
EL PAÍS**ARCHIVO**EDICIÓN
IMPRESA

LUNES, 31 de enero de 1994

TRIBUNA:

La gravedad del desempleo de larga duración

DENNIS J. SNOWER / GUILLERMO DE LA DEHESA | 31 ENE 1994**Archivado en:** Opinión Subvenciones Política económica Desempleo Empleo Empresas Trabajo Economía

y GUILLERMO DE LA DEHESA Cuando los trabajadores están desempleados durante largo tiempo, su cualificación se erosiona, se desaniman y dejan de buscar trabajo seriamente, y, al mismo tiempo, los empresarios se muestran reacios a contratarlos. Por estas razones están en clara desventaja en el mercado laboral. La política actual de desempleo se limita, fundamentalmente, a protegerles mediante una prestación y un subsidio por desempleo relativamente elevados. Ahora bien, cuando estos desempleados encuentran trabajo, sus prestaciones de paro son retiradas y deben pagar impuestos y contribuciones. Esta política claramente les desanima a buscar trabajo, de ahí que en España los parados de larga duración, es decir, aquellos que llevan un año o más de búsqueda de empleo, se acerquen a 1,7 millones, es decir, casi la mitad del desempleo total. Esta política de desempleo ayuda a explicar no sólo, por qué el desempleo es tan alto durante los periodos de recesión -cuando la rentabilidad esperada por la búsqueda de trabajo es baja en relación con el tamaño de la prestación por desempleo-, pero también por qué es tan persistente. Cuando se recompensa el desempleo (a través de contribuciones sociales e impuestos), inconscientemente se mantiene a los desempleados de larga duración desincentivados para competir por los puestos de trabajo y, además, fuera del proceso de determinación de salarios. El resultado es que su desempleo hace muy poco por disminuir los salarios reales o por aumentar el incentivo para que las empresas les contraten.

La solución más sencilla para este dilema es reemplazar la actual política que ayuda al desempleo por otra que estimule el empleo. Nuestra propuesta, que se podría llamar Programa de Transferencia de las Prestaciones por Desempleo (PTPD), está justamente diseñada para alcanzar dicho objetivo. Consiste en dar al desempleado de larga duración la opción voluntaria de usar el dinero que recibe por cobertura de desempleo para ofrecer una subvención de su salario a las empresas que le contraten. La subvención salarial podría alcanzar, como máximo, hasta el importe equivalente a la prestación o el subsidio por desempleo de la persona desempleada que optara por dicho programa, y sería tanto mayor cuanto más tiempo llevara desempleada.

La idea básica es simple. La importante cantidad que el Gobierno gasta en la cobertura de desempleo puede tener un efecto alternativo muy substancial en la creación de empleo si se ofrece a los empresarios como subvención de nuevo empleo. Al ser el programa totalmente voluntario, el desempleado puede suscribirlo solamente si considera que le es beneficioso. En condiciones normales, muchos desempleados de larga duración mejorarían su situación, dado que los salarios que recibirían podrían ser significativamente más altos que su prestación por desempleo y mucho más elevados que su subsidio por desempleo. Al mismo tiempo, los empresarios sólo se acogerían al programa si lo encontraran rentable. Lógicamente, muchos empresarios lo aceptarían, ya que las subvenciones de los salarios podrían reducir significativamente sus costes de personal. En definitiva, los desempleados recibirían sustancialmente más de lo que ingresan por sus prestaciones o subsidios por desempleo, y los empresarios se encontrarían pagando considerablemente menos salarios por cada nuevo empleado que contrataran. La diferencia reside en que la cobertura de desempleo ha sido transferida a subvenciones de nuevo empleo.

También el Estado sale ganando, ya que cuando los desempleados reciben la prestación o el subsidio por desempleo, el Estado carga en solitario con los gastos ocasionados por dicho subsidio. Pero cuando se transfieren para subvencionar el empleo, el Estado comparte su coste con las empresas que contratan a los desempleados, mediante contribuciones e impuestos del trabajador y de la empresa.

En muchos de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) el programa del subsidio transferido podría tener un considerable efecto en el empleo. Consideremos el caso de España. Para el Estado español el coste medio de una persona desempleada es cercano al 65% de su salario medio (70% los primeros seis meses y 60% en adelante). Si todo este coste se transfiriera a subvenciones de empleo, la subvención podría llegar al 65% del salario de los nuevos contratados. Supongamos, haciendo una previsión muy pesimista, que sólo el 30% de dicho 65% supone, al final, una subvención real del coste salarial de las empresas, ya que el resto no afecta directamente al coste por distintas contingencias. Por ejemplo, tener el nuevo empleado menor productividad que el empleado medio, o haberse empleado a una persona que se hubiera empleado en cualquier caso sin necesidad de subvención, o haberse dado un desplazamiento de otro empleado en la misma empresa para emplear al desempleado de larga duración, o haber desplazado su empleo a otro en otra empresa. De todas maneras, algunas de estas contingencias se evitarían con cierto control, como, por ejemplo, no dejando que las empresas que han despedido en los últimos meses puedan ahora acogerse a este sistema.

Por tanto, la media de la subvención llegaría a cerca del 20% (es decir, el 30% del 65%). Esta subvención tendría poco efecto en la determinación global de los salarios, ya que, por un lado, una tensión en el mercado de trabajo podría incrementar las posiciones negociadoras de los sindicatos, pero, por otro, las subvenciones salariales mejorarían también las posiciones de las compañías. Así, un 20% de subvención se podría traducir, realmente, en un 20% de bajada en los costes laborales. Las estimaciones estándar sobre la elasticidad del empleo español a corto plazo (realizadas por Layard, Bentolilla y Dolado) apuntan a un valor cercano a 0,5, lo que nos conduce a esperar que un 20% de disminución en dichos costes salariales podría incrementar el empleo en aproximadamente un 7,5% -ya que los costes salariales son a su vez alrededor del 75% de los costes laborales totales-, lo que podría resultar en una reducción del desempleo de larga duración desde 450.000 hasta 900.000 personas, es decir, cerca del 60% del total de dichos desempleados.

El programa podría, por tanto, dar al Gobierno un instrumento fundamental para reducir radicalmente el desempleo de larga duración. El PTPD contribuiría, asimismo, a igualar las oportunidades de empleo de los desempleados ofreciendo mayores subvenciones salariales a las personas que han estado desempleadas más tiempo.

Podría, además, reducir el paro sin estimular la inflación. Dado que el desempleado de larga duración no tiene un impacto notorio en la inflación salarial, el programa no sería inflacionista.

El programa tampoco aumentaría el coste para el Estado, ya que el dinero de las subvenciones al empleo sería como máximo el mismo que el de las prestaciones y subsidios por desempleo.

Podría convertirse también en un nuevo estabilizador automático, ya que, cuando la economía se aleja de la recesión, el número de desempleados disminuye, reduciendo el gasto de prestación y subsidio de desempleo y con ello los fondos disponibles para las subvenciones al empleo. De esta manera, el programa puede proporcionar mayores subvenciones al empleo cuando el desempleo esté en su cota más elevada, y puede, automáticamente, escalar su desaparición según la economía se vaya acercando al empleo pleno.

Por último, el programa podría desempeñar un papel equilibrador a la hora de afrontar los problemas de paro regional. Si el programa funciona a nivel nacional, las regiones con alto desempleo de larga duración pueden tener una alta proporción de trabajadores con subvención, generando un incentivo para que las empresas se trasladen a dichas zonas.

El programa podría también representar un medio eficaz para mejorar la formación y reciclaje de los desempleados de larga duración. Concretamente, las empresas recibirían unas subvenciones salariales más generosas cuando demuestran que las están utilizando en programas de formación. Las empresas, naturalmente, sólo darían formación a estos nuevos empleados si tienen intención de conservarlos después de que finalicen las subvenciones. Así, las ofertas de trabajo bajo el PTPD se acompañarían con la perspectiva de una cierta carrera en la empresa, que es algo que no ofrecen los actuales programas de formación del Gobierno.

Además, los programas existentes también corren el riesgo de ser inapropiados para las diversas oportunidades de trabajo potenciales de los desempleados, mientras que con nuestra propuesta, lógicamente, las empresas pueden proporcionar la formación más adecuada para los puestos de trabajo disponibles. Por último, hay que considerar que los programas de formación actuales son costosos y éstos pueden resultar gratis.

Dado que el programa de transferencia de la prestación de subsidio por desempleo no aumenta el costo, es voluntario y no es inflacionista, no se corren riesgos por ponerlo en práctica. Dada nuestra actual situación recesiva, con un paro creciente, es un tema de urgencia considerable, especialmente si se tiene en cuenta que si los desempleados de larga duración se mantienen sin atractivo para sus potenciales empresarios, entonces, cuando superemos la recesión y la demanda aumente, gran parte del estímulo se dirigirá hacia una elevación de salarios en vez de hacia un crecimiento del empleo. Si esto ocurre, los Gobiernos intentarán amortiguar la tensión inflacionista correspondiente a través de una política monetaria y fiscal restrictiva, afectando a la creación de empleo en un momento en que el desempleo es todavía muy alto. Así es que ahora es el momento para tomar iniciativa respecto del desempleo de larga duración, reduciéndolo para conseguir que se cree empleo cuando aumente la demanda de trabajo en el futuro. El Programa de Transferencias de las Prestaciones por Desempleo representa una aportación, creemos que válida, en esta dirección.

Guillermo de la Dehísa es consejero delegado del Banco Pastor y vicepresidente del Centre for Economic Policy Research (CEPR) de Londres. Dennis J. Snower es profesor de Economía en el Birkbeck College y director del programa de recursos humanos del CEPR.