

# Una mirada alternativa a la relación entre la tasa de desempleo y la inflación

José María López Jiménez

**Resumen:** En este artículo se muestra cómo la tasa de desempleo en España es, con diferencia, una de las más elevadas de Europa. La reforma laboral de 2012 ha tratado de eliminar algunas de las rigideces de nuestro mercado de trabajo, aunque con un éxito moderado por el momento. Una adecuada valoración del impacto de la inflación en los salarios nominales, conocida tanto por los empleadores como por los empleados y sus representantes, podría haber servido para mitigar la destrucción del tejido empresarial y, por tanto, de empleo, en estos años posteriores a la crisis financiera.

**Palabras clave:** Desempleo; inflación; reforma laboral; Richard H. Thaler.

**Códigos JEL:** E31; J01; J30; J50.

Es evidente que, a simple vista, hay elementos que diferencian a España para mal del resto de sus socios de la Unión Europea en materia de ocupación laboral.

De la información sobre desempleo proporcionada por Eurostat se desprende lo siguiente:

Cuadro 1: Desempleo (% en media anual)

	UE 28	Eurozona (19 países)	España
2008	7,0	7,7	11,3
2009	9,0	9,6	17,9
2010	9,6	10,2	19,9
2011	9,7	10,2	21,4
2012	10,5	11,4	24,8
2013	10,9	12,0	26,1
2014	10,2	11,6	24,5
2015	9,4	10,9	22,1
2016	8,6	10,0	19,6
2017	7,6	9,1	17,2

Fuente: Eurostat.

Si tomamos como referencia el ejercicio 2017, solo Grecia supera a España con una tasa de desempleo del 21,5%. Tras España, que ocupa el segundo lugar de esta ominosa clasificación, los siguientes países son: Italia (11,2%), Croacia (11,1%), Chipre (11,1 %) y Francia (9,4 %). En la mejor posición encontramos a Noruega, con una tasa de desempleo del 2,7% en 2008 y del 4,2% en 2017 (en empate, en dicho ejercicio, con Hungría). En Savšek (2018) se analizan los principales obstáculos para la contratación de trabajadores por las compañías de la Unión Europea: la incertidumbre, la escasez de mano de obra cualificada, las altas cotizaciones sociales, los elevados salarios y la falta de seguridad jurídica ligada a las reformas laborales.

A estas alturas, precisamente, ya hemos perdido la cuenta del número de reformas laborales acometidas en nuestro país para tratar de superar las rigideces de un mercado laboral que ni tan siquiera en época de bonanza económica permite con facilidad que la tasa

de desempleo baje del 10% (un análisis de la evolución, desde el punto de vista legal, de las relaciones laborales en España en los últimos 40 años puede encontrarse en Medina, 2017).

Pero de entre todas las reformas merece ser destacada, por su cercanía en el tiempo y por su profundidad, la de 2012, llevada a cabo por medio de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

En el primer párrafo del preámbulo de la Ley 3/2012 el legislador no se fue por las ramas: “La crisis económica que atraviesa España desde 2008 ha puesto de relieve las debilidades del modelo laboral español. La gravedad de la crisis actual no tiene precedentes. España ha destruido más empleo, y más rápidamente, que las principales economías europeas”.

Las manifestaciones de esta precariedad del modelo han sido la elevada tasa de paro entre los menores de 25 años, con el consiguiente abandono del país por parte de una parte sustancial de la juventud; la mayor duración del desempleo de larga duración; la elevada tasa de temporalidad; y la vulnerabilidad del sistema de la Seguridad Social, que ha de asumir unas cargas cada vez más pesadas.

El dictamen del legislador español en 2012, partiendo de lo anterior, fue concluyente, casi demoleedor: “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 que, pese a los cambios normativos experimentados en los últimos años, continúa siendo reclamada por todas las instituciones económicas mundiales y europeas que han analizado nuestra situación, por los mercados internacionales que contemplan la situación de nuestro mercado de trabajo con enorme desasosiego y, sobre todo, por los datos de nuestra realidad laboral, que esconden verdaderos dramas humanos. Las cifras expuestas ponen de manifiesto que las reformas laborales realizadas en los últimos años, aún bienintencionadas y orientadas en la buena dirección, han sido reformas fallidas”.

El propósito primordial de la reforma fue garantizar la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de la empresa al mismo tiempo que la seguridad de los trabajadores en el empleo.

La controversia ha marcado la aplicación de esta normativa, lo que ha provocado, por ejemplo, que el Tribunal Constitucional se haya debido pronunciar en dos ocasiones sobre su alcance, en 2014 y en 2015 (Medina, 2017, pág. 30), aunque son incontables las resoluciones judiciales emitidas por los juzgados y tribunales de nuestra jurisdicción social que han aplicado alguna de sus disposiciones.

Aunque la situación general de los trabajadores españoles parece haber mejorado en nuestro país, con un PIB creciendo en 2017 por encima del 3% por tercer año consecutivo (Banco de España, 2018, pág. 3), la tasa de desempleo sigue siendo más que elevada, como hemos expuesto, si la comparamos con la media de la Unión Europea o de la Eurozona.

En relación con esta problemática tan acusada en España, nos han parecido de interés algunas reflexiones, en clave de economía conductual, del Nobel de Economía Richard H. Thaler (Thaler, 2016, págs. 131-132).

Este autor se pregunta por qué razón, en una recesión económica, los salarios no caen lo suficiente para que todo el mundo pueda mantener sus empleos. Para un economista ortodoxo, la caída de la demanda de bienes y servicios en una situación de crisis no debería originar, simplemente, el despido de trabajadores. Conforme a la teoría del equilibrio, cuando la demanda de algo (en este caso, la del trabajo) cae, los precios también deberían hacerlo en la medida suficiente para que la oferta iguale a la demanda. Así, deberíamos ver cómo las empresas reducen los salarios cuando la economía se ralentiza, lo que les permitiría reducir el precio de los productos y servicios y aun así generar un beneficio (esta es, en efecto, la línea de razonamiento de la española Ley 3/2012).

Pero esto no es lo que ocurre en la práctica, aclara Thaler: cuando la recesión golpea, los salarios no bajan o lo hacen en muy escasa medida como para que todos puedan seguir ocupados. Una explicación sería que la reducción de los salarios enfada tanto a los trabajadores que las empresas encuentran preferible mantener los salarios fijos y rebajar el exceso de empleados (quienes, por cierto, una vez despedidos, no seguirán en las dependencias empresariales para quejarse, aunque no se les pueda privar de su derecho constitucional a manifestarse, elemento que es pasado por alto por Thaler).

Resulta que, sin embargo, con la ayuda de algo de inflación (el objetivo del Banco Central Europeo, en su faceta monetaria, por ejemplo, es que la inflación esté cerca del 2% pero sin alcanzar este valor), sería posible reducir los salarios (es decir, los salarios ajustados a la inflación) con menos daño para los trabajadores.

Thaler acompaña sus argumentos con un par de ejemplos prácticos:

- Una empresa genera un pequeño beneficio. Está radicada en una comunidad que está sufriendo una recesión con una alta tasa de desempleo, pero sin inflación. Hay muchos trabajadores ansiosos por trabajar en esta compañía, la cual decide rebajar los salarios un 7% en el año corriente, lo que le parece aceptable a un 38% de los trabajadores, e injusto al 62% restante.
- Una empresa genera un pequeño beneficio. Está radicada en una comunidad que está sufriendo una recesión con una alta tasa de desempleo y una inflación del 12%. La empresa decide incrementar los salarios, tan solo, un 5% este año, medida que es aplaudida por el 78% de los empleados, y tachada de injusta por el 22% restante.

Como es evidente, apunta Thaler, el poder adquisitivo de los empleados es el mismo en las dos versiones del dilema, pero las reacciones, como es obvio, son bastante diferentes.

Esta es la razón por la que algunos economistas (con Thaler entre sus filas) creen que los bancos centrales deberían haber tolerado un poco más de inflación tras la crisis financiera. Incluso una inflación del 3% podría haber permitido a las compañías la reducción de los salarios reales para acelerar la recuperación de puestos de trabajo, que ha evolucionado a un ritmo lento en la mayor parte del planeta.

Todo lo anterior, nos permite constatar dos evidencias:

1ª La solidaridad entre los trabajadores como elemento aglutinador de esta clase social en su histórica pugna con los empleadores parece haber sido superada, especialmente, y sin considerar otras rigideces o fallos de nuestro sistema de trabajo o el impacto real de la economía sumergida, en un país como España.

Es llamativo que los trabajadores puedan preferir la “ruleta rusa del despido” antes que una transitoria pérdida de condiciones salariales o laborales compartida con el resto de sus compañeros a la espera de una mejora de la situación económica general, de un incremento de las ventas por otras vías (por ejemplo, ampliando la oferta de bienes o servicios o las exportaciones) o la efectiva reducción de los costes empresariales.

2ª Diversas instituciones internacionales y patrias vienen reclamando desde hace años una mayor atención a la educación financiera para la ciudadanía. Como subcategoría de los destinatarios de esta formación, a la vista de los ejemplos que nos suministra Thaler, habría que incluir a los empresarios y a los trabajadores, en general, pero también, quizás, a los representantes legales y

---

sindicales de estos últimos, para que todos ellos puedan valorar en su justa medida el impacto de las medidas sugeridas desde la parte patronal, en un contexto de mayor amplitud económica.

#### **Referencias bibliográficas**

BANCO DE ESPAÑA (2018): “Situación y perspectivas de la economía mundial a principios de 2018”, *Boletín Económico* (2/2018), artículos analíticos, Dirección General Adjunta de Asuntos Internacionales.

EUROSTAT: “Unemployment by sex and age - annual average”, datos actualizados a 17 de mayo de 2018.

MEDINA SERRAMITJANA, J.S. (2017): “La evolución (o involución) de las relaciones laborales en España desde la Transición”, *eXtoikos*, nº 20.

SAVŠEK, S. (2018): “What are the main obstacles to hiring after recessions in Europe?”, *European Central Bank, Working Paper Series*, No 2153, May.

THALER, R.H. (2016): *Misbehaving. The Making of Behavioral Economics*, W.W. Norton & Company, New York-London.

