

## ¿Prestaciones por desempleo o incentivos a la contratación?

José Ignacio García Pérez (U. Pablo de Olavide, FEDEA y Centro de Estudios Andaluces)

Ante la intensa destrucción de empleo de los últimos meses, ha vuelto con fuerza el debate sobre la necesidad de realizar reformas laborales. Los que se oponen a ellas esgrimen que el origen de la crisis no es el mercado de trabajo y, por tanto, la solución no debería pasar por cambios en su regulación o que la crisis es internacional y que, incluso en países con mercados de trabajo más flexibles, también se está destruyendo mucho empleo. Este tipo de argumentos confunden el diagnóstico y no reconocen que la economía española necesita mejorar su productividad y el funcionamiento de sus instituciones para volver a recuperar un crecimiento sostenible. A algunos de los que se atreven a proponer medidas de reforma, enseguida se les cataloga como pertenecientes a no se qué bandos opuestos a los intereses generales de la población. Un ejemplo claro y reciente ha sido la confusión sobre las declaraciones del Gobernador del Banco de España que, tras realizar públicamente algunas reflexiones sobre la necesidad de diseñar las indemnizaciones por despido y la protección por desempleo de una manera más eficiente, ha sido acusado injustamente de abogar por el “despido libre gratis”.

Aparte de confusiones generalizadas, centrar el debate de la reforma laboral sobre el coste del despido hace que otras propuestas interesantes no reciban la atención que merecen. Por ejemplo, se está planteando la posibilidad de que las prestaciones por desempleo se puedan convertir en subvenciones al empleo. Esta propuesta, bautizada en la prensa como “cheque empleo”, ha sido ya puesta en práctica desde hace años y con éxito notable en el Reino Unido o Australia y se está estudiando en Alemania (Snower, 2007). En estos países se permite que parte de los derechos de cobro de prestaciones por desempleo se puedan capitalizar, no para crear un negocio propio, como se hace en España, sino para facilitar la contratación de este trabajador por una empresa ya existente. ¿Por qué en España se puede usar esta prestación para subvencionar una empresa aún no creada y de difícil viabilidad, y no para subvencionar la creación de empleo en una empresa ya establecida y con posiblemente buenas perspectivas de futuro?

Por otra parte, en España ha existido una amplia experiencia de subvenciones a la contratación indefinida que ha sido poco exitosa (véase García Pérez y Rebollo, 2009). Si se introdujera el “cheque empleo” deberían cambiar dos aspectos importantes de dichas bonificaciones. En primer lugar, la empresa debería dedicar estas bonificaciones, al menos parcialmente, a proporcionar al trabajador un periodo de formación que le sirva como reciclaje. Aunque de difícil control, esta obligación de invertir en formación haría que sólo las empresas que estén dispuestas a quedarse con el trabajador más allá del periodo de subvención invertirán en la formación del mismo. En segundo lugar, las bonificaciones deben ser mayores para parados con una cierta duración en el desempleo. Dirigiendo las bonificaciones a este colectivo no deberíamos esperar que (1) la contratación de unos trabajadores subvencionados sólo sirviera para sustituir a otros o que (2) se procediera a la contratación de trabajadores que lo habrían sido igualmente sin subvención. El desplazamiento de empleados actuales por empleados futuros con derecho a subvención puede limitarse fácilmente, además, si el “cheque” sólo se ofrece a empresas que no hayan despedido en el pasado reciente o que tengan un ratio no muy elevado de contratos firmados sobre el tamaño de su plantilla. De hecho, las actuales bonificaciones a la contratación de cualquier desempleado deberían regularse también de esta manera y, seguramente, limitarse sólo a parados sin derecho a prestaciones.

Un detalle especialmente importante de cara al éxito de esta medida es que al trabajador le resulte individualmente beneficiosa. Aparte de lo ya aducido sobre la formación, para que el trabajador mantenga inalterados sus derechos futuros de cobro de prestaciones, caso de ser despedido, el empleo bonificado debería durar lo suficiente para garantizar un nuevo derecho a prestaciones de la misma duración que al que se renuncia. Incluso, la duración de la bonificación podría ser menor y aun así ser aceptable para el trabajador si éste se beneficiase también de la subvención en términos de un mayor salario neto percibido. Esto se podría implementar de manera sencilla, al menos para salarios regulados por convenio, si la contribución a la Seguridad Social por parte del trabajador se reduce durante un tiempo para

aquéllos que acepten cambiar sus prestaciones por el “cheque empleo”. De hecho, para que el incentivo al trabajador funcione de manera más eficiente, la reducción en dicha cotización podría ser creciente en la duración de las prestaciones pendientes de recibir a las que se renuncia.

Quizás un sencillo ejemplo podría ilustrar el diseño óptimo del “cheque empleo”. Imaginemos un parado que ha trabajado por la base mínima de cotización (728 euros actualmente). Si ha trabajado durante más de 6 años y tiene algún hijo, este trabajador desempleado tiene derecho a 24 meses de prestación por un importe de 564 euros mensuales, lo que hacen un total de 13.675 euros en los dos años de derecho de cobro. Si se permitiese a este trabajador dedicar parte de dicha cantidad a bonificar la mitad de la cotización por contingencias comunes de la empresa que lo contrate durante los próximos cinco años, estaríamos ofreciendo a dicha empresa una bonificación de en torno a 5.365 euros. Si el trabajador además decide hacer esto antes de que le resten pocos meses de prestaciones, podríamos hacerle beneficiario a él mismo de una bonificación total en su cotización a la Seguridad Social (actualmente fijada en el 4.7% para trabajadores con contrato indefinido). El coste bruto de esta medida sería de 7.955 euros por contrato por lo que si se dedica la mitad del derecho de prestación disponible a sufragar esta subvención, el coste neto para el Estado sería de sólo 1.100 euros. Sin embargo, el ahorro en términos de prestaciones futuras (contributivas y seguramente asistenciales) y cotizaciones no pagadas por su parte compensa con toda seguridad dicha cantidad. Obviamente, si el desempleado encontrase empleo antes de agotar las prestaciones el coste para el Estado de esta medida sería mayor pero, en la actual situación del mercado de trabajo, no parece que este coste adicional sea excesivo.

En definitiva, parece que sería más fácil animar a los desempleados a llevar a cabo una búsqueda activa de empleo si hay nuevas oportunidades de empleo disponibles en el mercado. Asimismo, también resultaría posiblemente más fácil ayudar a las empresas que actualmente sufren una situación financiera crítica para que salgan de la espiral actual de destrucción de empleo si se les ofrecen posibilidades de encontrar trabajadores a un menor coste.

Quizás deberíamos, por tanto, empezar a plantearnos, más pronto que tarde, si las ingentes cantidades de dinero que se dedican actualmente en España a la protección del desempleado (más de 20.000 millones de euros según el Presupuesto aprobado recientemente) y a la formación ocupacional y la promoción de empleo estable (más de 5.000 millones según los últimos datos publicados) no podrían redirigirse a crear más y mejores incentivos para aumentar las posibilidades de contratación y, sobre todo, la formación de los trabajadores actualmente desempleados.