entre estos economistas, destacan Samuelson y Solow¹², quienes sustituyendo la variable “tasa de variación de salarios” por la variable “tasa de variación de la inflación” establecieron que existía evidencia empírica en la economía estadounidense para demostrar esta relación inversa entre las variables (en apartados siguientes se explicará analíticamente).

¹⁰ PHILIPS, A.W. «The Relation Between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861–1957» *Económica*, vol XXV, núm.100, noviembre de 1958 pp. 283-299

¹¹ Para A.W Philips esto sólo ocurre en ocasiones excepcionales como puede ser los periodos inmediatamente posteriores a una guerra. Ibid. p. 299

¹² FORDER, J., «Economist on Samuelson and Solow on the Phillips Curve» *Discussion paper series, Department of economics, University of Oxford*, nº 51, Diciembre 2010, p.2

La importancia de este estudio se hizo patente en la política económica, concretamente en las decisiones monetarias. La reserva federal estadounidense, influenciada por este estudio y por los excelsos resultados que la política keynesiana de demanda expansiva estaba dando, consideraba que podían mantenerse unos niveles altos de inflación, a costa de acercarse al pleno empleo.

Sin embargo, estos modelos mostraron sus carencias en la década de los 70, cuando en el año 1973, con el estallido de la crisis del petróleo fruto del embargo llevado a cabo por la OPEP a las economías occidentales, se produjo un aumento tanto de las tasas de inflación, como de las tasas de desempleo. Este fenómeno fue denominado por los políticos y economistas de la época como *stagflation*¹³.

Como consecuencia de lo anterior, se puso en entredicho la “estabilidad de la curva de Philips”, poniéndose entonces el foco de atención en la hipótesis planteada por el economista y premio Nobel estadounidense Milton Friedman, el cual defendía la existencia de una tasa natural de desempleo a la que la economía convergía en el largo plazo, en ausencia de cambios estructurales en el mercado de trabajo, población activa, etc.

Para este economista el sistema de *trade off* inflación-empleo que establecía la curva de Philips no tenía validez en el medio plazo, ya que los agentes, a la hora de negociar sus salarios, tenían en cuenta las expectativas de inflación (debido a la preocupación por no perder poder adquisitivo real), dependiendo de esta forma la inflación de las expectativas de inflación de los agentes. Por lo tanto, una política de demanda expansiva, como previsiblemente aumentará la inflación, compelerá a los agentes racionales a revisar sus expectativas de inflación al alza, y así sucesivamente, compatibilizando elevadas tasas de desempleo con elevadas tasas de inflación.

Así es como surge el concepto de NAIRU entendida, tal y como como indican sus siglas en inglés, como la tasa de desempleo no aceleradora de la inflación. Es aquel nivel de desempleo que permite a los agentes predecir con exactitud la tasa de inflación de real. Esta noción, ha sido objeto de revisiones, reformulaciones y críticas en el

¹³ Término extraído del siguiente enlace en consulta realizada en 09 de Julio de 2018: [<https://www.investopedia.com/terms/s/stagflation.asp>]

campo analítico y teórico existiendo disensión entre distintos economistas, aunque la evidencia empírica obtenida a través de estudios posteriores hizo que este constructo fuera adoptado por los bancos centrales a la hora de realizar política monetaria¹⁴.

Aunque economistas posteriores dieron distintas definiciones a este concepto (tasa de desempleo en el equilibrio, tasa más baja de desempleo sostenible, tasa de desempleo eficiente), en esencia, las implicaciones para los poderes políticos a la hora de formular sus políticas macroeconómicas (en especial relacionadas con el sistema laboral) eran semejantes y de primer orden.

Así pues, cabe destacar:

En primer lugar, la ineficacia de las políticas de demanda expansiva para mantener tasas de desempleo bajas en el largo plazo. Estos planteamientos de Friedman, se impusieron en el último tercio del s. XX en EEUU, pasando la Reserva Federal de EEUU a controlar únicamente la inflación y los tipos de interés, y no teniendo una participación activa en la implementación de políticas monetarias¹⁵. Esta implicación, como se comentará más adelante, se relajará con la introducción de las teorías de la histéresis del desempleo.

En segundo lugar, y vertebralmente alineado con la 3ª parte de este trabajo, la disyuntiva política de acometer reformas laborales, que flexibilicen el mercado laboral, para producir un *shock* en la oferta que compatibilice niveles bajos de desempleo e inflación, con la merma los derechos laborales alcanzados a lo largo del s. XX, cuya restricción podría suponer una pérdida de popularidad entre los votantes.

¹⁴ BLANCHARD, O., «Should We Reject the Natural Rate Hypothesis» *Peterson Institute for International Economics Working Paper*, No. 17-14, Noviembre 2017 pp. 1-34

¹⁵ ALEJO GONZALEZ, E., «Regulación, política monetaria y crisis financiera en los Estados Unidos» *Boletín económico de ICE*, nº 2954, Diciembre de 2008, p.13-24.

III. MODELOS DE ESTIMACIÓN DE LA NAIRU

En apartados anteriores hemos dejado patente que la creación de empleo, estable y no afecto a las perturbaciones cíclicas de la economía, es una cuestión fundamental y rectora de las políticas que acometen los distintos poderes estatales.

Por lo tanto, estos poderes, deben tener presentes los principales estudios de los economistas nacionales e internacionales, que proponen modelos para intentar aproximar el cálculo del desempleo estructural de un país (a estos efectos asimilado a la NAIRU), para evaluar la efectividad de sus políticas.

En los siguientes apartados traemos a colación las principales formas de estimar la NAIRU¹⁶, las cuales han ido evolucionando a lo largo de los últimos años, principalmente de la mano de los nuevos descubrimientos en el campo de la estadística.

1. Modelo estructural

El objetivo de este apartado es presentar analíticamente los planteamientos teóricos de los economistas de mitad del s. XX, comentados en el apartado anterior. Este modelo es la base sobre la que el resto de economistas han ido introduciendo nuevas modificaciones e hipótesis macro y micro fundamentadas, y de las cuales me serviré para estudiar, analizar y argumentar posteriormente, las reformas acometidas por el órgano legislativo español en materia laboral.

Fue un método ampliamente empleado hasta los años 90 como forma de cálculo o aproximación de la NAIRU.

Partiremos del modelo de la OA Keynesiano¹⁷. Según este modelo:

$$(1)y = aN$$

¹⁶ GOMEZ GARCIA F., «Nuevas estimaciones de la NAIRU de la Economía Española: Métodos directos.» *Estudios de economía aplicada*. Vol 20-III, 2002, p.509-530

¹⁷ GARCIA CASTILLO, P., *Macroeconomía II* Digicopy, Facultad de Economía y Empresa, Universidad de Zaragoza, 2014, pp.47-73

Siendo y la variable endógena producto nacional, a la variable exógena y constante productividad media y marginal y N el nivel de empleo requerido (y/a)

Por lo tanto, la tasa de empleo, y desempleo se pueden expresar como:

$$(2) 1 - u = n = \frac{N}{N_A}$$

Siendo u la tasa de desempleo, n la tasa de empleo, y N_A la variable exógena población activa de un país.

Estas tasas de empleo y desempleo son relevantes, ya que según el modelo keynesiano, la forma en la que los trabajadores negocian los salarios, podría expresarse con la siguiente ecuación:

$$(3) W = P^E \varphi(1 - u, z)$$

Siendo W la variable salarios nominales, P^E la variable precios esperados, y $\varphi(u, z)$, una función implícita que recoge la sensibilidad de los salarios nominales frente modificaciones en la tasa de empleo, y frente a modificaciones de la variable exógena z (regulación del mercado laboral, incluyendo aspectos como coste de despido, coste contratación...). Las primeras derivadas de esta función mostrarían según el modelo el siguiente comportamiento:

$$f'(u) < 0$$

$$f'(z) > 0$$

Esto implica que un aumento de la tasa de desempleo sitúa en peor posición negociadora a los trabajadores, mientras que leyes laborales más rígidas, los sitúan en mejor posición negociadora.

Por último, sólo queda establecer el modo en que los productores fijan los niveles de precios.

$$(4)P = (1 + \theta) \frac{W}{a}$$

De la anterior ecuación se deduce que los productores fijarán un nivel de precios P , que dependerá de la variable exógena θ , que representa el margen que sobre el precio se lleva el empresario (dependerá si estamos ante una economía que fomenta el monopolio, oligopolio o competencia perfecta) y del coste unitario laboral, representado por la fracción $\frac{W}{a}$. Esto implica que los empresarios fijarán un precio que les permita asumir los costes de producción, dadas las características agregadas de la industria.

Si sustituimos (3) en (4), obtenemos la siguiente expresión:

$$(5)P = (1 + \theta) \frac{P^E \varphi(1 - u, z)}{a}$$

Además, operando con (1) y (2), se puede expresar la tasa de desempleo, en función de la producción tal que:

$$(6)1 - u = \frac{y}{aN_A}$$

Sustituyendo (6) en (5) se obtiene la relación producción-nivel de precios.

$$(7)P = (1 + \theta) \frac{P^E \varphi\left(\frac{y}{aN_A}, z\right)}{a}$$

Se plantea la hipótesis en el medio plazo de $P=P^E$, es decir, los agentes consiguen ajustar sus expectativas de precios, a los auténticamente marcados.

Operando en (5) bajo esta hipótesis,

$$(8)P = (1 + \theta) \frac{P\varphi(1 - u, z)}{a} \rightarrow \frac{a}{(1 + \theta)} = \varphi(1 - u_n, z)$$

siendo u_n , la tasa de desempleo natural que faculta el cumplimiento de la hipótesis anterior, y que a su vez tendrá asociado un nivel de natural de producción y_n .

Por lo tanto, dependiendo de cómo formulen sus expectativas de precio los agentes, la producción nacional se reajustará, hasta que las tasas de desempleo alcancen su nivel natural. Por ejemplo si $P^E = P_{t-1}$. Si $u < u_n \rightarrow \uparrow P \rightarrow \downarrow y \rightarrow \uparrow u$. Este será el mecanismo de reajuste hasta que $u = u_n$

Esta forma de ajustar las expectativas, tiene importancia en la medida que determina la rapidez con la que la economía alcanza el equilibrio en el medio plazo.

Ahora bien, este modelo deja de lado la explicación de la inflación en la economía. Trayendo a colación los trabajos de Phillips y las explicaciones teóricas de los economistas posteriores, se establece la hipótesis de que la negociación salarial se realiza conforme a la tasa de variación de los salarios (TVW).I

Incluyendo esta hipótesis en (2)

$$(9) \frac{W_t - W_{t-1}}{W_{t-1}} = TVW = P^E \varphi(1 - u, z)$$

Por lo tanto, siguiendo a Solow-Samuelson, si los empresarios ven aumentado sus costes unitarios a un ritmo TVW , éstos, análogamente, variarán sus precios conforme a una tasa en el tiempo. Es lo que denominamos inflación π .

$$(10) \frac{P_t - P_{t-1}}{P_{t-1}} = \pi = TVW$$

No obstante, estas ecuaciones no pudieron dar explicación al fenómeno *stagflation* de los años 70 acaecido en EEUU. Es en este punto donde se debe de introducir la teoría de Friedman, por la que los agentes, a la hora de negociar salario, están preocupados por no perder poder adquisitivo, por lo que:

$$(11) TVW = \pi^E + \frac{\frac{W}{P^E} - \frac{W}{P}}{\frac{W}{P}} = \pi^E + \frac{w^n}{w_{-1}} - 1$$

Es decir, el ritmo al que crece el salario nominal (TVM) tiene que ser el mismo que las expectativas de crecimiento de los precios (inflación esperada) más la tasa de diferenciación del salario real esperado w^n y el salario real que pagan los empresarios.

De esta forma, juntando estas nuevas ecuaciones (9, 10, 11) en (7) obtenemos la ecuación de O-A aumentada con expectativas de inflación.

$$12)\pi = \pi^E + (1 + \theta) \frac{\varphi\left(\frac{y}{aN_A}, z\right)}{a} - 1$$

Como en el largo plazo los agentes son capaces de predecir las expectativas de inflación $\pi = \pi^E$, aplicando esta condición, y operando en (12), obtenemos la expresión de la NAIRU, idéntica a (8).

$$\frac{a}{(1 + \theta)} = \varphi(1 - u_n, z)$$

Esta condición, nos permite sustituir en (12) y reescribir la formula en términos de la tasa natural de desempleo:

$$\pi = \pi^E + \frac{\varphi(1 - u, z)}{\varphi(1 - u_n, z)} - 1 \rightarrow \pi = \pi^E + \frac{\varphi(1 - u, z) - \varphi(1 - u_n, z)}{\varphi(1 - u_n, z)}$$

Esto implica que si $u < u_n \rightarrow \varphi(1 - u, z) > \varphi(1 - u_n, z)$, en tanto en cuanto hemos expresado antes que $f'(u) < 0 \rightarrow \uparrow \pi$

Posteriormente, y en aras de no alargar en exceso este apartado del trabajo (ya que se tratará teóricamente en el apartado de los determinantes de la NAIRU, se aplicaron nuevas condiciones al modelo, relacionadas, con la forma en que se negocian los salarios (salario de eficiencia, negociación sindical de los salarios...) que intentaban explicar el comportamiento de la NAIRU.

No obstante, estos métodos adolecen del problema que las variables planteadas (“presión sindical, utilidad del salario para el trabajador) son difíciles de plasmar en modelos econométricos que sean universales.

2. Modelos directos

Estos modelos, también denominados “métodos directos”, se basan en el empleo de técnicas estadísticas, para la estimación de la tasa NAIRU. Entre los métodos más empleados destacan los siguientes.

Filtro de Hodrick Prescott

Es un método que permite descomponer una serie de datos en su componente cíclica y tendencia. De esta forma, se presentaría el histórico del desempleo de un país, y aplicando esta técnica estadística, se podría obtener el valor del desempleo estructural.

El trabajo de Dolado *et al.* de 1993¹⁸ destacó en su uso para el cálculo del desempleo estructural en la economía española. El problema de este método es que al emplear un método univariante, no incorpora información importante contenida en otras variables macroeconómicas.

Filtro de Kalman

Es un método de estimación de variables de un sistema¹⁹, en presencia de perturbaciones, a través de un algoritmo. Sirve para predecir el comportamiento de una variable, explicada a través del comportamiento presentado por otras variables, con las que se encuentra correlacionada.

Este método ha sido empleado por Domenech y Gomez²⁰ para estimar la NAIRU, empleando las variables de Inversión, Output Gap y PIB.

¹⁸ DOLADO, J.J., SEBASTIAN, M., Y VALLES, J., «Cyclical Patterns of the Spanish Economy» *Investigaciones Económicas*, vol. XVII, Septiembre 1993, pp. 445-473.

¹⁹ Información extraída en consulta realizada en 09 de Julio de 2018 en el siguiente enlace: [<https://quantdare.com/filtro-kalman/>]

²⁰ DOMENECH, R Y GOMEZ, V. «Ciclo Económico y desempleo estructural» . *Investigaciones Económicas* vol. XXIX, 2005, p.259-288

IV. DETERMINANTES DE LA VARIACIÓN DEL DESEMPLEO ESTRUCTURAL

Los modelos de estimación de la NAIRU concluyeron que ésta no es una medida constante para el país, sino que va cambiando a lo largo del tiempo.

Friedman (*apud.* López, 2007) en 1968 aproximó el concepto teórico como “*la tasa natural como aquella tasa de desempleo que es consistente con el equilibrio en un sistema walrasiano, rectificado de manera que se tengan en cuenta:*

- 1) las características estructurales de los mercados de bienes y de trabajo;*
- 2) las variaciones estocásticas en las demandas y las ofertas en dichos mercados;*
- 3) los costes de obtención de la información y los costes de la movilidad”.*

Es de suponer que ante un cambio de estas circunstancias, también se produzca un cambio en la NAIRU. Economistas posteriores han sintetizado en 5, las causas determinantes de la modificación de la NAIRU²¹

1. Cambios demográficos de la fuerza laboral

La NAIRU es una tasa que se calcula sobre el agregado del total de la población de un país.

Sin embargo, esto no implica, que esta tasa sea homogénea para cada uno de los grupos que componen la fuerza laboral del país. Es decir, cada sexo, grupo étnico e incluso categoría de edad, tendrían una NAIRU distinta.

Esto implica que, frente a cambios en la composición de estos grupos, es de esperar, que la NAIRU nacional también se modifique.

²¹ FUENTES LOPEZ, H.J., «La Nairu, una aproximación teórica». *Apuntes del Cenes 2º Semestre de 2007* pp. 114-127

2. Variación de la productividad

Se ha comentado en el modelo teórico planteado, que la productividad media y marginal a , era una variable exógena y constante.

No obstante, y siguiendo el modelo simplificado del salario de eficiencia propuesto por Stiglitz²², esta productividad varía conforme al desempeño que realizan los trabajadores, los cuales, a su vez, estarán más motivados para trabajar cuanto mayor sea su salario.

Por lo tanto a se podría reformular como una ecuación implícita que dependa del salario nominal $a(W)$. De esta forma, el coste unitario laboral quedaría como $\frac{W}{a(W)}$. Siendo el “salario de eficiencia” aquel que cumpla la condición de que el incremento salarial que paga el empresario sea igual al incremento en la productividad del trabajador (es decir, elasticidad del coste unitario laboral igual a 1).

Este modelo analíticamente se podría complicar dependiendo de cómo construyamos la función de esfuerzo de la que dependerá la variable a (Por ejemplo subordinando el aumento de la productividad, no tanto del salario nominal, sino de la diferencia entre el salario real percibido y el salario real esperado por el trabajador, o incluso incluyendo otras variables como la utilidad del trabajador de incumplir contrato, posibilidad de detectar comportamientos oportunistas de incumplimiento de contrato).

De esta forma, y por la relación explicada en la expresión (6) del modelo teórico, un cambio en la productividad también supondrá una modificación de la tasa de desempleo estructural.

Esta cuestión no es baladí, ya que, por ejemplo en España, los empresarios consideran la disminución de la productividad que tendría un ajuste negativo del salario en su desempeño laboral superior, por ejemplo, a las limitaciones del convenio colectivo²³.

²² FERNANDEZ E., y RUIZ, J., “Desempleo estructural: modelos de salarios de eficiencia y sindicatos” Universidad Complutense de Madrid, 2014, pp. 1-19

²³ MINISTERIO DE EMPLEO « Encuesta anual laboral. Resumen de resultados» 2016 p.4

3. Histéresis del desempleo²⁴

Este determinante hace referencia a la memoria que tiene el desempleo estructural, con relación a las tasas de desempleo del país.

El planteamiento teórico se lo debemos al antiguo Economista Jefe del Fondo Monetario Internacional Olivier Blanchard²⁵. En su trabajo, recopilando de ideas de otros economistas, llega a la siguiente conclusión. La presión que ejercen en la negociación salarial los trabajadores desempleados de larga duración (más de 12 meses) es inferior, a la presión que hacen aquellos trabajadores de corta duración. Por lo tanto, en periodos de recesión, caracterizados por un alto paro, la conversión de estos trabajadores, en trabajadores de larga duración, relaja la presión de los salarios a la baja (Blanchard y Summers, 1986).

Dos son las posibles razones que desarrolla para fundamentar su conclusión.

- El paso del tiempo merma las habilidades de búsqueda de empleo de los trabajadores, normalizando su situación como desempleado, bien por acostumbrarse a vivir con una calidad más baja de vida, bien por desmotivación a la hora de buscar empleo.
- El desempleo también supone un “efecto desaprendizaje” sobre el capital humano, lo que redundará en la productividad que, por ende, disminuye el atractivo para la contratación por parte de los empleadores.

En mi opinión, la histéresis del desempleo guarda una estrecha relación con el salario de reserva (relacionado a su vez, con el determinante del siguiente apartado), entendido como aquel salario que hace indiferente a un trabajador elegir entre una oferta de trabajo o quedarse en su situación de desempleo.

²⁴ Histéresis, según como aparece definido en la RAE, hace referencia al “Fenómeno por el que el estado de un material depende de su historia previa y que se manifiesta por el retraso del efecto sobre la causa que lo produce” Esta definición puede encontrarse en el siguiente enlace [<http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=hist%C3%A9resis>]

²⁵ BLANCHARD O., Y SUMMERS L., « Hysteresis and the European Unemployment Problem» *NBER Macroeconomics annual*, 1986 pp 15-90 *passim*

De esta forma, comparando el salario de reserva con los dos argumentos anteriores, se puede aseverar, que un aumento de los costes de búsqueda para el empleado de larga duración, aumenta su salario de reserva. Por su parte, una pérdida de capital humano del trabajador de larga duración, provoca que el salario que están dispuestos a ofrecer los empleadores a estos trabajadores, sea inferior que el respectivo ofrecido a los parados de corta duración, ya que el aumento en la productividad que les produce su contratación también es menor (concatenando argumentos con Teoría del salario de eficiencia planteada en el apartado anterior).

La teoría de la Histéresis del desempleo, aunque ha sido criticada ampliamente, por la dificultad para establecer un modelo econométrico robusto, ha tenido importantes implicaciones políticas, en tanto que vuelve a traer a la palestra la importancia de políticas de demanda expansiva, por cuanto una disminución del desempleo corriente supone a su vez una disminución del desempleo estructural.

4. La rigidez del mercado laboral

Junto con la teoría anterior, como determinante explicativa del desempleo estructural, también hay que traer a colación, la rigidez del mercado laboral. Este fundamento de la variación de la tasa de desempleo estructural, viene a explicar el poder de los trabajadores a la hora de negociar su salario.

Esta rigidez, se enmarcaría en el modelo analítico, dentro de la variable z , y como ya hemos comentado, un incremento en la misma lleva parejo un incremento en el desempleo estructural.

Estas teorías, fueron ampliamente desarrolladas por Richard Layard en su libro publicado en 1991 “El paro: los resultados macroeconómicos y el mercado de trabajo”²⁶, y sentaron las bases de los métodos de estimación de la NAIRU hasta mediados de los años 90²⁷

²⁶ LAYARD R., NICKEL, S., y JACKMAN, R., *Los resultados macroeconómicos y el mercado de trabajo* Colección Economía y Sociología del trabajo nº 70, Centro de publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994

²⁷Vide. nº.16

Como se ha comentado anteriormente, para los economistas keynesianos y posteriores, la fijación de precios-salarios nominales viene determinada por las características de la negociación salarial trabajador-empresario, en base a una fundamentación microeconómica que permita maximizar el beneficio a sendos agentes. Layard (1991) recogiendo el compendio de las teorías de negociación salarial de la época²⁸, precisa lo siguiente.

- La negociación no se centra en el nivel de empleo (por ejemplo el número de trabajadores que necesita la empresa), sino en las condiciones laborales y salariales. La excepción la encontraríamos cuando la empresa está en un proceso de contracción, ya que en este caso la negociación sí que puede centrarse en evitar los despidos colectivos.
- El poder negociador que otorgan las instituciones del mercado laboral se materializa en la capacidad que tienen los agentes para detener la producción. Es decir, para un empresario sería el cierre/detención de la patronal y para un sindicato la capacidad para movilizar a sus trabajadores a una huelga general. No obstante, los efectos de esta detención de la producción son negativos para sendos agentes, por lo que nos encontraríamos ante una negociación *win-win*.

En el ámbito individual, el poder negociador se materializaría en la necesidad de firmar el contrato, por el trabajador, y con respecto al empresario, se materializaría en la necesidad de aumentar su plantilla para tener unos niveles de producción óptimos.

Dicho esto, las principales instituciones del mercado de trabajo, que pueden afectar a la rigidez del mercado laboral, se podrían clasificar desde mi punto de vista, como sigue²⁹.

²⁸LAYARD R., NICKEL, S y JACKMAN, R *Los resultados... cit.* pp. 142 -171

²⁹GARCÍA BROSA, G. y SANROMA. E., «Mercado de Trabajo» en *Economía Española. Una Introducción*, García y Myro (dir.) , Aranzadi, Navarra, 2013 p. 133-149. Este capítulo hace una clasificación de las instituciones del mercado laboral, y sobre estas me he permitido la licencia de añadir una clasificación más de índole jurídica, según mis conocimientos.

4.1. Instituciones de Derecho laboral

Son aquellas en las que el Estado, por razones de orden social e interés público, actúa como un mero árbitro, sentando las bases de la negociación (Por ejemplo A través de leyes de *ius cogens*³⁰, principio de favorabilidad), pero la relación jurídica se produce entre Trabajador-Empresario, a través del contrato de trabajo y/o Convenio Colectivo.

Desarrolla principalmente sus efectos cuando el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo, afectando a su salario, condiciones laborales, e incertidumbre por despido.

A) *Fijación de salarios*

La fijación de salarios hace referencia a la forma en que los agentes intervinientes en el mercado laboral negocian el salario. Por lo general, con el auge de los sindicatos, la negociación de los salarios pasó a ser una negociación colectiva. Por lo tanto, variables como densidad de afiliación sindical (porcentaje de la población afiliada a un sindicato), concentración sindical, cobertura sindical (porcentaje de trabajadores a los que afecta la negociación colectiva) y poder otorgado en la legislación a los sindicatos, son relevantes a la hora de medir el poder negociador. Se podrían resumir, como tres las formas de negociación colectiva³¹.

Centralizada: la negociación predominante es aquella producida entre organizaciones de empresarios y sindicatos, a nivel nacional, y puede tener en consideración aspectos macroeconómicos, como el aumento en la inflación que supondrían las demandas de mayores salarios, o el estado del ciclo económico.

Descentralizada: la negociación predominante se lleva a cabo entre Empresa y representantes de los trabajadores de la empresa. Suelen tener en cuenta, los costes laborales, y su efecto sobre la competencia (un aumento de los costes laborales, sin contrapartida de aumento en la productividad, puede tener como consecuencia, una peor

³⁰ Preceptos que no pueden ser eliminados por voluntad de las partes. Por ejemplo en España, los artículos del Estatuto de los trabajadores relativos a derechos laborales, son normas de *ius cogens*, que no pueden ser renunciadas en una negociación por las partes.

³¹ LAYARD R., NICKEL, S y JACKMAN, R *Los resultados... cit.* pp. 589-598

posición competitiva de la empresa con sus rivales, y acabar quedándose sin cuota de mercado por no poder disminuir sus precios)

Sectorial: la negociación predominante es la que surge de las negociaciones entre representantes de los trabajadores-empresarios de un determinado sector económico. Es considerada como la negociación que más rigidez aporta al mercado laboral, (Layard, 1991) ya que no suele tener en consideración ninguna de las contrapartidas comentadas en las otras negociaciones.

La forma de negociación imperante no dependerá únicamente del nivel de negociación que se esté llevando, sino conjuntamente del juego de los principios recogidos en la legislación laboral (ultractividad, descuelgue de convenio, jerarquía, favorabilidad) o de factores culturales (como la confianza entre los agentes). Así por ejemplo, si existe un elevado grado de coordinación entre los agentes negociadores, es posible que un país, donde la negociación colectiva se realiza a nivel sectorial, tenga en cuenta aspectos macroeconómicos, emanados de las directrices de la cúspide de sus organizaciones.

Es destacable el trabajo del Banco de España³², que concluía que, para una economía europea, el predominio de negociación colectiva descentralizada suponía un 5% menos de desempleo que el uso de la negociación colectiva sectorial. Además, la inclusión de una cláusula de “descuelgue” en un convenio sectorial, era suficiente para que el convenio imperante fuera el de nivel de empresa y tener niveles de desempleo más bajos.

A su vez, también es relevante, la fijación de un salario mínimo ya que actuaría como barrera a la flexibilidad salarial, y para determinados puestos de trabajo, puede ser superior al salario de eficiencia de Stiglitz (coste laboral superior al aumento de la productividad que le supone) y, por lo tanto, desincentivaría la contratación.

³² JIMENO JUAN F., «Colecctive Bargaining, firm heterogeneity and unemployment». *Documentos de Trabajo* nº 1131, 2011 pp. 29-30

B) Costes de despido

Esta institución incluye tanto los costes de gestión no económicos (preaviso, trámite de conciliación) como los económicos (que harían referencia a la indemnización monetaria por despido propiamente dicha).

Además, también se debe tener en cuenta otros aspectos legislativos que influyen en la configuración del despido en el país, como por ejemplo si es libre o causal, parámetros tenidos en cuenta para el cálculo de la indemnización por despido (límite, antigüedad del trabajador...), o aspectos procesales como sobre quién recae la carga probatoria en juicio por despido, entre otros.

Continuando con la reflexión teórica, un aumento de los costes de despido actúa como una traba a la flexibilidad del mercado laboral, impidiendo que las empresas ajusten sus necesidades de personal a los ciclos económicos.

Pero los efectos perniciosos no acaban allí, ya que un coste de despido alto, también dificulta la sustitución entre los factores capital físico-capital humano³³, situando a las empresas de estos países en una peor posición competitiva, con respecto a otros países que cuentan con modelos con un despido menos costoso, ya que supone un desincentivo al desarrollo tecnológico.

Sin embargo, la literatura científica que ha tratado este tema³⁴, indica que el efecto sobre el desempleo estructural de disminuir los costes asociados al despido no es muy relevante, en tanto que por un lado tiene un efecto disuasorio a la contratación de nuevos trabajadores por el coste asociado a su despido, pero por otro lado este mismo efecto también se produce para el despido de aquellos trabajadores que ya se encuentran en la empresa compensándose de esta forma ambos efectos.

Aunque mi opinión con respecto a este tema sea poco autorizada, disiento con esta argumentación, en tanto que un coste alto de despido, otorga poder al trabajador por

³³ MALO DE MOLINA J.L., «¿Rigidez o flexibilidad del mercado de trabajo? La experiencia española durante la crisis». *Servicio de Estudios Económicos*, nº 34, 1983. p.53

³⁴ NICKEL S.J., «Costes fijos, Empleo y demanda de trabajo en el ciclo económico» *Economica New Series*, Vol. 45, 1978, pp. 329-345

cuanto puede ajustar su nivel de productividad (variable de la que depende el desempleo estructural) a su función de utilidad, sabiendo que el empresario no va a poder deshacerse de él, por el coste monetario y de gestión que supone.

En este apartado, también se podría incluir la disminución de los costes de contratación. La contratación de un trabajador supone cierta incertidumbre para el empresario, ya que el desempeño de este, en cierto modo es una incógnita para el empresario. Por lo tanto, medidas legislativas que comporten un aumento de la incertidumbre en la contratación para el empresario, también supondrán un aumento del desempleo estructural (por ejemplo el elevado número de contratos laborales).

4.2. Instituciones de Protección social

Son aquellas, en las que el Estado, también por razones de interés público y orden social, busca garantizar que los trabajadores desempleados, no caigan en una situación de desamparo. La relación jurídica en este caso, se produce Estado-Trabajador.

Esta distinción no es del todo nítida en los países adscritos al sistema de Gante (principalmente Nórdicos, con Bélgica y Finlandia) ya que en estos países, la gestión de las instituciones que se van a comentar más adelante, la realizan directamente los sindicatos.³⁵

En cualquier caso, son instituciones del mercado de trabajo que operan principalmente cuando el trabajador ya ha perdido su puesto de trabajo.

A) *Prestaciones por desempleo o políticas pasivas del mercado de trabajo*

El objetivo de la prestación por desempleo consiste en garantizar unos ingresos a aquellos trabajadores que se encuentran desempleados, con el objeto de que su búsqueda sea más eficiente y acorde con sus cualificaciones.

No obstante, la duración y cuantía del desempleo, así como el mecanismo legislativo establecido para el devengo de este derecho, son componentes del salario de reserva comentado anteriormente. De esta forma, una elevada prestación por desempleo

³⁵ Información extraída en consulta realizada el 09 de Julio de 2018 al siguiente enlace Web: [\[https://en.wikipedia.org/wiki/Ghent_system\]](https://en.wikipedia.org/wiki/Ghent_system)

puede producir un desajuste, entre el salario de reserva del trabajador, y el salario eficiente del empresario, aumentando de esta forma el desempleo estructural por desequilibrio entre la demanda-oferta de trabajo.

Este aspecto, no afecta únicamente a la rigidez del mercado laboral, sino que también guarda relación con la histéresis del desempleo, en tanto que una prestación por desempleo más alta y duradera, es más proclive a desincentivar la búsqueda de empleo, y aumentar la tasa de parados de larga duración³⁶.

B) *Políticas activas de mercado de trabajo.*

Estas políticas son aquellas, por las que el Estado interviene directamente para fomentar el empleo a cargo de los caudales públicos.

Algunas de estas medidas pueden ser: cursos de formación, para adecuar la cualificación de los trabajadores a las necesidades del mercado o subvenciones a la contratación (disminuyendo de esta forma, el coste de incertidumbre que tiene para las empresas, la contratación de un nuevo trabajador).

Una efectiva combinación de las políticas pasivas y activas de desempleo, permite a su vez flexibilizar las instituciones de derecho laboral. Este modelo, que opera principalmente en países como Holanda, Austria, Dinamarca o Bélgica, se ha denominado *flexiseguridad*³⁷. Su objetivo evitar el desempleo de larga duración, a través de políticas activas de formación, y altas prestaciones por desempleo. Como contrapartida, los trabajadores tienen que soportan mayor presión fiscal, y una mayor desprotección frente al desempleo. De esta forma se conjugan las necesidades de los trabajadores y de empresarios.

³⁶ *Vid.* nº 31. Es bastante ambiguo, ya que por un lado aconseja a los poderes políticos aumentar las ayudas por desempleo para permitir una búsqueda efectiva de empleo, pero por otro lado, desaconseja que estas sean duraderas.

³⁷ HERRAIZ MARTIN, M.S., « La puesta en práctica de la flexiguridad : ¿una posición mágica para los problemas de empleo en los países de la Unión Europea? » *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 72, 2008, pp.231-249

5. Los cambios tecnológicos

Este determinante hace referencia a que los incrementos en el avance tecnológico suponen una reorganización de los puestos de trabajo, focalizada en un aumento de aquellos puestos más intensivos en mano de obra cualificada.

No obstante, el poder negociador de la mano de obra cualificada/no cualificada, es distinto, a la hora de negociar el salario, siendo el de estos últimos inferior.

Además, por lo general, los cambios tecnológicos suelen llevar aparejada sustitución capital físico-humano, por lo que la demanda de trabajadores cualificados que se incrementa, será inferior a la reducción en la demanda de trabajadores no cualificados que genera.

V. INSTITUCIONES LABORALES Y SU EFECTO EN LA NAIRU ESPAÑOLA

Hasta este punto, se ha intentado dar en el trabajo una visión universal del desempleo estructural (asimilado a efectos de estudio a la tasa NAIRU), intentando sentar las bases de las siguientes partes del trabajo.

En este apartado, vamos a intentar analizar las vicisitudes del mercado laboral español, las cuales suelen ser a menudo señaladas por los académicos más reputados, como las causantes del mal endémico español del alto desempleo estructural.

Esencialmente, el estudio se va a centrar en las reformas legislativas de las instituciones de derecho laboral y su impacto en la tasa NAIRU.

1. Estado actual de la cuestión

Si acudimos a las estadísticas del INE³⁸, y comparamos la tasa de paro del primer trimestre de 2013, que alcanzó un sobrecogedor máximo del 26,94 % y la comparamos

³⁸INE «Encuesta de Población Activa» *Base de datos*. Última actualización 2018. Dicha estadística puede ser consultada en el siguiente enlace [<http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4086>]

con la esperanzadora cifra que arroja el último dato disponible de este indicador, del primer trimestre de 2018, que sitúa esta tasa de paro en el 16,74 %, no sólo evidencia empíricamente una recuperación del ciclo económico, sino que además (y a priori) manifiesta una relativa capacidad del mercado laboral español para crear empleo.

Este optimismo decae sin embargo si ponemos en relación esta tasa de desempleo, con la del resto de países de la OCDE³⁹. Así pues, Alemania tendría una tasa de desempleo del 3,44%, Japón del 2,52% y Estados Unidos del 3,9%. A pesar de ello, las previsiones de la OCDE con respecto al desempleo en España son optimistas, estimando una proyección de la tasa de desempleo para el 2019 del 13,83%.

Llegados a este punto, es preciso preguntarse ¿tiene capacidad de absorción de trabajadores el mercado laboral español, de forma que no aquejemos en los próximos años presiones inflacionistas?

Para dar respuesta a la cuestión, traemos a colación las últimas estimaciones que de la NAIRU han obtenido las principales instituciones nacionales y supranacionales⁴⁰, para 2016, las cuales fijaron los siguientes valores de desempleo estructural en España.

- La Comisión Europea establece un valor de la NAIRU del 18,4%
- El Banco de España situaba este mismo valor entre el 18-19%
- Más alentadoras, las estadísticas de la OCDE, estimaban para España un valor de la NAIRU del 15.55% en el año 2016⁴¹.

En vista del peligroso acercamiento de la tasa de paro corriente con la tasa de paro estructural, las previsiones no serían nada halagüeñas, con relación a la capacidad de seguir creando empleo sin que se desestabilice la economía española bajo el modelo teórico expuesto en el trabajo.

³⁹ OCDE «Economic Outlook No 103» *Base de datos*, Mayo de 2018. Dicha estadística puede ser consultada a través del siguiente enlace: [<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EO#>]

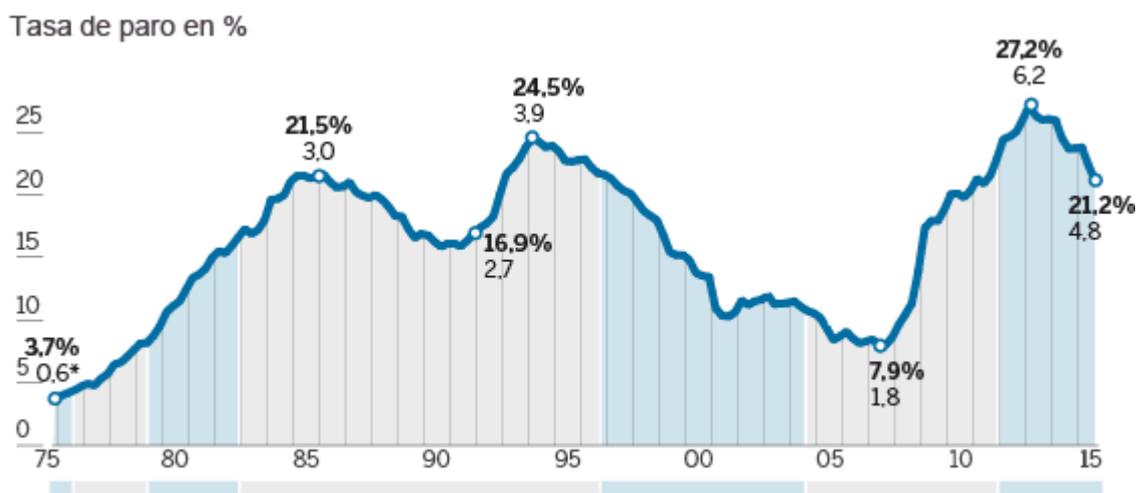
⁴⁰ ROMERO, M., y FUENTES, D., «Tasa de paro estructural de la Economía Española: Estimaciones, consecuencias y recomendaciones». *Cuadernos de Información económica* nº 257 Marzo/Abril p. 49-57

⁴¹ Vid.39 pero seleccionando variable NAIRU

2. Análisis de las reformas laborales y su impacto real en el desempleo estructural en España

Como se ha comentado anteriormente, España tiene el deshonroso título de contar con la tasa de desempleo más alta de los países de la OCDE. Si se observa el siguiente gráfico, se puede apreciar que el desempleo en España ha sido bastante sensible al ciclo económico (bonanza-crisis), aunque siempre manteniendo unos niveles altos desde el periodo constitucional.

Gráfico 1: evolución de la tasa de desempleo corriente desde el año 1975 hasta 2015



Fuente⁴²: Artículo del periódico el país, el cual emplea los datos de la EPA del INE.

De la misma forma, si acudimos a la evolución histórica de la NAIRU en España (según la OCDE), gráficamente se puede apreciar lo siguiente.

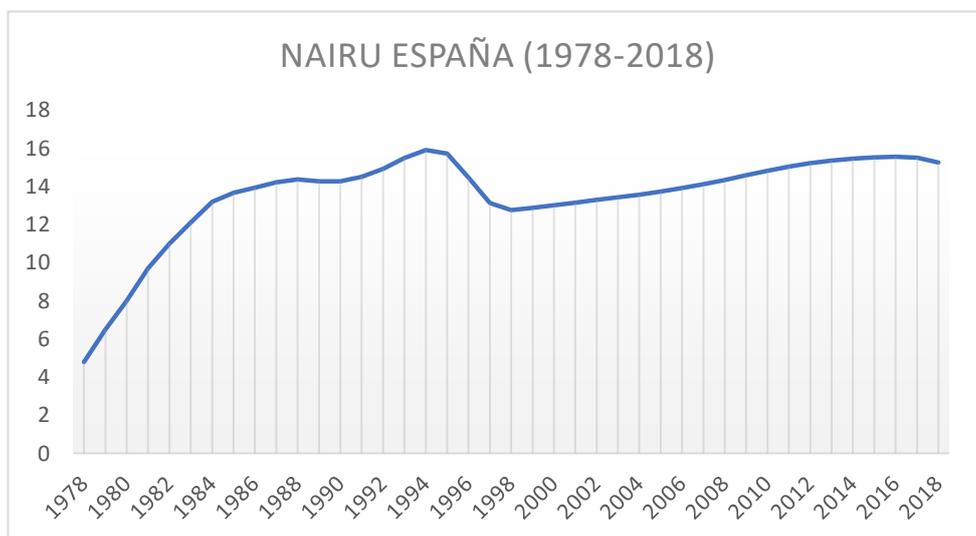
- El ciclo económico tiene cierta incidencia en el aumento del desempleo estructural en España, pero tal y como queda demostrado en la crisis del 2008, esta significatividad no es excesivamente relevante. Esto vendría a rechazar las teorías de la histéresis del desempleo en España explicadas anteriormente. Esto

⁴² CARMEN SANCHEZ, S., «Historia de un paro que no cesa». *El país*, 20 noviembre de 2015, Recuperado de: [https://elpais.com/economia/2015/10/29/actualidad/1446133696_808163.html]

mismo apunta el profesor Ramírez⁴³ quien tras plantear el modelo de Plantell (modelo estadístico para determinar si la tasa de desempleo estructural de un país sigue los planteamientos de la histéresis del desempleo o de la rigidez del mercado laboral) para España, llega a la conclusión, que la tasa de desempleo española es amnésica con respecto a sus valores anteriores, rechazando las tesis de la Histéresis del desempleo.

- Se produce un dramático incremento del desempleo estructural en España en los primeros años de la experiencia constitucional. En los próximos apartados, se intentará explicar cuáles han sido las causas que han podido influir en ese ascenso, realizando un repaso por las principales medidas legislativas en materia de derecho laboral, con especial atención a las exposiciones de motivos, donde el legislador a menudo plasma los objetivos de la reforma.

Gráfico 2. Evolución del desempleo estructural desde el inicio del periodo constitucional hasta nuestros días.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OCDE⁴⁴.

⁴³ RAMIREZ, CARRERA D., y RODRIGUEZ, G. y «¿Tienen las reformas laborales en España efectos sobre su tasa de paro de equilibrio? » *Documento de Trabajo Universidad católica de Perú*, nº367, Mayo 2013. pp. 10-15

⁴⁴OCDE: «Economic Outlook No 103». *Base de datos*, mayo de 2018. Para el periodo 1985-2018, - y OCDE «Economic Outlook No 93» *Base de datos*, junio del 2013 Para el 1979-1984

2.1. Periodo preconstitucional. Franquismo.

Cabe destacar que los primeros años de la dictadura⁴⁵ se caracterizaron por una fuerte represión del movimiento obrero, con prohibición de las principales herramientas de presión de los trabajadores consagradas en los derechos de huelga y asociación a través del «Fuero del trabajo», y se creaba la Organización Sindical Española, como instrumento encargado de “encuadrar” a los trabajadores en sus puestos de trabajo, obligando asimismo a los trabajadores a contar con una cartilla profesional que servía para su control por parte de los organismos estatales.

Además, durante estos primeros años, y a través de la Ley de Reglamentaciones, se tipificaba que era una función estatal el establecer las condiciones laborales (jornada, salario, categoría profesional...), rechazando frontalmente la negociación colectiva trabajador-empresario. Para más inri se permitía a los empresarios (denominados jefes de empresa) elaborar un reglamento interno que les otorgaba cierta flexibilidad para modular estas condiciones.

Esta situación se relajó en con el Decreto de 4 de Julio de 1958 del Procedimiento Laboral y en especial con la Ley 38/1973⁴⁶ de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, las cuales intentaban asociar el salario con la productividad de los trabajadores, y se generaba una falsa ilusión de negociación empresario-trabajador, ya que estos convenios tenían que ser posteriormente homologados por el Estado.

Pese a lo comentado hasta ahora con respecto a la negociación de los salarios y las condiciones laborales, los costes de despido para los empresarios eran altos. Por ejemplo, el despido objetivo en España⁴⁷, que cuenta con una larga tradición jurídica que puede remontarse a la Ley de los tribunales mixtos de 1931, la cual reconocía el

⁴⁵ MOLINERO C., «Productores disciplinados: control y represión laboral durante el franquismo (1939-1958)» *Cuaderno de Relaciones Laborales* n° 3 1993, pp. 33-49

⁴⁶ Dicha ley en su art 14.1 rezaba “La Autoridad Laboral homologará los Convenios Colectivos en el término de quince días desde la fecha en que fuesen depositados en la Delegación Provincial de Trabajo o en la Dirección General de Trabajo”. El resto del articulado puede obtenerse en el «BOE 3 de enero de 1974», p. 71 -73. Recuperado del siguiente enlace [<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1974-6>]

⁴⁷ MALO MIGUEL A., «La evolución institucional del despido en España: Una interpretación en términos de un accidente histórico» *Revista de Historia Económica* n° 23, 2005, pp. 83-116

“despido por crisis”, asumido posteriormente por la Ley de contratos de 1944, presentaba unos engorrosos trámites administrativos (autorización de la Inspección de trabajo y posteriormente de la Organización Sindical del expediente de crisis) lo que en la práctica provocaba que el mecanismo de ajuste empleado por, los empresarios era el despido disciplinario, el cual tenía un coste mayor, ya que precisaba de indemnización, la cual podía incluso aumentarse en el supuesto de ser declarado improcedente⁴⁸.

En resumen, se podría sintetizar que el periodo preconstitucionalista se caracterizó por un lado por una limitada capacidad de los trabajadores para negociar sus salarios y condiciones laborales, las cuales eran determinadas por el Estado, y por unos altos costes de despido que dificultaban el reajuste de los costes en capital humano de las empresas a sus niveles de producción.

¿Cuál fue el comportamiento de la tasa de desempleo estructural de este periodo en España? Pues bien, este periodo estuvo caracterizado por una tasa desempleo estructural baja y constante⁴⁹ en torno a unos valores de entre el 2,5% y el 5% (para los años de pre-transición).

2.2. Análisis del periodo constitucional (1980-2018)

El 14 de marzo de 1980 se publicaba en el BOE⁵⁰ la Ley 8/1980, también conocida como el Estatuto de los Trabajadores, que fue fruto de arduas negociaciones⁵¹ entre todos los estamentos implicados, y que sentó las bases de las instituciones laborales de nuestro país:

⁴⁸ La introducción del despido improcedente se produjo en con el decreto de 26 de Octubre de 1956, que junto con la regulación de la no admisión, permitía al empresario abonar una indemnización mayor al trabajador despedido, a cambio de no admitirlo. *Vid.* nº46 p. 98.

⁴⁹ DURAN, C., Y RAMOS, R., «Evolución de la NAIRU en la economía Española: Una estimación mediante filtro de Kalman» *Estudios de Economía Aplicada*. Vol. 24, 2006 pp. 845-867

⁵⁰ «Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores».

⁵¹ El estatuto de los trabajadores fue fruto de negociación de los principales lobbies afectados (Sindicatos y organizaciones empresariales) con el legislativo, cuyo resultado se plasmó en el Acuerdo Básico Interconfederal y el Acuerdo Marco Interconfederal que sentaron las bases del ET. La información con respecto a estas negociaciones puede consultarse en los noticias de actualidad del Periódico el país de 21 de Diciembre de 1979 y de 6 de Enero de 1980 a través de los siguientes enlaces: [https://elpais.com/diario/1979/12/21/portada/314578803_850215.html]

[https://elpais.com/diario/1980/01/06/economia/315961207_850215.html]

- Reconocimiento de derechos fundamentales de los trabajadores de libertad sindical y huelga (art. 4).
- Tipos de contrato de trabajo (art. 10).
 - El contrato típico será indefinido y a tiempo completo, aunque con periodos de prueba (art. 15)
 - Se reconocen otras modalidades de contratación: en prácticas, tiempo parcial, trabajo a domicilio.
- Establecimiento de un Salario mínimo interprofesional (art. 27) y creación del FOGASA⁵² (art. 33).
- Modalidades de despido⁵³: por fuerza mayor, objetivas (relacionadas con la inadaptación al puesto de trabajo y con un rígido procedimiento administrativo e indemnización al trabajador) y disciplinario.
- Representación colectiva en la empresa a través de delegados de personal y comités de empresa (art. 62 y ss.)
- Negociación colectiva (Título III), se otorga plena libertad a empresarios-trabajadores para negociar las condiciones laborales, permitiendo que tengan distinto ámbito territorial, y siempre que respeten aquellas disposiciones irrenunciables para los trabajadores (art. 85)

Las consecuencias de estas medidas fueron sobrecogedoras para la evolución de desempleo estructural en España. Así pues, en 1979⁵⁴, pasamos de una tasa NAIRU del 4,8% a una tasa del 12,1% en 1983. Además, según el profesor Dionisio Carrera⁵⁵, estas reformas supusieron un *shock* en las modificaciones de las variables de las que depende la NAIRU, suficiente como para producir su modificación.

⁵² Organismo dependiente del Ministerio del trabajo que asume el pago de los salarios de los trabajadores, en el supuesto de que el empresario sea insolvente.

⁵³ Siguiendo la tradición Española, el despido es causal, es decir, tiene que estar motivado conforme a una razón tipificada en la legislación laboral.

⁵⁴ Vid. nº 44

⁵⁵ Vid. nº 43 p. 17

El legislativo, preocupado por la tasa de desempleo corriente, introdujo una medida desesperada en 1984⁵⁶ lo que dio lugar a la aparición de la contratación temporal en España, materializada en el contrato de fomento al empleo (contrato temporal de duración superior a 3 años) y en una mayor libertad de utilización de los contratos de tiempo parcial y en prácticas.

Esta reforma desembocó en el denominado fenómeno del dualismo del mercado laboral Español, que a día de hoy lo sigue caracterizando, y que distingue entre *insiders* (trabajadores indefinidos con altos costes para ser despedidos) y *outsiders* (trabajadores temporales con bajo coste de despido).

No obstante, aunque esta reforma generó hasta 1994 algo más de un millón de puestos⁵⁷, no solo no tuvo el calado esperado en la tasa de desempleo corriente, sino que además se modificó el desempleo estructural, el cual se mantuvo estable y alto (rondando el 14%-15%). Desde mi punto de vista, en coherencia con lo expuesto hasta ahora, sí que debería de haber supuesto un descenso del desempleo estructural, por el abaratamiento de los costes del despido que supone la contratación temporal, y la facilidad para ajustarse al ciclo. Sin embargo, creo que ésta no varió en exceso por dos razones.

- En primer lugar, porque el mercado laboral español todavía estaba en un proceso de aprendizaje de las modificaciones introducidas en 1980, que sí que eran trascendentales (las modificaciones de las instituciones laborales que afectan a la NAIRU suelen reflejar sus efectos sobre ésta con retardo).
- En segundo lugar, porque los auténticos costes de despido se encuentran en aquellos trabajadores poco productivos, amparados por la figura del despido causal, que les otorga un poder negociador injusto.

⁵⁶ Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre «modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores».

⁵⁷ Vid. nº 29, p. 144

Por su parte, las reformas de 1994⁵⁸ y 1997⁵⁹, sí que apuntaban a cambios estructurales del mercado laboral. De esta forma, la exposición de motivos de la Ley de 1994 rezaba:

“La gravedad de la situación económica y su incidencia en el mercado de trabajo concede prioridad a la necesidad de acometer, de manera decidida y urgente, la reforma de las relaciones laborales [...] El Gobierno, convencido de que las políticas que deben adoptarse para conseguir tales objetivos exigen cambios estructurales profundos”

Desde mi punto de vista, las modificaciones de las instituciones laborales más importantes, realizadas con tales modificaciones fueron las siguientes.

- Ampliación de las causas objetivas de despido (las cuales llevan aparejada una indemnización por despido menor) con la inclusión de organizativas y de producción, lo que permite ajustar mejor a la empresa su plantilla (Reforma de 1994).
- Abaratamiento de los costes de contratación indefinida para determinados grupos sociales con dificultad para la inserción laboral (mayores de 45, jóvenes...).
- Regulación de las empresas de trabajo temporal (ETT), liberalizando la función pública de colocación de los trabajadores. Estas empresas, ejercían de mediadoras entre trabajador-empresario.

A simple vista, en el gráfico 2 se puede apreciar una disminución del desempleo estructural, alcanzando en 1998 un mínimo local con un valor de la tasa NAIRU de 12,78%. En el mismo sentido apunta el profesor Ramirez citado anteriormente, indicando que se produjo una modificación de la tasa NAIRU, que perfectamente puede ser atribuible a la reforma laboral de 1997. No obstante, esta tasa, seguía siendo alta, en comparación con el resto de los países del mundo.

⁵⁸ «Ley 10/1994, de 19 de mayo, «sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación».

⁵⁹ Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida».

Las reformas de 2001⁶⁰ y 2006⁶¹, se encuentran inmersas en una época de bonanza de la economía Española. Los gobiernos que las acometieron (PP y PSOE respectivamente), tenían acortada su mira en el corto plazo, y las reformas laborales no trataron temas estructurales, únicamente tomaban medidas encaminadas a incrementar la contratación indefinida, y luchar contra la dualidad del mercado de trabajo español comentado anteriormente. Para ello, la reforma de 2006 garantizaba durante un periodo de 4 años, una bonificación fiscal a los empresarios que contrataran con modalidad indefinida.

En la propia exposición de motivos de la reforma de 2006⁶², el gobierno socialista preconizaba la labor de las instituciones de negociación colectiva, lo que nos hace pensar que la diferencia tasa de desempleo corriente-desempleo estructural no era un problema de primer orden para el ejecutivo del presidente Zapatero.

“El destacado papel desempeñado en este proceso por los interlocutores sociales, y más concretamente por las organizaciones representativas de los empresarios y de los trabajadores,”

“La experiencia de los más de veinticinco años transcurridos desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores nos enseña que los cambios y reformas del modelo de relaciones laborales y del mercado de trabajo de las que se han derivado efectos más positivos para la economía española, para la creación de empleo y para mejorar la situación de los trabajadores, son siempre aquellas que han tenido su origen en el diálogo, en la concertación y en el consenso social”

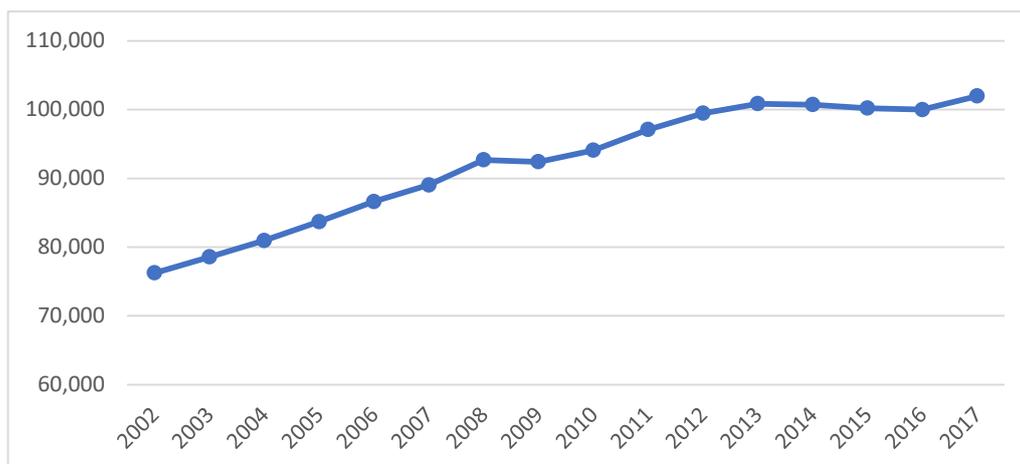
La rápida evolución del IPC tendría que haber sido indicativo de que la economía española estaba afecta a tensiones inflacionistas por encontrarse lejos del equilibrio a medio plazo (tasa de paro corriente 8,46% mientras que tasa NAIRU 13,9%).

⁶⁰ « Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad».

⁶¹ «Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo».

⁶² *Ibidem*. Segundo fundamento de la exposición de motivos

Gráfico 3: Evolución del IPC periodo 2002-2017



Fuente⁶³: Evolución propia a través datos del IPC del INE

Aunque según el estudio del profesor Ramirez, estas medidas incrementaron el desempleo estructural, lo cual se podría argumentar indicando que el incremento de la masa de trabajadores contratados a tiempo indefinido, incrementa los costes de despido, y a su vez otorga mayor poder negociador a los trabajadores, desde mi punto de vista, el desplazamiento de la NAIRU, no puede ser achacado a la reforma.

Justifico mi afirmación acudiendo a las estadísticas del SEPE⁶⁴, según las cuales, en los años posteriores se mantuvo la proporción 1:10 del número de nuevos contratos indefinidos-temporales, por lo que el aumento de la presión de estos *insiders* en la negociación de los salarios debería de haber sido imperceptible (como dato curioso, según las estadísticas del SEPE, esta proporción se ha mantenido prácticamente constante hasta nuestros días) por lo tanto no se puede considerar que la reforma laboral tuviera un fuerte impacto sobre la NAIRU.

Por lo tanto, la evolución de la NAIRU tendría que ser explicada conforme a otros factores. Por ejemplo, este periodo se corresponde con el auge de las nuevas tecnologías

⁶³ INE «IPC general» *Base de datos*. Periodo consulta 2002-2017 Recuperado de: [<http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=225531>]

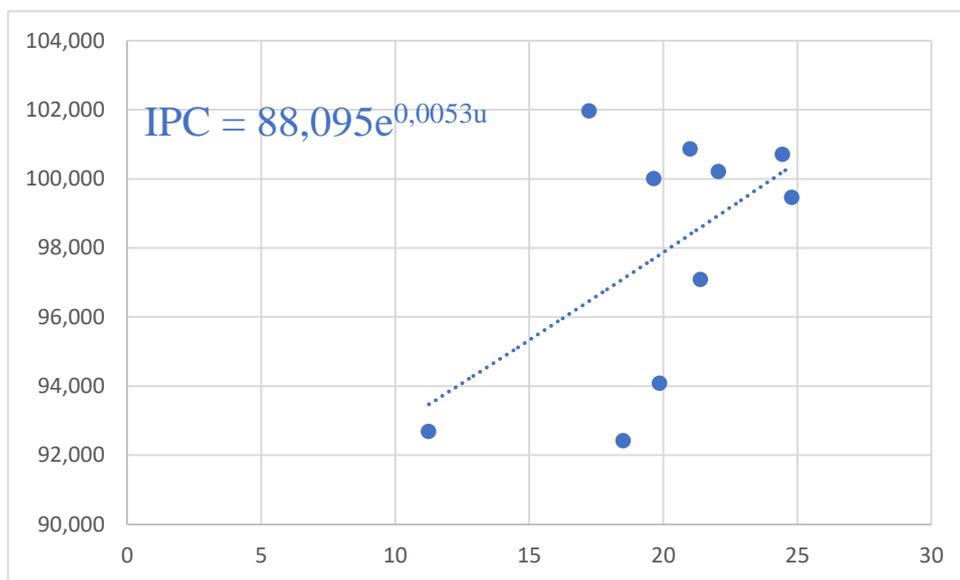
⁶⁴ SEPE «Evolución de contratos totales, indefinidos y temporales según variación mensual y anual. Años 2001 a 2008. » *Resumen datos estadísticos* Se puede acceder a estos a través del siguiente enlace: [http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/pdf/contratos/serie_contratos2_001.pdf]

informáticas y su aplicación empresarial, lo que requiere puestos de trabajo más cualificados, con funciones de salarios más rígidas, por lo que podría ser un aspecto por valorar.

Antes de comentar la modificación de las instituciones laborales concomitantes a las reformas laborales del periodo de crisis (Reforma de 2010 y 2012), me resulta interesante comentar dos evidencias empíricas de la economía española, relacionadas con la temática del desempleo estructural.

La primera evidencia empírica la obtenemos de juntar los datos IPC general y tasa de desempleo del periodo de crisis 2008-2017, y realizar la regresión exponencial de la variable IPC sobre la variable desempleo (Curva de Phillips originaria con la modificación de Solow-Samuelson). Podemos apreciar cómo en el gráfico 4, en el periodo de crisis la economía española sufrió el fenómeno de la *stagflation* ya comentado.

Gráfico 4: Curva de Phillips 2008-2017. En el eje x se encuentra la tasa de desempleo corriente, y en el eje y se encuentra la variable IPC



Fuente⁶⁵: Elaboración propia.

⁶⁵Vid nota 62. Misma base de datos para variable desempleo.

La segunda evidencia empírica, manifestada por el profesor de la Universidad Autónoma de Madrid Fernando Becker⁶⁶, quien a través de un estudio de la Ley de Okun para el caso Español, establecía que España necesita crecer a un ritmo del 2,8% del PIB para comenzar a disminuir la tasa de desempleo, o lo que es lo mismo, en España, el crecimiento económico es perfectamente compatible con el aumento del desempleo, siempre y cuando el crecimiento del primero no supere el 2,8%. Además, la regresión sobre los pares de datos Crecimiento PIB-Tasa de variación del desempleo, tiene un carácter pronunciado, lo que marca la elevada sensibilidad del mercado laboral español al ciclo económico.

Una vez acaecida la crisis económica de 2008, es con la reforma de 2010⁶⁷ cuando el ejecutivo Español se da cuenta de la necesidad de realizar cambios profundos y estructurales que flexibilicen un mercado laboral que languidece.

Esta fue una de las *ratio legis* que inspiraron la modificación (cabe destacar que desde el 2001, estas reformas, aunque afectaban a derechos fundamentales de los trabajadores, como son la libertad sindical, se realizaban por decreto-ley y no a través del diálogo parlamentario) y así se dejaba entrever en la exposición de motivos.

“Pero es cierto que en España la incidencia de esta contracción productiva sobre el empleo ha sido superior a la sufrida en otros países. *Y existe una amplia coincidencia en señalar como responsables de este negativo* comportamiento tanto a las diferencias en la estructura productiva del crecimiento económico, *como a algunas particularidades estructurales de nuestro mercado laboral*, que las reformas abordadas en las últimas décadas no han logrado eliminar o reducir de forma sustancial”

Dentro del paquete de medidas de la reforma, desde mi punto de vista eran susceptibles de modificar el desempleo estructural las siguientes:

- Aumento de los costes de despido de los trabajadores con contratos temporales. Por lo tanto se esperaría un incremento de la tasa de desempleo estructural.

⁶⁶ BECKER, F., «El factor institucional en la crisis económica española»: *Revista del Instituto de Estudios Económicos*. nº 2 2011, pp. 55-80

⁶⁷ « Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo »

- Flexibilidad en el uso de las causas objetivas de despido colectivo (factores económicos, productivos, tecnológicos) a través de una ampliación del supuesto de hecho (se elimina el papel de la jurisprudencia en la determinación de la concurrencia de estas causas, y se tipifica legalmente) y de los trámites administrativos con la autoridad laboral (en caso de no acuerdo, la autoridad laboral estimará o desestimará la existencia de la causa objetiva). Estas medidas abaratan los costes de despido y, por lo tanto, disminuirían el desempleo estructural.
- Flexibilización de las condiciones de trabajo al ciclo económico, a través de las modificaciones sustanciales por causas objetivas análogas al despido (permite ajustar horario, turno, salario...)
- Tipifica el “descuelgue salarial”, lo que permite pactar al empresario con sus trabajadores un sueldo inferior al establecido en convenio, aunque tiene que ser un proceso negociado en el seno de esta empresa. De esta forma, se potenciaría la negociación salarial en la empresa, que conforme a los predicamentos de Layard (1991), es preferible a la negociación colectiva sectorial. No obstante, se evidenció posteriormente que esta medida resultó ineficaz, ya que en las negociaciones trabajador-empresario las partes mantenían posiciones inamovibles.
- Otra medida que busca abaratar los costes de despido y contratación, es la suspensión del contrato por causas objetivas, a iniciativa del empresario.

Del cómputo total de estas medidas, se esperaría una reducción del desempleo estructural, en tanto que se flexibilizan las instituciones del mercado laboral, equilibrando la balanza del poder negociador empresario-trabajador, que en los últimos años se situaba del lado de este último.

Sin embargo, si acudimos a la evolución de la NAIRU en España, según la OCDE y según el trabajo del profesor Ramirez, parece no haberse sentido afectada por estas reformas. En mi opinión, aunque se viene rechazando las hipótesis de la histéresis del desempleo en el mercado laboral español, creo que resulta incontestable que, al menos con carácter transitorio, son las causantes del mantenimiento de la tasa NAIRU en sus niveles anteriores a la reforma.

En el mismo sendero apuntaba la reforma de 2012⁶⁸, por la que un ejecutivo plenamente consciente del problema estructural del mercado laboral español busca seguir flexibilizándolo.

“La crisis económica ha puesto en evidencia la insostenibilidad del modelo laboral español. Los problemas del mercado de trabajo lejos de ser coyunturales son estructurales, afectan a los fundamentos mismos de nuestro modelo sociolaboral y requieren una reforma de envergadura”.

Así pues, se pueden destacar con respecto a esta reforma las siguientes medidas.

- ❖ Sustitución de la categoría profesional por grupo profesional. Esta medida, afecta directamente a la forma en que se negociaban y fijaban los salarios y condiciones laborales España. Las categorías profesionales, eran más rígidas, e incluían aspectos para su categorización, como la formación académica del trabajador, que desvinculaban la productividad del puesto, con el salario (por ejemplo un ingeniero, por el mero hecho de ser ingeniero, ya debía cobrar una determinada cantidad porque su cualificación lo encasillaba en una categoría profesional).

Con los grupos profesionales, la negociación se centra principalmente en las tareas y aptitudes del puesto, incluyendo además un mayor número de puestos de trabajo por grupo, que los que resultaban de las categorías profesionales.

- ❖ Se imponen límites a la ultratractividad de los convenios. Antes de la reforma, en el supuesto de que la negociación colectiva no llegara a buen fin, entraba en vigor el convenio anterior, con la nueva reforma, entra en vigor el convenio de categoría superior. Según mi juicio, las implicaciones de esta medida, de apariencia sucinta, son fundamentales para la fijación del salario y las condiciones laborales, en tanto que obliga al agente con mayor poder negociador del anterior periodo a negociar con una posición más abierta, en tanto que en el supuesto de que estas negociaciones se malogren, no se aplica el convenio anterior, favorable a sus intereses, sino que se aplica el de ámbito superior.

⁶⁸ «Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral ».

- ❖ En los supuestos de descuelgue de convenio, en la reforma anterior, sometida a la voluntad de las partes, con esta nueva reforma, se incorpora el Estado como tercera parte implicada en la negociación, haciendo las funciones de árbitro en el diálogo.
- ❖ En línea con los planteamientos teóricos de Layard (1991), se da prevalencia a los convenios de empresa, convenios que tienen más en cuenta la situación coyuntural de la empresa, frente a los de ámbito superior.
- ❖ Se limita el encadenamiento de contratos temporales. Esta medida es un arma de doble filo, ya que los contratos temporales se erigían en España como el mecanismo de ajuste de los empresarios a las necesidades del ciclo económico, por los bajos costes tanto monetarios como de gestión que supone para los empresarios (ésta sería una de las razones, por la que la Ley de Okun en España tiene una pendiente tan pronunciada), por lo que su limitación, y siempre y cuando la disminución del poder de negociación atribuido a los *insiders* (trabajadores a tiempo indefinido) no sea efectiva, esta medida supone una pérdida del poder negociador de los empresarios.
- ❖ Abaratamiento del despido improcedente, pasando de esta forma de 45 días con un máximo de 42 mensualidades fijadas en el art 45 del ET de 1980 a 33 días con un máximo de 24 mensualidades.
- ❖ Se agiliza el procedimiento administrativo y judicial de despido colectivo por causas objetivas y modificaciones sustanciales del contrato de trabajo al no ser necesaria la autorización de la autoridad laboral ni el acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Aunque estas reformas, a priori sí que deberían de haber supuesto un *shock* en la oferta a consecuencia de la disminución del parámetro z (poder negociador de los trabajadores), la curva evolutiva de la NAIRU hasta nuestros días apenas las ha sentido. (Si se observa la evolución de la tasa NAIRU de 2012 a 2018, es prácticamente constante).

Una de las posibles razones que desde mi punto de vista, explicaría el porqué de las reformas de 2010 y 2012 no estén teniendo un efecto retardado en la disminución del desempleo estructural, es el efecto aprendizaje antes mencionado de las modificaciones legislativas.

Si se compara la dificultad técnica del articulado del ET de 1980 y el actual, se puede apreciar a simple vista, artículos excesivamente extensos (que suele ser una técnica legislativa criticada), con referencias cruzadas, conceptos ambiguos, procedimientos administrativos complejos, e indemnizaciones difíciles de calcular y sujetas a incertidumbre en caso de revisión administrativa y/o judicial.

Esto, si lo ponemos en relación con que el tejido empresarial español, el cual está formado principal por pequeñas y medianas empresas (según el IPYME⁶⁹ el 66,3% de los trabajadores inscritos en la Seguridad social pertenecen a este tipo de empresas), es de esperar, que estos empresarios no tengan la formación jurídica suficiente como para hacer uso de estas nuevas instituciones ofrecidas por la ley, ni para prever su alcance de forma inmediata.

Es por ello que considero que el efecto aprendizaje de estas reformas se hará esperar aún más, en tanto que los agentes todavía no conocen con precisión cuál es su poder negociador. De hecho, como hemos indicado, las proyecciones de la NAIRU, para 2019 son halagüeñas, dado que se espera disminuya con respecto a 2018.

Otra de las razones, es el carácter paternalista instaurado en las decisiones de los tribunales del orden social. La complejidad de elaborar un articulado exhaustivo y sin incertidumbre en un tema tan complejo como es el mercado laboral, faculta la labor hermenéutica de los tribunales en los textos legales, que a menudo limita el alcance de las medidas de flexibilización de las instituciones del mercado de trabajo. A modo de ejemplo, la Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de Diciembre de 2014⁷⁰, impone la ultractividad de los convenios en el supuesto de que no se alcance nuevo acuerdo entre las partes negociadoras.

Termino el apartado con una reflexión. El transcurso del tiempo confirmará o rechazará mi argumentación con respecto a la efectividad de las medidas, pero tras la sensación de castigo y precariedad que sienten los trabajadores ¿disponen las reformas

⁶⁹ IPYME «Cifras PYME datos de mayo de 2018» tabla III.

⁷⁰ Sentencia extraída del artículo de Noticias Jurídicas de 19 de abril de 2014 “El Tribunal Supremo declara la ultractividad de los convenios colectivos tras la reforma laboral de 2012” al cual se puede acceder a través del siguiente enlace: <http://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/9041-el-tribunal-supremo-declara-la-ultractividad-de-los-convenios-colectivos-tras-la-reforma-laboral-de-2012/>

del suficiente tiempo como para convencer a la población de que la flexibilidad es el mejor camino para la consecución de altos niveles de empleo en el largo plazo?

Según el actual presidente del gobierno Pedro Sánchez,⁷¹ "Lo primero que hará el PSOE será derogar la reforma laboral de Rajoy para recuperar los derechos de los trabajadores", por lo que todo apunta a que las próximas grandes reformas laborales se bifurcarán de la senda de la flexibilidad de las instituciones del mercado de trabajo, y apostarán por un fuerte poder negociador de los trabajadores.

⁷¹ Cita extraída de una entrada de la página web oficial del PSOE a la cual se puede acceder a través del siguiente enlace [<http://www.psoe.es/actualidad/noticias-actualidad/pedro-sanchez-lo-primero-que-hara-el-psoe-sera-derogar-la-reforma-laboral-de-rajoy-para-recuperar-los-derechos-de-los-trabajadores--107427/>]

VI. ANÁLISIS COMPARADO DE LAS INSTITUCIONES DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL.

En los apartados anteriores, hemos realizado una visión introspectiva y dinámica del desempleo estructural en España.

En este apartado, vamos a intentar analizar variables relevantes que influyen en las instituciones del mercado laboral comparándolas con el resto de los países de la OCDE⁷², centrando especialmente el análisis en los países anglosajones y nórdicos.

El objetivo es poner en tela de juicio las reformas realizadas por el legislador e intentar predecir hacia qué modelo de mercado laboral nos estamos desplazando, y si se encuentra justificado desde el punto de vista del desempleo estructural.

1. Negociación colectiva

Los sindicatos, se encuentran ampliamente extendidos en Europa, y han sido objeto de numerosos estudios como una forma de explicar las diferencias en el comportamiento del desempleo corriente y estructural entre la economía norteamericana y la europea⁷³

Para entender el funcionamiento de la negociación colectiva de un país, y su impacto macroeconómico, hay que tener en cuenta el sistema completo o *building blocks* de la negociación sindical. (Tazannatos, 2008 Así pues, según la OCDE, el análisis de este modelo debe contener:

- ❖ Representatividad de sindicatos y organizaciones de empresarios, medidas a partir de la densidad sindical, y la cobertura de la negociación colectiva.

⁷² Las principales fuente de este apartado va a ser el capítulo 3º del «Employment Outlook 2018» y capítulo 4º del «Employment Outlook 2017» elaborados por la OCDE, los cual se puede visualizar en línea a través de los siguientes enlaces:[https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2018_empl_outlook-2018-en#page75]

[https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2017_empl_outlook-2017-en#page7]

⁷³ Vid. 28 p 125

- ❖ Grado de centralización de la negociación:
 - Niveles de negociación: Nacional, Empresa y Sectorial
 - Flexibilidad: Existencia en la legislación de principios de Jerarquía, descuelgue, ultraactividad, ya mencionados anteriormente.
- ❖ Grado de Coordinación de los agentes. Es decir, si los agentes de los niveles inferiores respetan las decisiones de los agentes de los niveles superiores.
- ❖ Capacidad para aplicar los resultados de la negociación colectiva: Esencialmente se refiere, al poder que tienen recíprocamente los agentes entre si, para evitar comportamientos oportunistas de incumplimiento de convenio.
- ❖ Formas de representación de los trabajadores en el seno de la empresa.

Densidad sindical

La primera variable que analizamos es la densidad sindical. Según la OCDE⁷⁴, la tendencia general de los países miembros es un descenso del porcentaje de la población afiliada a sindicatos desde 1985, con la excepción de Bélgica, España e Islandia.

No obstante, la tasa de densidad sindical en España, ha sido históricamente, y sigue siendo relativamente baja, especialmente si la comparamos con los países nórdicos, que suelen estar en torno al 50-70%.

Por contra, las organizaciones de empresarios, sí que cuentan con una amplia tasa de afiliación en España (en torno al 75%), lo que la sitúa en niveles similares a las tasas de países nórdicos como Suecia, Noruega o Finlandia.

Cobertura de la negociación colectiva

En cuanto a la cobertura de la negociación colectiva. Este parámetro, como apuntan algunos trabajos de la doctrina más autorizada⁷⁵, presenta dificultades en su comparación internacional, en tanto que el elemento determinante para su cotejo entre países es el número de trabajadores que quedan legalmente excluidos del derecho a la

⁷⁴ Vid. nº72 p. 132

⁷⁵ MARTINEZ MATUTE, M., «La cobertura de la negociación colectiva en España, una nueva propuesta de medición» *Revista de Economía Laboral* nº 13 p.34-64

negociación. Por ejemplo en España, se encuentran excluidos funcionarios públicos⁷⁶, trabajadores de servicio doméstico...) ya que estas exclusiones varían entre países.

A efectos de mi exposición, me he basado:

- ❖ Porcentaje de trabajadores con derecho a negociar. Si acudimos a los datos de la OCDE⁷⁷, España se encuentra en unos niveles altos en torno al 75%, similares a los países Escandinavos (Suecia o Finlandia tienen tasas en torno al 90%) y muy por encima los países anglosajones como Reino Unido (30%) y EEUU (10%)
- ❖ Existencia de cláusula *Erga Omnes* o principio de universalidad. Según este principio, los efectos del convenio colectivo afectan no sólo, a aquellas partes implicadas en la negociación, sino también al resto de trabajadores (En algunos países los efectos del convenio afectan solo a los trabajadores afiliados al sindicato). España, al igual la mayoría de los países de la Unión Europea cuenta con este principio. Por contra, no tiene cabida la aplicación de este principio en Reino Unido, Estados Unidos, Suecia o Alemania.

Los efectos de este principio, en el poder negociador son inciertos, ya que si bien impide a los empresarios la modificación de las condiciones laborales a aquellos trabajadores que no han participado en la negociación, desincentiva la afiliación sindical (trabajadores *free riders*).

- ❖ Principio de extensión. Relacionado con el principio anterior, los convenios colectivos del sector, afectan no solo a aquellas empresas implicadas en la negociación, sino también a las que no han tomado parte. En España, este principio opera de forma automática. En un término medio, tenemos a países como Alemania o Finlandia, en los cuales este principio opera, si así lo determina una autoridad administrativa, y en las antípodas tenemos a los países anglosajones como EEUU o Reino Unido, donde no tiene cabida la aplicación. También incluiríamos dentro de este último grupo a Suecia.

⁷⁶El régimen jurídico laboral de los funcionarios públicos, viene regulado en la «Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público», la cual no les concede el derecho a firmar convenios colectivos vinculantes.

⁷⁷ Vid. nº 72 p. 138

Centralización de la negociación

El siguiente aspecto que valorar, es el grado de centralización de la negociación. Como hemos indicado anteriormente, la forma en que se negocia, es determinante de la rigidez del mercado laboral.

Esta variable ha sido estudiada a través de los siguientes indicadores.

- ❖ Porcentaje de trabajadores cubiertos por convenio colectivo/Nivel de negociación. Según la OCDE, se puede aseverar, que la negociación en España se produce principalmente en el ámbito sectorial, con características similares a los países nórdicos aunque con mayor relevancia de la negociación a nivel empresa que en estos últimos. Por contra tenemos a EEUU, cuya negociación se produce exclusivamente a nivel de empresa. A caballo entre los dos modelos, se encuentra Reino unido, donde los niveles de negociación a nivel empresa y sectorial son parecidos⁷⁸.
- ❖ Principio de favorabilidad. Este principio sirve para resolver problemas de concurrencia de convenios y determina las relaciones de jerarquía de estos, imponiendo que los convenios de nivel inferior únicamente pueden mejorar las condiciones de nivel superior (lo que limita el espacio de negociación en los convenios negociados a nivel empresa, cuando existe un convenio sectorial). En España, desde 2012, este principio se ha subvertido, explicitando que los convenios de nivel empresa tendrán prioridad sobre los convenios de nivel superior. En los países escandinavos, la aplicación de este principio depende de la voluntad de las partes, mientras que en el resto de Europa por lo general opera automáticamente.
- ❖ Principio de “descuelgue⁷⁹”. Este principio hace referencia a la posibilidad del empresario de modificar las condiciones del convenio/legislación laboral a sus trabajadores. En España, con la reforma de 2012, se permite el descuelgue de convenio sectorial, por concurrencia de causas objetivas, pero no le permite saltarse la legislación laboral. A priori, más rígida parece la aplicación de este

⁷⁸ *Ibid.* p. 149

⁷⁹ En ingles opt out clauses.

principio en los países escandinavos, como Suecia o Dinamarca, que no permiten el descuelgue de estos convenios al igual que EEUU y Reino Unido. Sin embargo, si se tiene en cuenta que en estos países no rige el principio de favorabilidad, ni principio de extensión, no tiene mucho sentido plantearse el descuelgue de convenio, en tanto que las partes pueden negociar a nivel empresa un convenio con condiciones más onerosas que el sectorial.

Coordinación de los agentes negociadores

La tercera variable, es la coordinación de los agentes negociadores, entendida como “el grado en que los agentes menores, siguen deliberadamente lo establecido por los agentes superiores”. Por ejemplo, cuando los delegados sindicales, siguen las directrices emanadas de la cúspide del sindicato, o cuando los empresarios, siguen los mismos patrones que los marcados por las empresas más importantes. Según la OCDE⁸⁰, estudios de los economistas más reputados han determinado, que una mayor coordinación de los agentes implica una mayor flexibilidad de la negociación salarial, en tanto que los agentes son más sensibles a las variables macroeconómicas.

Esta coordinación, puede ocurrir de tres formas: Impuesta por el Estado (únicamente Bélgica encajaría dentro de esta categoría), por la propia jerarquía del Sindicato (como es el caso de España, Portugal o Italia) o por costumbre. Por ejemplo un sector fija las condiciones, y el resto de los sectores lo imitan, aunque no exista ningún mecanismo coercitivo que les obligue a ello. Este el caso de los países nórdicos.

Esta coordinación, también puede ser analizada en grado, por ejemplo, en España existe una baja coordinación entre agentes, mientras que en los países Nórdicos es elevada y en los países anglosajones es inexistente.

Capacidad para aplicar los resultados del convenio colectivo

La cuarta variable que analizar es la capacidad de los agentes para aplicar los resultados del convenio colectivo. Es una medida de la efectividad de la negociación colectiva, y aunque su medición presenta dificultades (ya que al fin y al cabo depende

⁸⁰ Vid. nº 72 a.) p. 110

de factores culturales como la confianza entre agentes, desarrollo histórico...), se podría intentar estimar a través de dos indicativos.

- ❖ Existencia de cláusulas que limitan el derecho de huelga o “descuelgue” de convenio.

Destacan las cláusulas de paz, según las cuales, los trabajadores no pueden ejercitar legalmente su derecho a huelga, mientras exista cumplimiento del convenio. En España, es común el uso de estas cláusulas, pero carecen de eficacia jurídica, en tanto que el derecho a huelga es un derecho individual y por lo tanto solo impide que sean los sindicatos quienes movilicen la huelga. En los países nórdicos, sin embargo, que como hemos dicho cuentan con una elevada densidad sindical, estas cláusulas si que son relevantes, en tanto que vinculan al sindicato. Por el contrario, estas cláusulas no se utilizan en los convenios de Reino Unido, ni en Estados Unidos.

Otro mecanismo es la mediación y arbitraje, que es una medida de resolución pacífica de controversias en caso de incumplimiento. Este mecanismo, con la reforma de 2012, tiene cabida en nuestro mercado laboral, al igual que en los países nórdicos, y en Reino Unido (únicamente para los convenios a nivel empresa), mientras que en EEUU no se emplea.

- ❖ El segundo indicativo es la confianza de los agentes en las instituciones. En España roza el 30%, un nivel similar a Estados Unidos (25%) y Gran Bretaña (39%). Por otro lado, los países nórdicos, son los que presentan las tasas más altas de confianza, con un porcentaje cercano al 70%.

Representación de los trabajadores en el seno de la empresa

La última variable que comentar es la forma en que los trabajadores están representados en el seno de la empresa. En España, los trabajadores en la empresa se encuentran representados por los delegados de personal y el comité de empresa (si la empresa tiene más de 50 trabajadores) y por los delegados sindicales (representantes de los sindicatos en la empresa, aunque estos tienen unas prerrogativas más limitadas que los anteriores). Este mismo modelo con instituciones análogas siguen Reino Unido, y los países nórdicos (aunque en estos países, los representantes sindicales tienen funciones más amplias que los representantes de los trabajadores

en la empresa). En Estados Unidos, únicamente cuentan con representantes sindicales y en Francia, por ejemplo, los trabajadores no cuentan con representantes a nivel de empresa.

2. Coste de despido

Como ya hemos dicho, el efecto del coste despido sobre la tasa de desempleo, es incierto. Sin embargo, como institución de derecho laboral del mercado de trabajo creo conveniente incluir un breve estudio de los costes de despido en el resto de países de la OCDE.

Recordando lo ya comentado, el despido en España es causal, y en el caso de acaecer por circunstancias objetivas, la indemnización aparejada es de 20 días con límite de 12 meses de salario, o 33 días con límite de 24 mensualidades (en el supuesto de ser declarado improcedente). A su vez, el despido disciplinario, en caso de ser declarado procedente, no tiene aparejado coste alguno.

En Dinamarca⁸¹, el despido es prácticamente libre (su ley hace mención a una expresión genérica “cuando el empresario no es capaz de justificar razonablemente el despido”), no conllevando indemnización aparejada (salvo que exista convenio colectivo, o sea declarado improcedente, en cuyo caso tiene una indemnización aparejada de entre 3 y 6 meses de salario). Similar es el escenario belga, donde el despido es totalmente libre (contando con un amplio plazo de preaviso de 6 meses) y fijando una indemnización que se calcula en base al tiempo que le costará al trabajador encontrar un nuevo empleo.

Por su lado, en Reino Unido⁸² el despido es causal, y tiene un plazo de preaviso de 1 semana. En el supuesto de que se deba a causas objetivas y el

⁸¹ «Así son las indemnizaciones en Europa» ABC. Recuperado de: [<https://www.abc.es/20120220/economia/abci-despidos-indemnizacion-europa-201202201337.html>]

⁸² Información obtenida del siguiente enlace [<https://www.trabajar-en-londres.es/despido-del-trabajo-en-londres/>]

trabajador tenga una antigüedad superior a 2 años (*redundancies*), llevará aparejada una indemnización de una semana por año trabajado.

En Estados Unidos⁸³ el despido es libre, y no conlleva ninguna indemnización (salvo que trabajador y empresario acuerden algo distinto).

⁸³ Información extraída del siguiente enlace [<https://www.dol.gov/general/topic/wages/severancepay>]

VII. REFLEXIÓN FINAL

Una vez finalizadas los distintos apartados de los que ha sido objeto de estudio el presente trabajo, creo conveniente dedicar unas líneas a valorar el conjunto de los resultados obtenidos.

El desempleo tiene marcado un fuerte carácter político. Es una fuente continúa de tensiones sociales y su variación actúa en cierta medida, como instrumento de medición de la efectividad de las políticas macroeconómicas de un país. Es por ello que el funcionamiento del mercado de trabajo ha ocupado una posición central en gran parte de la literatura de los economistas.

Los economistas clásicos, defendieron que esta institución era lo suficientemente eficiente, como para garantizar el pleno nivel de empleo en ausencia de intervención estatal. Al margen de consideraciones de índole moral, estas teorías fueron puestas en tela de juicio por el pensamiento económico-político Marxista.

Marx apuntó la imposibilidad de vaciar el mercado de trabajo, considerando el desempleo estructural, como un mal endémico propio de la idiosincrasia de esta institución. Es por esto que los países de corte comunista que han optado por sistemas alternos al mercado de trabajo, se han esforzado por esconder las estadísticas de desempleo para dar validez a sus teorías. Este fue el caso de la URSS, cuya tasa de desempleo oficial era del 0% y en la actualidad este patrón se repite en países como Cuba⁸⁴ o China. Este último país no publicaba sus estadísticas de desempleo hasta este año. Sin embargo, la evidencia finalmente demuestra que el desempleo también se manifiesta en estos países, y no sólo con carácter corriente, sino también con carácter estructural.

La doctrina económica posterior al Marxismo asumió la idea de que el mercado de trabajo era incapaz de garantizar el pleno empleo. La razón se encontraba en que la forma de negociar los salarios por parte de los agentes, era imperfecta, ya que estos

⁸⁴ ÁLVAREZ QUIÑONES R., «El desempleo 'revolucionario', un crimen» *Diario de Cuba*, 29 de Junio de 2017. En la noticia indicada, se comenta como Cuba, con una tasa de desempleo cercana al 27%, según sus estadísticas oficiales tiene un desempleo del 2,4%. Recuperado de: [http://www.diariodecuba.com/cuba/1498408606_32117.html]

negocian conforme a las expectativas que tienen del nivel de precios y su tasa de variación (inflación). Por lo tanto, factores como la regulación del mercado de trabajo, o la productividad afectan al poder negociador de los trabajadores, los cuales podrán exigir salarios más altos conforme a sus expectativas. Como contrapartida, las empresas ajustarán su nivel de producción y precios teniendo en cuenta los costes salariales. Esta diferencia (expectativa-realidad) determinará un nivel de desempleo al cual tiende la economía en el medio plazo, cuando los agentes serán capaces de ajustar sus expectativas a la realidad. Por lo tanto, cualquier intento del estado, por disminuir el desempleo a través de políticas de demanda, generará un rápido aumento de los precios, mientras no se modifiquen esos aspectos estructurales que gobiernan el mercado de trabajo.

Sin embargo el modificar estos aspectos estructurales, como se habrá podido comprobar a lo largo trabajó, no es una labor sencilla. Existe contraposición de teorías, principalmente entre neoclásicos y neokeynesianos.

Como neoclásico destaca Friedman, quien aboga por una desregularización del mercado de trabajo para flexibilizarlo y facilitar su ajuste.

Por su parte, como neokeynesianos, destacan los ampliamente citados en este trabajo Blanchard, y sus comentarios acerca de la histéresis del desempleo, y Stiglitz, quien considera que la desregularización del mercado de trabajo, con una pérdida del poder negociador de los trabajadores, no solo es reprochable desde el prisma moral, imponiendo la incertidumbre del ciclo económico al trabajador, sino que además influye negativamente en la confianza de los trabajadores en las instituciones, y puede desincentivar la demanda agregada por caída del consumo.

Además, los efectos de algunas instituciones que afectan al mercado de trabajo no son nada claros. Por ejemplo la desregularización del despido se ha concluido teóricamente que afecta levemente al desempleo estructural, sin embargo las políticas de la *flexiseguridad* que se vienen recomendando desde las instituciones internacionales basan su éxito en la desregularización del despido. Por el contrario, el desempleo estructural en España, se encontraba en sus cifras más bajas cuando tenía el despido más caro durante el periodo franquista.

Centrando la cuestión ahora en, España durante los primeros años de su experiencia constitucional, introdujo una serie de reformas imitando los sistemas europeos vigentes de mercado de trabajo, e inspirados en los derechos fundamentales de huelga y libertad sindical. Estas reformas cristalizaron en unas instituciones de trabajo rígidas (con la contratación indefinida con unos altos costes de despido como bandera), sentando las bases de un modelo que a posteriori se ha considerado inviable.

Las reformas posteriores, con excepción de las de 2010 y 2012, tenían puesta la mira en la eliminación del dualismo del mercado de trabajo en España. Estas reformas, resultaron ineficaces en la consecución de su objetivo principal, en tanto que la temporalidad se ha mantenido prácticamente constante hasta nuestros días.

Pero además se puede apreciar en la voluntad del legislador que estas reformas no estaban encaminadas a la disminución del desempleo estructural, a pesar de que el *gap* desempleo corriente-estructural en la época de 1997-2007 se encontraba en su nivel más alto.

La justificación a largo plazo, en vista de lo expuesto en el trabajo, podría tener cabida bajo la óptica de las teorías de la histéresis del desempleo, como forma de evitar que las altas tasas de paro corriente características de la crisis del ciclo económico Español, se solidifiquen en un aumento del desempleo estructural. Pero parece poco probable que el legislativo tuviera en mente estas medidas a la hora de afrontar las reformas.

Finalmente, las últimas reformas laborales sí que apuntan a aumentar la flexibilidad del mercado laboral, optando por medidas de ajuste al ciclo económico alternativas al despido, como pueden ser la modificación de las condiciones sustanciales de trabajo, o el descuelgue de convenios, que permiten preservar el empleo de los trabajadores, y ajustar la producción de la empresa en tiempos de crisis.

Estas reformas, si se comparan con el resto de países occidentales, apuntan a un acercamiento de las instituciones laborales al sistema de Reino Unido, cuyas características, a tenor de lo expuesto son

- Predominancia de las negociaciones empresario-trabajador a nivel de empresa,
- Baja protección de los puestos de trabajo a través de la institución del despido,

- Bajas tasas de cobertura de los convenios.
- Pérdida de relevancia de la representación sindical..

Por lo tanto es de esperar que la tasa de desempleo estructural descienda en los próximos años (a pesar de que ya han transcurrido 6 desde la última gran reforma) como consecuencia del efecto aprendizaje de sus agentes

¿por qué se está produciendo este lento ajuste de la tasa de desempleo estructural a las nuevas reformas? En mi opinión existe en España una tradición jurídica paternalista instaurada en los tribunales de lo Social. Es difícil, analizar el calado de una reforma laboral, si las medidas son limitadas por los jueces con un espíritu contrario al que inspiró la reforma de la ley.

De cualquier forma, habrá que estar atentos a la evolución del comportamiento de los precios en los próximos años, ya que como se ha indicado en el trabajo, la recuperación económica está acercando los niveles de desempleo estructural y desempleo corriente, y es labor del legislador, seguir dando margen al crecimiento del desempleo corriente de forma estable.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

ALEJO GONZALEZ, E., «Regulación, política monetaria y crisis financiera en los Estados Unidos» *Boletín económico de ICE* nº 2954, Diciembre de 2008 p.13-24

BECKER, F., «El factor institucional en la crisis económica española»: *Revista del Instituto de Estudios Económicos*. nº 2 2011, pp. 55-80

BLANCHARD, O., «Should We Reject the Natural Rate Hypothesis» *Peterson Institute for International Economics Working Paper*, No. 17-14, Noviembre 2017, pp. 1-34

BLANCHARD, O., Y SUMMERS, L., « Hysteresis and the European Unemployment Problem» *NBER Macroeconomics anual*, 1986 pp 15-90 *passim*

DEL BARRIO VASQUEZ, D., «Teoría de ciclos económicos a través de la Ley de Say», *Revista Políticas Públicas* Vol 8, nº 1, 2015

DOLADO, J.J., SEBASTIAN, M., Y VALLES, J., «Cyclical Patterns of the Spanish Economy» *Investigaciones Económicas*, vol. XVII, Septiembre 1993, pp. 445-473.

DOMENECH, R., y GOMEZ, V., «Ciclo Económico y desempleo estructural» . *Investigaciones Económicas* vol. XXIX, 2005, p.259-288

DURAN, C., Y RAMOS, R., «Evolución de la NAIRU en la economía Española: Una estimación mediante filtro de Kalman» *Estudios de Economía Aplicada*. Vol. 24, 2006 pp. 845-867

FERNANDEZ E., y RUIZ, J., “Desempleo estructural: modelos de salarios de eficiencia y sindicatos” Universidad complutense de Madrid, 2014, pp. 1-19

FORDER, J., «Economist on Samuelson and Solow on the Phillips Curve» *Discussion paper series, Department of economics, University of Oxford*, nº 51, Diciembre 2010, p.2

FUENTES LOPEZ, H.J., «La Nairu, una aproximación teórica». *Apuntes del Cenes* 2º Semestre de 2007 pp. 114-127

GARCIA CASTILLO, P., *Macroeconomía II*, DigiCopy, Facultad de Economía y Empresa, Universidad de Zaragoza, 2014, pp.47-73

GOMEZ GARCIA, F., «Los componentes del pleno empleo una perspectiva macroeconómica» *Boletín económico de ICE*, nº 2784, 2003, pp.. 17-24

GOMEZ GARCIA, F., «Nuevas estimaciones de la NAIRU de la Economía Española: Métodos directos. » *Estudios de economía aplicada*. Vol 20-III, 2002, p.509-530

HERRAIZ MARTIN, M.S., « La puesta en práctica de la flexiguridad : ¿una posición mágica para los problemas de empleo en los países de la Unión Europea?» *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 72, 2008, pp.231-249

INE. «Encuesta de Población Activa» *Base de datos*. Última actualización 2018.

IPYME, «*Cifras PYME datos de mayo de 2018*» tabla III.

JIMENO JUAN F., «Collective Bargaining, firm heterogeneity and unemployment». *Documentos de Trabajo* nº 1131, 2011 pp. 29-30

LAYARD R., NICKEL, S, y JACKMAN, R.,(1991), *Los resultados macroeconómicos y el mercado de trabajo*. Colección Economía y Sociología del trabajo nº 70, Centro de publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994

MARTINEZ MATUTE, M., «La cobertura de la negociación colectiva en España, una nueva propuesta de medición» *Revista de Economía Laboral* nº 13 p.34-64

MALO DE MOLINA J.L., « ¿Rigidez o flexibilidad del mercado de trabajo? La experiencia española durante la crisis». *Servicio de Estudios Económicos*, nº 34, 1983. p.53

MALO MIGUEL A., «La evolución institucional del despido en España: Una interpretación en términos de un accidente histórico» *Revista de Historia Económica* nº 23, 2005, pp. 83-116

MINISTERIO DE EMPLEO, « Encuesta anual laboral. Resumen de resultados» 2016 p.4

MOLINERO C., «Productores disciplinados: control y represión laboral durante el franquismo (1939-1958) » *Cuaderno de Relaciones Laborales* nº 3 1993, pp. 33-49

NICKEL S.J., «Costes fijos, Empleo y demanda de trabajo en el ciclo económico» *Economica New Series*, Vol. 45, 1978, pp. 329-345

OCDE «Economic Outlook No 93» *Base de datos*, Junio de 2013

OCDE «Economic Outlook No 103» *Base de datos*, Mayo de 2018

PHILLIPS, A.W., «The Relation Between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861–1957» *Económica*, vol XXV, núm.100, noviembre de 1958 pp. 283-299

PORKETT, J.L., « ¿Cuánto desempleo hay en la unión soviética? » *Revista Economics Affairs*. Vol 7, nº 1 octubre-noviembre 1986 pp. 279-291

RAMIREZ CARRERA D., y RODRIGUEZ, G., « ¿Tienen las reformas laborales en España efectos sobre su tasa de paro de equilibrio? » Documento de Trabajo Universidad católica de Perú, nº367, Mayo 2013. pp. 10-15

RODRIGUEZ CABELLERO, J.C., *La economía laboral en el periodo clásico de la historia del pensamiento económico*. Universidad de Valladolid, 2003

ROMERO, M., y FUENTES, D., «Tasa de paro estructural de la Economía Española: Estimaciones, consecuencias y recomendaciones». *Cuadernos de Información económica* nº 257 Marzo/Abril p. 49-57

STANDING, G., «Salarios y motivación en el mercado laboral soviético». *Revista internacional del trabajo*, vol. 110, nº 3, 1991 pp.419-439