

3
20;



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

**PROPUESTA DE ESTABLECIMIENTO DE
UN SEGURO DE DESEMPLEO**

TESIS

que para obtener el título de

Licenciado en Ciencias Políticas y Administración Pública
(Especialidad en Ciencia Política)

presenta

Ívico ^{Guillermo} Ahumada Lobo

Director de tesis: Mtro. Guillermo Farfán Mendoza



México, D.F. 1997

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INTRODUCCION	3
I. REVISION DE EXPERIENCIAS INTERNACIONALES	8
<i>Tipos de Desempleo Cubiertos</i>	8
<i>Población Cubierta por el Seguro de Desempleo</i>	11
<i>Requisitos para Recibir los Beneficios</i>	13
<i>Monto de los Beneficios</i>	15
<i>Causas de Terminación de los Beneficios</i>	16
<i>Financiamiento</i>	19
II. ALTERNATIVAS DE SEGUROS DE DESEMPLEO	21
<i>Propósito de las Alternativas de Seguro de desempleo</i>	21
<i>Posibles Tipos de Desempleo Cubierto</i>	21
<i>Población Asegurada</i>	25
<i>Requisitos para Recibir los Beneficios</i>	27
<i>Tipo y Monto de los Beneficios</i>	30
<i>Terminación de los Beneficios</i>	32
III. FORMAS DE FINANCIAMIENTO	36
<i>Esquema de Financiamiento con base en un Fondo Colectivo</i>	36
<i>Esquema de Financiamiento con base en un Fondo Individual</i>	39
IV. COBERTURA Y COSTOS	45
<i>Cobertura</i>	45
<i>Evolución Hipotética del Número de Desempleados Beneficiados con el Seguro de Desempleo</i>	50
<i>Costos del Seguro de Desempleo</i>	59
<i>Evolución de las Primas en el Esquema de Financiamiento con Base en un Fondo Colectivo</i>	66
<i>Suficiencia e Impacto en el SAR del Esquema de Financiamiento con Base en un Fondo Individual</i>	70
V. CONCLUSIONES	79
VI. BIBLIOGRAFIA	85
VII. ANEXO ESTADISTICO	94

INTRODUCCION

En México, el sistema de seguridad social protege actualmente a los trabajadores contra la pérdida de su ingreso salarial debido a enfermedad, invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, pero no existe un sistema de protección social para quienes pierden su ingreso como consecuencia de la terminación de su relación laboral:

La principal compensación económica que tienen los trabajadores cuando pierden su empleo por alguna causa imputable al patron es la indemnización estipulada en la legislación laboral. Bajo ciertas circunstancias, los trabajadores también tienen derecho a recibir una prima de antigüedad al concluir la relación laboral. Sin embargo, mientras dura la situación de desempleo, los trabajadores no reciben ningún ingreso¹.

Para enfrentar las consecuencias del desempleo el Estado mexicano se ha enfocado a tratar de reducir la magnitud de este problema, sin que los desempleados sean compensados por la pérdida de ingresos. En este sentido, han existido diversos programas gubernamentales dirigidos a promover el empleo de los trabajadores desocupados. Inclusive existe el Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados, el cual, además de ampliar sus posibilidades de obtener un empleo, les proporciona un ingreso mínimo mientras atienden a los cursos².

¹ Briceño (1987), y Narro y Moctezuma (1992).

² Trueba y Trueba (1993).

³ Secretaría del Trabajo y Previsión Social (1993).

A pesar de los esfuerzos gubernamentales, las consecuencias del desempleo afectan drásticamente el bienestar de un porcentaje significativo de los trabajadores y de sus familias. Por ello, el seguro de desempleo ha sido una demanda reiterada de los trabajadores y de sus organizaciones gremiales, así como de otros grupos de la sociedad. Por lo anterior, se considera conveniente examinar la posibilidad de que, sin disminuir sus esfuerzos para atacar el problema de la desocupación, el Estado estableciera un seguro de desempleo para quienes no tienen un empleo por causas ajenas a su voluntad.

El establecimiento de este seguro se ha postpuesto debido a que se considera que no existen los recursos para financiarlo o que tendría un elevado costo para el aparato productivo, con consecuencias negativas sobre las principales variables económicas. Por ello, si se desea proponer este seguro es indispensable que primero se evalúe su viabilidad financiera, determinando fuentes y mecanismos de financiamiento que no perjudiquen el desarrollo de la economía.

Como primera etapa se considera conveniente realizar una revisión de los aspectos básicos de los seguros de desempleo existentes a nivel internacional. Ello permite examinar de qué manera enfocan otros países la protección a los desempleados, a fin de encontrar ideas que pudieran ser relevantes para evaluar la posibilidad de establecer un seguro de desempleo en México.

Debido a que México ya pertenece a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en la revisión internacional se otorga un mayor énfasis a sus países miembros. Cabe destacar que de estos países, únicamente México y Turquía no cuentan con seguro de desempleo.

A nivel internacional existen básicamente dos enfoques por medio de los cuales se les otorga un ingreso a los trabajadores desempleados: la seguridad y la asistencia social. Los países más desarrollados y algunos latinoamericanos como Brasil, Chile, Ecuador, Uruguay y Venezuela tienen seguro de desempleo, que cubre a los afiliados al sistema mediante contribuciones del patrón o trabajador. Otros países, como Australia, Nueva Zelanda o Luxemburgo, sólo cuentan con asistencia social para desempleados, que cubre únicamente a quienes están por abajo de un nivel establecido de riqueza o ingreso. Existen algunos países, principalmente los europeos, que aprovechan ambos enfoques.

Cabe aclarar que algunos de los países que no cuentan con seguro o asistencia social para los desocupados, establecen en su legislación laboral que el patrón tiene la obligación de otorgar una indemnización al empleado que es despedido sin causa justificada. Entre los países que cuentan con esta protección para el trabajador están México, Argentina, Bolivia y Colombia en América Latina, así como algunos de otras regiones, como la India y Bangladesh.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala un conjunto de normas mínimas sobre protección social de los desocupados que deben

cumplir todos los países miembros, las cuales incluyen el establecimiento de un seguro de desempleo que cubra a una proporción significativa y creciente de su población económicamente activa o al menos de sus asalariados urbanos. Es importante que, en función de las circunstancias propias del país, México trate de cumplir con los compromisos asumidos por los países miembros de la OIT⁴.

Se debe tener presente que al realizar el examen de la situación internacional se presentan diversos problemas de información. La existencia de datos sobre los países es desigual; mientras que para algunos países existe información muy detallada y confiable, para otros es escasa e imprecisa. Además, la integración de la información de diferentes países se dificulta porque sus respectivos seguros de desempleo no son fácilmente comparables por tener diferentes conceptos de lo que es el propósito, cobertura o importancia del seguro, así como de su inserción dentro del sistema general de protección social.

Un elemento que debe ser considerado con precaución es que los planteamientos oficiales, que son los de mayor disponibilidad y fuente primaria de información de los organismos internacionales, no siempre coinciden con la realidad, por lo que deben ser tomados con ciertas reservas. Cabe aclarar que las principales fuentes de la información son las diversas publicaciones de la Asociación Internacional de Seguridad

⁴ Organización Internacional del Trabajo (1988a y 1988b).

Social, la Organización Internacional del Trabajo y el Departamento de Salud, Educación y Bienestar de los Estados Unidos de América⁵.

Como una etapa indispensable en el proceso de determinar la viabilidad de establecer un seguro de desempleo en México, se proponen, con apoyo en la experiencia internacional, diversas alternativas de seguro, considerando tanto la legislación existente en materia laboral y de seguridad social, como las condiciones económicas del país, en particular las limitaciones financieras del aparato productivo y la situación del mercado laboral. Estas alternativas de seguro se diferencian, entre otros aspectos, por la población cubierta y las compensaciones que ofrecen, así como por los requisitos que plantean para acceder a los beneficios del seguro.

La determinación de las formas de financiamiento es un aspecto fundamental para evaluar la viabilidad de establecer el seguro. Las ventajas y desventajas de las posibles formas de financiamiento se examinan en el marco de la situación económica y del sistema de seguridad social. Con base en este examen, se proponen las formas más convenientes de financiar el seguro de desempleo.

Una vez planteadas las alternativas de seguro de desempleo, incluyendo las formas de financiamiento que se consideran más apropiadas para el país, se procede a calcular los diferentes escenarios de cobertura y costos que se hubieran registrado durante la última década, si hubiera

⁵ Asociación Internacional de Seguridad Social (1955, 1986, 1989, 1992), Organización Internacional del Trabajo (1955) y U.S. Department of Health and Human Services (1989 y 1991).

existido un seguro de desempleo en México con las características planteadas.

En función de la evaluación de las alternativas de seguro y de su financiamiento, así como de los resultados de los escenarios calculados, se concluye cuáles serían las opciones más viables para establecer un seguro de desempleo, enfatizando su factibilidad financiera.

I. REVISION DE EXPERIENCIAS INTERNACIONALES

En este Apartado se analizan los aspectos básicos de los seguros de desempleo que existen en otros países, principalmente europeos, con énfasis en aquellos aspectos que pueden tener mayor relevancia para México.

Tipos de Desempleo Cubiertos

Los seguros de desempleo no protegen a los trabajadores por cualquier tipo de pérdida de trabajo. Los sistemas de seguro de desempleo existentes a nivel internacional solamente cubren el desempleo involuntario⁶. Si el desempleo es voluntario, es decir, provocado por causas atribuibles al trabajador, el seguro no lo protege. Sin embargo,

⁶ Entre las múltiples fuentes bibliográficas en que se apoya este Apartado destacan las señaladas en la nota 5 anterior y Blaustein y Craig (1977), Etienne (1955) y Pérez (1982).

⁷ Worswick (1976).

si el trabajador que ingresó al desempleo de manera voluntaria no encuentra un empleo adecuado debido las condiciones del mercado laboral recupera después de cierto periodo su derecho a los beneficios del seguro, ya que entonces su situación de desempleo no es imputable a él.

El desempleo también puede ser clasificado, de acuerdo al dinamismo de la economía y a las condiciones del mercado laboral, en friccional, cíclico, estructural y estacional⁸. Las condiciones bajo las cuales está cubierto cada uno de estos tipos de desempleo varían de un país a otro.

El desempleo friccional, asociado al periodo de búsqueda de empleo dentro de un mercado laboral que presenta suficientes oportunidades de trabajo, generalmente es objeto del seguro de desempleo, siempre y cuando sea involuntario. En este caso, los beneficios otorgados por el seguro dan al trabajador la oportunidad de contar con el tiempo necesario para buscar un empleo adecuado, sin que se lesione significativamente su bienestar y el de su familia.

El desempleo cíclico, causado por los periodos de crisis y recesión de la economía, en la mayoría de los países es protegido parcialmente por el seguro de desempleo, ya que sólo se cubre un periodo limitado de la duración total del desempleo. En otros países, como Bélgica, Francia e Italia, se les otorgan mayores beneficios a quienes perdieron su empleo por causa de la recesión económica.

⁸ Addison y Siebert (1979) y Perlman (1969).

El desempleo estructural, provocado por cambios tecnológicos o en los patrones de producción o consumo, en muchos países, como Francia, Gran Bretaña e Italia, está cubierto por el seguro de desempleo bajo ciertas condiciones. Cuando el desempleo es estructural, el otorgamiento de los beneficios del seguro de desempleo tiende a condicionarse a un proceso, apoyado por el sector público con programas de capacitación y colocación de trabajadores, de reconversión de las calificaciones del desempleado o de reubicación a otra zona. De esta forma, además de protegerse el bienestar del trabajador y de su familia, se promueve su movilidad ocupacional, sectorial o regional.

El desempleo estacional, resultante de trabajar en algunas industrias u ocupaciones sólo durante una temporada del año, está cubierto en algunos países y en otros no. Debido a que este tipo de desempleo es registrado cada año por los mismos trabajadores o industrias, el seguro de este tipo de desempleo, si se incluye dentro del esquema general, se convierte en un subsidio permanente a estos trabajadores o industrias⁹.

En varios países existen sistemas especiales de seguro de desempleo para grupos específicos de trabajadores estacionales. Este es el caso de los trabajadores de la construcción en Austria, Bélgica y Francia. Para los trabajadores agrícolas existen sistemas especiales en España, Francia e Italia. En algunos países se otorga este seguro a los trabajadores que se encuentran desempleados durante el período del año en que normalmente tienen trabajo.

⁹ Anderson y Meyer (1993).

Otra clasificación relevante del desempleo en términos del seguro que lo protege depende de la situación del vínculo laboral, ya que puede tratarse de un desempleo permanente, cuando se terminó la relación laboral con el patrón, o de un desempleo temporal, cuando sólo se suspendió dicha relación. En el caso de algunos países, como Estados Unidos de América y Canadá, el tratamiento de ambos tipos de desempleo es idéntico, mientras que en otros casos las condiciones y los procedimientos administrativos del seguro son diferentes.

En aquellos países, incluidos la mayoría de los más desarrollados, en que está cubierto el desempleo parcial, cuando los trabajadores ven reducida involuntariamente su jornada laboral y su ingreso, existen condiciones especiales para el seguro, particularmente con respecto al monto de los beneficios.

Población Cubierta por el Seguro de Desempleo

El seguro de desempleo se enfoca principalmente a los trabajadores que tienen un trabajo permanente de tiempo completo y los protege del riesgo de sufrir una situación de desempleo por un tiempo relativamente corto. Los trabajadores que sólo laboran a tiempo parcial o de manera esporádica generalmente no están cubiertos por el seguro de desempleo. Entre los sistemas en que no están protegidos pueden mencionarse, los de Canadá, Francia, Gran Bretaña, Alemania, Italia,

Japón, España y los de la mayoría de las entidades federativas de los Estados Unidos de América.

Además, en múltiples países, como Alemania, Francia, Gran Bretaña e Italia, el seguro de desempleo sólo protege a los trabajadores que laboran para un patrón y no a los que trabajan por cuenta propia, en el hogar o con familiares, debido a la dificultad de comprobar que el asegurado se encuentra en una situación de desempleo y no está realizando un trabajo de manera encubierta.

En múltiples países, como Austria, Bélgica, Francia, Italia, Japón y los Estados Unidos de América, los empleados públicos no están cubiertos por el seguro de desempleo, ya que están protegidos legalmente por una garantía de inamovilidad.

Los asalariados agrícolas en la mayoría de los países están cubiertos por el seguro de desempleo, aunque en muchos casos bajo esquemas especiales que toman en cuenta la estacionalidad de su actividad. Existen algunos países, como Egipto, Grecia y los Estados Unidos, donde no están protegidos o sólo lo están de manera parcial, dadas las dificultades administrativas originadas, entre otras causas, por la dispersión geográfica de las unidades productivas.

Los trabajadores domésticos están excluidos del seguro de desempleo en la mayoría de los países, debido a las dificultades administrativas para afiliarlos, sobre todo cuando laboran para varios patrones. Sin

embargo, si están protegidos en algunos países, tales como Austria, Alemania, Canadá, Italia y Gran Bretaña.

Ciertos países imponen límites a la edad de los asegurados por desempleo. Existe una edad mínima, relacionada con la edad normal de terminación de la educación obligatoria, y una edad máxima, vinculada con la edad de retiro, cuando el trabajador tiene derecho a una pensión por vejez.

Requisitos para Recibir los Beneficios

En todos los países el trabajador debe demostrar que se encuentra desempleado por causas ajenas a su voluntad para tener derecho a los beneficios del seguro respectivo. El trabajador no tiene derecho a los beneficios del seguro de desempleo si se retiró voluntariamente por motivos personales y no por causas justificables relacionadas con el trabajo, o si fue despedido por mala conducta, deshonestidad, desobediencia a las órdenes, negligencia o razones similares.

En la mayoría de los sistemas de seguro de desempleo, el trabajador recupera su derecho a los beneficios del seguro después de que ha estado desempleado durante cierto período, bajo la consideración de que la prolongación de su situación de desempleo ya es resultado de las condiciones del mercado laboral. En la mayoría de los países, como por ejemplo Austria, Alemania, Canadá, Francia, Gran Bretaña, Italia y Japón, el período establecido para que el trabajador recupere sus

derechos varia de 3 a 6 semanas de desempleo. Si la causa del despido del trabajador fue una acción grave de deshonestidad o un acto criminal, el periodo requerido puede ser mucho mayor.

Por otra parte, el trabajador debe haber laborado, cotizando al seguro de desempleo, un número mínimo de semanas durante un cierto período de referencia. En la mayoría de los países, como por ejemplo Alemania, Japón y España, se requiere haber cotizado 26 semanas durante un período de referencia previo a la situación de desempleo, que va de 12 a 36 meses. En otros países, tales como Francia, Holanda y Estados Unidos de América, se exige un menor número de semanas cotizadas. En Italia se necesitan 52 semanas durante los últimos dos años. En Austria y Grecia, los requisitos son más altos para quienes solicitan el seguro por primera vez.

En algunos esquemas, como los de Israel y Suiza, el número de semanas requeridas varía de acuerdo con el periodo que se tome como referencia, el cual puede ir de 12 a 36 meses previos al desempleo, según convenga al desempleado. En Bélgica, el número de semanas requeridas y el periodo de referencia previo al desempleo aumenta de acuerdo con la edad del desempleado. En Canadá sólo se requieren 8 semanas de trabajo previo, pero la duración del periodo de disfrute de los beneficios del seguro depende de las semanas cotizadas.

Para tener derecho a los beneficios del seguro de desempleo en algunos países se requiere que los trabajadores hayan estado desempleados durante un periodo previo al otorgamiento de los beneficios. De esta

manera se busca evitar que los desempleados por un período muy corto signifiquen una elevada carga administrativa para el seguro de desempleo. La gran mayoría de los países estipulan un período de espera menor a los siete días.

Todos los sistemas de seguro de desempleo exigen que, para tener derecho a los beneficios correspondientes, el trabajador tenga capacidad para trabajar. Cuando la relación laboral haya terminado por invalidez del trabajador, éste tiene derecho al seguro de invalidez o de riesgos laborales, según sea el caso, pero no al seguro de desempleo. En todos los casos, el recibir una pensión por vejez también descalifica al trabajador para recibir el seguro de desempleo.

Monto de los Beneficios

En la mayoría de los casos, el monto que paga el seguro equivale a una proporción, que oscila entre el 40 y el 60%, del salario cotizante que recibía el trabajador al perder su trabajo o al promedio de las últimas semanas. Existen pocos países, como Canadá, Holanda y España, donde este porcentaje es mayor al 60% y otros, como Francia, donde es menor al 40%. En diversos países, como Alemania, Austria, Francia y Japón, dicho porcentaje varía de manera inversa al nivel de ingresos.

En otros países, generalmente en aquellos que cobran aportaciones iguales para todos los trabajadores, como por ejemplo Dinamarca e

Italia, la cantidad que proporciona el seguro es idéntica para todos los trabajadores.

En diversos sistemas de seguro de desempleo, como los existentes en Bélgica y Francia, después de un cierto período de disfrute se reduce el monto de los beneficios, como una forma de reducir los costos y de estimular al desempleado a dedicar un mayor esfuerzo a la búsqueda de trabajo.

Causas de Terminación de los Beneficios

Los beneficios que otorga el seguro se terminan cuando el trabajador se reincorpora nuevamente a una actividad productiva remunerada. En algunos países, los trabajadores que perdieron un empleo de tiempo completo y consiguen un empleo a tiempo parcial, con un ingreso máximo reducido, continúan recibiendo algún tipo de compensación adicional, mientras obtienen un empleo de tiempo completo.

En la mayoría de los países, si el trabajador se invalida mientras está desempleado y, por lo tanto, pierde totalmente su capacidad para trabajar se cancelan los beneficios que recibía del seguro de desempleo. En este caso, puede exigir una pensión por invalidez. El trabajador desempleado también pierde estos beneficios si alcanza la edad requerida para tener derecho a una pensión por vejez, que generalmente es la edad máxima para estar protegido por el seguro de desempleo.

El trabajador tiene que estar disponible para iniciar un trabajo en cualquier momento que se presente una oportunidad laboral. Para ello, diversos sistemas imponen la obligación al trabajador de inscribirse en el servicio de colocación de trabajadores administrado por el Gobierno y de acudir periódicamente a él.

Además de la disponibilidad, debe existir voluntad del trabajador para incorporarse a un empleo adecuado en términos de su experiencia profesional, ubicación del empleo y el ingreso ofrecido, entre otras características. En Austria, Bélgica, Holanda, Irlanda, Suiza y los Estados Unidos de América, el trabajador debe demostrar que está poniendo su mejor esfuerzo para encontrar y obtener un empleo. En todos los países el derecho al pago de los beneficios del seguro de desempleo se suspende durante un período -de 3 a 6 semanas para la mayoría de los países - o inclusive puede cancelarse para todo el período de desempleo, si el desempleado rechaza una oferta de trabajo adecuada, sin que exista causa justificada.

La definición de empleo adecuado varía de un país a otro. En algunos países, como Alemania, Francia e Italia, la remuneración adecuada mínima debe ser similar a la pactada en los contratos colectivos, aunque sea menor a la que obtenía previamente el trabajador, mientras que en otros países, como Canadá y Gran Bretaña, la remuneración debe ser similar a la que tenía el trabajador en su empleo previo.

Con respecto a la ubicación del empleo también hay diferentes especificaciones. Mientras en algunos países el trabajador puede rechazar por motivos personales la oferta de un empleo fuera de su ciudad, en otros países tiene la obligación de aceptarlo, siempre y cuando exista transportación adecuada hacia su lugar de origen o acomodamiento disponible en el lugar donde se realiza el ofrecimiento de empleo.

En diversos países, como Bélgica, Alemania y Gran Bretaña, el concepto de empleo adecuado no necesariamente implica que sea en la ocupación previa del trabajador. Es más, en múltiples países, tales como Austria, Canadá, Francia, Italia, Japón y Holanda, se obliga al trabajador a iniciar un proceso de capacitación en otras ocupaciones, so pena de perder durante un período sus beneficios de desempleo.

Con excepción de Bélgica, todos los países establecen una duración máxima al período durante el cual se tiene obligación de pagar el seguro de desempleo. Existen países que, bajo algunas circunstancias, generales o individuales, permiten ciertas prórrogas. En algunos países el período máximo de recepción de beneficios es idéntico para todos los desempleados, mientras que en otros países depende del número de cotizaciones previas del desempleado, entre otros criterios. Diversos países, como Canadá, Japón y los Estados Unidos de América, aumentan el período máximo de recepción de beneficios por desempleo cuando la economía está en recesión y existen altas tasas de desempleo.

Para la gran mayoría de los países, la duración máxima en que pagan los beneficios por desempleo va de 6 a 12 meses. Además de Bélgica, sólo Dinamarca y Suecia mantienen el pago del seguro por más de un año. Grecia, Islandia, Israel y Noruega son los únicos países que pagan los beneficios durante un periodo máximo menor a seis meses.

Financiamiento

Los esquemas tradicionales de financiamiento del seguro de desempleo se basan en la constitución de un fondo colectivo mediante aportaciones de los patrones de acuerdo al monto de su nómina salarial y cotizaciones de los trabajadores de acuerdo a su salario base de cotización. Tal es el caso de España, Francia y Grecia. Cabe aclarar que en la mayoría de los casos la contribución de los patrones es mayor que la de los trabajadores, aunque existen excepciones, como en Alemania, Austria y Holanda, donde las contribuciones son iguales.

En Italia todo el financiamiento del seguro de desempleo es asumido por los patrones. Por el contrario, en Suecia y Suiza los patrones no contribuyen al seguro de desempleo, sino que es responsabilidad de los trabajadores y el Gobierno. Un caso especial se presenta en los Estados Unidos de América, que tiene sistemas de seguro específicos para cada Estado, donde los recursos financieros son aportados solamente por los patrones, en función de su nómina salarial y de su historia de despido de trabajadores con derecho a los beneficios del seguro.

Varios países estipulan apoyos financieros por parte del Gobierno, ya sean aportaciones periódicas en función de la masa salarial, como Bélgica: del costo anual de los beneficios del seguro, como Suecia y Suiza; o pagos destinados a cubrir los déficits que surjan en el sistema, como en Alemania, Austria, Bélgica y Japón.

En países que tienen completamente integrado su sistema de seguridad social, como Gran Bretaña e Irlanda, el financiamiento del seguro de desempleo se realiza de las contribuciones generales a la seguridad social realizadas por patrones y trabajadores, así como por el gobierno.

Con respecto al monto de las contribuciones, es importante destacar que, con la notable excepción de Bélgica, donde la aportación total equivale al 5.8% de la masa salarial, en prácticamente todos los países los recursos totales canalizados al pago del seguro de desempleo equivalen a menos del 4% de la masa salarial.

Debido a que los costos del seguro de desempleo pueden ser muy diferentes de un año a otro y no es conveniente modificar frecuentemente las primas de contribución al seguro, los diversos sistemas mantienen reservas acumuladas cuando los ingresos son mayores a los costos, las cuales son utilizadas cuando se presenta la situación contraria. El mantenimiento de estas reservas es menos relevante en los casos en que el Gobierno se compromete a realizar aportaciones cuando se elevan los costos del seguro o a cubrir los posibles déficits que pudieran aparecer.

II. ALTERNATIVAS DE SEGUROS DE DESEMPLEO

Con apoyo en la experiencia internacional y en el marco de los sistemas de seguridad social que existen en México, en este Apartado se proponen diversas alternativas de seguro de desempleo. Estas alternativas se diferencian, entre otros aspectos, por su población cubierta y las compensaciones que ofrecen, así como los requisitos que plantean para acceder a los beneficios del seguro.

Propósito de las Alternativas de Seguro de desempleo

En primer lugar, se debe precisar que cualquier alternativa de seguro de desempleo debe tener como objetivo básico proporcionar un ingreso a la persona que haya perdido su trabajo de manera involuntaria y que, a pesar de buscar activamente un trabajo y encontrarse capacitada y disponible para trabajar, no haya logrado reincorporarse nuevamente a una actividad productiva por causas ajenas a su voluntad.

Posibles Tipos de Desempleo Cubierto

A partir de las experiencias examinadas en el Apartado anterior se desprende que en todos los casos el tipo de desempleo cubierto por el seguro de desempleo es el de carácter involuntario, por el cual se entiende el que no es imputable al trabajador¹⁰. Por ello, cualquier alternativa de seguro de desempleo debe enfocarse a proteger este tipo

¹⁰ Worswick (1976).

de desempleo. Para la definición del desempleo involuntario en el caso de los trabajadores amparados por el Apartado A del Artículo 123 de la Constitución Política es relevante referirse a la Ley Federal del Trabajo¹¹. En esta se señala que la terminación de la relación laboral no es imputable al trabajador en los casos siguientes:

- a) El patrón despide al trabajador y no se presenta ninguna de las condiciones estipuladas en las quince fracciones del Artículo 47 de la Ley, que indican cuando no hay responsabilidad para el patrón, debido a que existen causas imputables al trabajador.
- b) El trabajador decide retirarse pero existe responsabilidad del patrón, de acuerdo a las causas estipuladas en las nueve fracciones del Artículo 51 de la Ley.
- c) Existe incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que hace imposible la prestación del trabajo. Si el trabajador es capaz de desempeñar algún trabajo, tendría derecho a un beneficio por desempleo mientras se contrata nuevamente. Si está incapacitado para el trabajo, no calificaría para el seguro de desempleo y se le debe conceder una pensión por invalidez.
- d) Se presenta la suspensión temporal colectiva de las relaciones laborales por causas ajenas al control directo del patrón según se estipula en el Artículo 427 de la Ley.

¹¹ Trueba y Trueba (1993)

- e) Se determina la terminación colectiva de las relaciones de trabajo como producto del cierre de la empresa o reducción definitiva de los trabajos, de acuerdo con los Artículos 433 y siguientes de la Ley.
- f) El patrón decide la reducción de personal como consecuencia de la implantación de maquinaria o procedimientos de trabajo nuevos, de acuerdo con el Artículo 439 de la Ley.

Con respecto al tipo de desempleo, la primera alternativa que se plantea es que sólo sea cubierto por el seguro respectivo el originado en la terminación de la relación laboral debido a las causas señaladas en los incisos a) a f).

Es importante destacar que en todos los casos anteriores, en que la terminación de la relación laboral no imputable al trabajador, éste debe recibir una indemnización por parte del patrón, de acuerdo a lo estipulado en los artículos 48, 49, 50, 52, 54, 430, 431, 436 y 439 de la Ley Federal del Trabajo. Esta obligación por parte del patrón es fundamental para facilitar el funcionamiento del sistema de seguro de desempleo, ya que sólo recibirían los beneficios de este seguro quienes hubieran tenido derecho a dicha indemnización.

El único caso de terminación de la relación laboral por causa no imputable al trabajador que no recibe un indemnización al ocurrir se presenta cuando las relaciones de trabajo que se terminan fueron pactadas por obra o tiempo determinado (Artículo 53 de la Ley). Por ello, una alternativa adicional es que, además de cubrir el desempleo

originado por las causas señaladas en los incisos a) a f), se cubra el desempleo ocasionado por esta otra causa.

La gran mayoría de las relaciones laborales son por tiempo indeterminado, ya que la Ley Federal del Trabajo sólo admite las relaciones de trabajo por obra o tiempo determinado en condiciones muy restrictivas, de acuerdo con los Artículos 35 al 39 de la Ley. Por lo anterior y con el fin de facilitar el establecimiento y funcionamiento del seguro propuesto, se recomienda que en un principio se excluya este tipo de desempleo de su cobertura.

La existencia de una indemnización por despido o porque el trabajador se retire por causa imputable al patrón implicaría necesariamente que es un tipo de desempleo involuntario y en ese caso está cubierto por el seguro respectivo. No podría existir discrepancia entre los administradores del sistema del seguro de desempleo y el trabajador desempleado en cuanto a la calificación de si es desempleo voluntario o involuntario. En caso de que un trabajador considere que tiene derecho a una indemnización y que el patrón no se la haya otorgado, ya existen tribunales del trabajo que deciden al respecto mediante un juicio. De esta forma, el establecimiento del sistema del seguro de desempleo no implica la creación de nuevas instancias para decidir sobre el tipo de desempleo, sino que se aprovechan las ya existentes en el sector laboral.

Población Asegurada

De las experiencias examinadas en el Apartado anterior se concluye que, salvo contadas excepciones, los seguros de desempleo cubren al menos a todos los trabajadores asalariados permanentes de las actividades secundarias y terciarias. Por ello, con respecto a la población asegurada se plantea como la alternativa básica que el seguro sea obligatorio para los asalariados permanentes que rigen sus relaciones laborales por el Apartado A del Artículo 123 de la Constitución Política. En este sentido, la población cubierta sería la misma que se encuentra afiliada de manera permanente y obligatoria, bajo el régimen de trabajo subordinado, al Instituto Mexicano del Seguro Social¹².

Es conveniente que, en una primera etapa, sólo se incluya a los asegurados urbanos, que son quienes se dedican preponderantemente a las actividades secundarias y terciarias. Posteriormente se podría incorporar a los asalariados del campo, siempre y cuando estuvieran afiliados al IMSS de manera permanente bajo el régimen de trabajo subordinado. La conveniencia de posponer la incorporación de estos asalariados del campo se debe a que implicarían una mayor carga administrativa, dificultando el establecimiento y operación inicial del sistema del seguro de desempleo, y solamente representan un número muy reducido de trabajadores, alrededor de 50 mil personas,

¹² Ley del seguro Social (1994).

significativamente menos del 1% del conjunto de asalariados urbanos¹³.
(Ver el Apartado II' Cobertura y Costos)

Otra alternativa de población asegurada es que, en adición a los trabajadores amparados por el Apartado A de la Constitución Política, se agregue a los amparados por el Apartado B. En el caso de estos últimos trabajadores, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala que los trabajadores de base son inamovibles, lo cual implica que para ellos no existe la posibilidad del desempleo involuntario¹⁴. Por lo anterior, se propone que, al menos en su primera etapa, el seguro de desempleo no incluya a los trabajadores del Apartado B. Como se indicó anteriormente, esta es una situación común a nivel internacional, ya que, por la misma razón de inamovilidad, en muchos países los burócratas no están cubiertos por el seguro de desempleo.

Las causas por las que puede terminar la relación laboral de los burócratas se señalan en el Artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, de las cuales la única que da origen a una situación de desempleo involuntario es la que se refiere a la conclusión del término o de la obra determinantes de la designación. Por ello, otra alternativa con respecto a la población cubierta por un seguro de desempleo es que también se agregue a los trabajadores contratados en el sector público por tiempo determinado u obra específica.

¹³ INSS, Informe Mensual de la Población Derechohabiente.

¹⁴ Trueba y Trueba (1994).

Por las mismas razones que en el caso de los trabajadores del Apartado A que sufren desempleo involuntario por esta causa, se considera más conveniente que el seguro no cubra a quienes quedaron desempleados por la terminación de relaciones laborales pactadas por obra o tiempo determinado.

Los trabajadores de confianza al servicio del Estado, en general los burócratas mejor remunerados, no tienen garantizada por Ley la inamovilidad, por lo que si pueden sufrir el desempleo involuntario. Por ello, otra alternativa es que también se incluya a este tipo de trabajadores dentro de la población cubierta por un seguro de desempleo. Sin embargo, se considera que estos trabajadores son un grupo relativamente privilegiado, que tiene la capacidad de prepararse y afrontar adecuadamente una situación de desempleo. Se estima que una vez que esté establecido y funcionando correctamente el sistema de seguro de desempleo, sería más fácil incorporar a los trabajadores de confianza del sector público a esta protección.

Requisitos para Recibir los Beneficios

El primer requisito que debe cumplir un trabajador desempleado para tener derecho al seguro de desempleo es comprobar que éste es involuntario. Una alternativa que puede estipularse para comprobar que se cumple con este requisito es que el trabajador demuestre que recibió por parte de su patrón la indemnización asociada al desempleo

involuntario examinada anteriormente. Si el trabajador considera que su desempleo es involuntario y que tiene derecho a una indemnización y no se la han otorgado, debe interponer una demanda contra el patrón e iniciar un juicio ante los tribunales respectivos. En este caso es atribución de estos tribunales decidir si el trabajador tiene derecho a la indemnización y, por lo tanto, si cumple con el requisito de que su desempleo sea por causas no imputables a él.

Si la existencia de una indemnización otorgada por el patrón se plantea como la única posibilidad de demostrar que el desempleo es involuntario, se deja fuera a quienes se separaron del trabajo de manera voluntaria, pero que no han obtenido un trabajo debido a las condiciones del mercado laboral y que, por lo tanto pasaron de ser desempleados voluntarios a involuntarios. Por ello, otra posibilidad es que se establezcan mecanismos para que estos trabajadores también puedan demostrar que su empleo es involuntario. Por cuestiones administrativas y financieras, se considera conveniente que, en una primera etapa, el seguro de desempleo sólo proteja a quienes desde un principio han sido desempleados involuntarios.

Con base a lo existente a nivel internacional, cualquier alternativa debe estipular que el trabajador no tiene derecho a un beneficio por desempleo cuando recibe de parte de otra rama de la seguridad social una pensión por accidente o enfermedad laboral, invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada. En estos caso se considera que el trabajador ya está protegido. La existencia de una indemnización por terminación de la relación laboral por causa no imputable al trabajador también

comprueba que el trabajador no dejó de laborar por invalidez o retiro de la vida laboral, ya que por estos motivos no hubiera recibido una indemnización.

Antes de recibir los beneficios del seguro, sería conveniente que el trabajador se sujetara a un período de espera de cuatro semanas a partir de que se inició la situación de desempleo. Esta medida evita que los trabajadores que están desempleados por un período muy corto, que no les implica una disminución significativa de su bienestar, signifiquen una elevada carga administrativa para el seguro. Una vez establecido el correcto funcionamiento administrativo del seguro, se puede evaluar la conveniencia de reducir este período de espera a, por ejemplo, dos semanas. Otra alternativa es que se establezca desde un principio un período de espera de una semana, que es lo más común a nivel internacional.

En todos los seguros de desempleo se debe establecer un número mínimo de semanas cotizadas en un período de referencia dado. Una alternativa posible es plantear que para tener derecho al seguro, el trabajador debe haber laborado y cotizado al sistema del seguro de desempleo durante los últimos 12 meses o durante un período mínimo de 21 meses en los últimos dos años o 30 meses en los últimos tres años. Este requisito de calificación cancela la posibilidad de que tengan acceso al seguro los trabajadores estacionales y quienes nunca han trabajado o sólo lo han hecho de manera esporádica durante los últimos años. Cabe aclarar que, debido a esta condición, ningún trabajador

tendría derecho al seguro de desempleo hasta después de 12 meses de que se inicie su operación.

Otra alternativa, acorde con lo más común a nivel internacional, es que el trabajador haya cotizado al menos 26 semanas durante los últimos 12 meses. Se considera que, por cuestiones financieras y de tratamiento de trabajadores estacionales y con escasa vinculación al mercado laboral, sería más conveniente que esta alternativa se introdujera en una segunda etapa, una vez que el sistema del seguro de desempleo esté operando correctamente.

Existe la alternativa de introducir, como existen en diversos sistemas de seguro de desempleo, otros requisitos para tener derecho a los beneficios por desempleo, la mayoría de ellos relacionados con la comprobación de la capacidad y disponibilidad para el trabajo. Este tipo de comprobaciones son de carácter administrativo y elevan innecesariamente los costos de administrar los sistemas, sin que sean eficaces en la detección de los casos irregulares. Por ello, se considera que, en una primera etapa, con cumplir con los requisitos de existencia de una indemnización, tiempo de espera y período de calificación planteados anteriormente es suficiente.

Tipo y Monto de los Beneficios

Una alternativa con respecto al monto de los beneficios por desempleo es que el trabajador desempleado que cumpla con los requisitos

estipulados, considerando la alternativa de duración del disfrute de los beneficios planteada posteriormente, recibiera durante las primeras trece semanas un pago semanal equivalente al 60% del promedio semanal indizado de su salario base de cotización de los últimos tres años. Para las siguientes trece semanas su pago se reduciría al 50% del salario de referencia; para las semanas 27ª a 39ª el monto sería de 40%, y sería de 30% durante las últimas trece semanas en que tendría derecho a recibir el seguro.

Otra alternativa, común a la mayoría de los países, es establecer un pago semanal constante durante todo el periodo de disfrute, que podría ser equivalente al 40 o 50% del salario de referencia. Este porcentaje podría elevarse en el futuro, según lo permitieran las condiciones financieras del sistema del seguro de desempleo.

Se considera más conveniente una reducción paulatina del monto de los beneficios, como ya se realiza en varios países, ya que ello obliga al desempleado a realizar todas las acciones posibles para obtener un empleo. De esta manera, se busca evitar que el asegurado considere adecuado el ingreso que recibe por el seguro y quiera sostenerse con este beneficio más tiempo del necesario para encontrar un empleo. Ello desvirtuaría el objetivo del seguro que es apoyar económicamente al trabajador mientras encuentra un nuevo empleo y no proporcionarle un ingreso mientras se dedica a otras actividades, por justificables que éstas sean. Además, la norma de disminuir paulatinamente los beneficios permite reducir los costos del seguro.

Un beneficio complementario, enmarcado en el sistema de seguridad social existente en México, sería que, mediante la cotización de una prima al IMSS con recursos del sistema del seguro de desempleo, el trabajador y sus beneficiarios estén protegidos por el seguro de enfermedades y maternidad, el cual normalmente se cancela poco después de que un trabajador deja de laborar, independientemente de la causa de la separación.

Terminación de los Beneficios

Con respecto a la terminación de los beneficios, una alternativa, común a la gran mayoría de los países, es que el derecho a disfrutar el seguro de desempleo siempre termine inmediatamente que el trabajador se incorpora a un empleo. Otra alternativa, también existente en algunos países, es que el disfrute solamente concluya si el empleo al que se incorpora el trabajador es de tiempo completo.

Se considera que, en el caso de México, la última alternativa es muy complicada administrativamente, por lo que se sugiere no considerarla. Incluso la primer alternativa es difícil de instrumentar en la práctica. Cuando la incorporación es a un empleo del sector formal de la economía, el detectar que el trabajador ya está laborando es muy fácil, debido a que se reinicia su afiliación a la seguridad social y en particular al mismo sistema del seguro de desempleo. Sin embargo, si el trabajador se incorpora al sector informal y continúa disfrutando el seguro de desempleo, es prácticamente imposible o muy costoso

administrativamente demostrar que ya tiene un empleo. En consecuencia, se sugiere que el sistema acepte la posibilidad de este tipo de abusos, considerando que, al menos, el monto de los pagos por desempleo disminuyen paulatinamente hasta desaparecer.

Bajo cualquier alternativa, una causa para la terminación del derecho a los beneficios del seguro es que el trabajador empiece a recibir un ingreso por parte de otras ramas de la seguridad social, por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada. La detección de estos casos es relativamente sencilla mediante el cruce de la información con el IMSS. Esta detección también se puede apoyar en la información de los administradores del Sistema de Ahorro para el Retiro, ya que el asegurado también recibiría una pensión complementaria.

Con respecto a la duración máxima del disfrute de los beneficios, una alternativa es que, aún en caso de continuar desempleado, el derecho del trabajador a recibir una compensación por desempleo termine al año de disfrutarla, que es el periodo máximo que se pagaría en forma continua este seguro. Para tener derecho nuevamente al seguro, el trabajador debería cumplir nuevamente con los requisitos de calificación. De la misma manera que en el caso de la reducción paulatina del monto de los beneficios, el que haya un límite a la duración del disfrute continuo de los beneficios del seguro busca, además de racionalizar costos y evitar abusos, convertirse en un incentivo para que el desempleado realice un mayor esfuerzo en la búsqueda de un trabajo.

Otra alternativa es que el disfrute de la pensión tenga una duración máxima de seis meses, lo que permitiría reducir los costos del seguro. En este sentido, la selección del periodo máximo de disfrute, que estaría entre 6 y 12 meses, debería depender de las restricciones financieras. Cabe recordar que la duración máxima del disfrute en la mayoría de los países va de 6 a 12 meses.

Al igual que en el caso de los requisitos para acceder al seguro, existe la alternativa de establecer, como lo han hecho otros países, un conjunto de medidas para confirmar que el trabajador continua con capacidad y disponibilidad para trabajar. Nuevamente se reitera que es muy costoso el establecimiento y operación de mecanismos para comprobar estas características, además de que existe poca eficacia por la facilidad del asegurado para falsear la información si así lo desea, por lo que no se recomiendan estas alternativas.

La manera más común de confirmar la disponibilidad del asegurado para trabajar es ofrecerle un empleo adecuado y si no lo acepta se le cancela el disfrute de los beneficios del seguro. Aún sin considerar los costos administrativos de encontrar empleos adecuados para todos los desempleados, lo cual puede apoyarse en un servicio nacional de empleo, se debe reconocer que existen importantes problemas para definir de manera práctica el concepto lo que es un empleo adecuado. Está sujeto a fuerte debate y discrecionalidad lo que debe considerarse como empleo adecuado, ya que la evaluación tiene que tomar en cuenta elementos tales como la edad del desempleado, su experiencia laboral, su formación profesional y sus calificaciones para el trabajo, su ingreso

previo, la duración del desempleo, la situación del mercado laboral, la ubicación del empleo y sus posibles repercusiones en sus relaciones familiares y otros. Por lo anterior, se sugiere que el establecimiento de un mecanismo de comprobación de este tipo se posponga para etapas posteriores al establecimiento del seguro de desempleo.

Adicionalmente, otros sistemas también tratan de controlar el proceso de búsqueda de trabajo que realiza el asegurado y si este proceso no se determina adecuado por parte de la autoridad, se cancelan los beneficios por desempleo. Nuevamente, con este enfoque se presentan fuertes dificultades prácticas para el control del comportamiento del asegurado y se generan amplias áreas para la discrecionalidad. En consecuencia, se sugiere no plantear esta alternativa y aprovechar otros mecanismos para presionar al asegurado a emplearse.

Se considera que las dos disposiciones que, de manera eficaz y económica, presionan al trabajador a tener una amplia disponibilidad para el trabajo y a poner un gran esfuerzo en la búsqueda de un empleo son la reducción paulatina del monto de los beneficios por desempleo y la duración limitada del período de disfrute de dichos beneficios. En consecuencia, los únicos criterios que la mejor alternativa debe contemplar para la terminación del disfrute de los beneficios del seguro son el tener un nuevo empleo, el contar con una pensión o el recibir pagos del seguro por el período máximo de 52 semanas.

III. FORMAS DE FINANCIAMIENTO

En el marco de la estructura y procesos económicos y del sistema de seguridad social, en este Apartado se detectan las posibles formas de financiar el seguro de desempleo, evaluando las ventajas y desventajas de cada una de ellas¹⁵.

Para el financiamiento del seguro de desempleo se proponen dos modelos alternativos. El primero es un esquema de financiamiento tradicional, que se basa en un seguro colectivo financiado a partes iguales por los patrones y los trabajadores. El segundo se apoya en los recursos involucrados en el cumplimiento de la obligación que tiene el patrón de indemnizar a sus trabajadores cuando pierden el trabajo por causas ajenas a su voluntad y en los recursos del Sistema de Ahorro para el Retiro depositados en cuentas bancarias a nombre de cada trabajador.

Esquema de Financiamiento con base en un Fondo Colectivo

En la primera alternativa los patrones tendrían la obligación legal de aportar alrededor del 1% de su nómina salarial y los trabajadores el 1% de su salario cotizable, de acuerdo con los resultados presentados en el *Apartado II' Cobertura y Costos*. Cabe aclarar que la tasa de desempleo abierto sería muy superior a la que en el presente reporta el

¹⁵ Este Apartado se apoya en Asociación Internacional de Seguridad Social (1985), Baeza y Manubens (1988), Bowers (1956), Danzinger, Haveman y Plotnick (1981), Kotlikoff (1984), Organización Internacional del Trabajo (1984), Ortuazar (1986), Pérez (1982), Redecillas (1982) y Santamaría (1991)

INEGI, ya que, una vez establecido este seguro, podrían permanecer como desempleados abiertos muchos de quienes actualmente prefieren retirarse de la población económicamente activa o tienen que refugiarse en el subempleo. Por ello, es más conveniente considerar la tasa de desempleo abierto alternativa, que incluye, entre otros componentes, al desempleo encubierto.

Debido a que los costos son muy sensibles a la evolución de la actividad económica y otras características cambiantes del mercado laboral, se tendrían que realizar periódicamente estudios actuariales con el fin de que, ante la eventualidad de que surja un déficit financiero en el sistema de seguro de desempleo, se ajusten oportunamente las condiciones del seguro y las primas de financiamiento.

Una posibilidad complementaria dentro de este esquema de financiamiento es que el Gobierno apoye con recursos al seguro de desempleo, sobre todo en caso de que surja un déficit. Sin embargo, no se considera conveniente que el Gobierno contribuya con recursos presupuestales a financiar parte del seguro, ni aún en caso de déficit, ya que en un principio el seguro tendría una cobertura reducida, limitada a trabajadores de la economía formal actualmente protegidos por las otras ramas de la seguridad social, quienes tienen una situación de privilegio en comparación con los demás trabajadores. La participación financiera del Gobierno en este seguro tendría un impacto regresivo en la distribución del ingreso, ya que implicaría una transferencia de recursos hacia personal ocupado que se encuentra en una posición

relativamente mejor, en lugar de canalizarlos a la población menos favorecida.

El esquema de financiamiento con base en un fondo colectivo tiene efectos negativos sobre el mercado de trabajo, debido a que implica un incremento en los costos laborales del 1% y una reducción del ingreso neto de los trabajadores del 1%. Por ello, es importante que se acompañe con medidas que tiendan a compensar las consecuencias negativas originadas por el establecimiento del seguro.

En este sentido, existe la posibilidad de disminuir las tasas impositivas para los segmentos de ingresos más bajos o reducir las aportaciones a otras ramas de la seguridad social, como la vivienda o los servicios sociales y culturales. Sin embargo, se debe considerar que las otras ramas de la seguridad, sobre todo pensiones y atención a la salud, registran una dramática crisis financiera, por lo que no sólo es difícil reducir las aportaciones correspondientes, sino que existe la presión para aumentarlas.

Cabe aclarar que las contribuciones en México, incluyendo IMSS, INFONAVIT y SAR, ya equivalen al 30% del salario del trabajador, por lo que no es recomendable elevarlas aún más. Este monto de las contribuciones es similar al existente en otros países de América Latina con nivel socioeconómico parecido al de México y en la mayoría de los países más desarrollados. En América Latina, sólo en Argentina y Uruguay las contribuciones a la Seguridad Social equivalen a más del 35% del salario del trabajador. Por su parte, en Costa Rica, Brasil,

Paraguay y Chile dichas contribuciones se mantienen en alrededor del 30% de la masa salarial. En los demás países latinoamericanos equivalen a menos del 25% del salario¹⁶.

Cabe señalar que el costo elevado o creciente de la seguridad social, a la vez que tiene implicaciones negativas sobre el empleo y otras variables laborales, reduce en alguna medida la competitividad de la economía con el exterior, que actualmente es un elemento clave para el desarrollo del aparato productivo de cualquier país. Estas implicaciones son elementos que han ocasionado que en la mayoría de los países en que el costo de la seguridad social es elevado o está aumentando, se hayan emprendido reformas de la seguridad social, con el fin de reducir sus costos. En América Latina destacan por la profundidad de sus reformas Chile, Argentina, Venezuela, Uruguay y Perú.

Esquema de Financiamiento con base en un Fondo Individual

Debido a las repercusiones que tiene el esquema de financiamiento tradicional sobre los costos laborales y el ingreso de los trabajadores, se propone un esquema basado en la utilización de parte de los recursos que acumulan los trabajadores para su retiro y parte de los que tienen que erogar los patrones cuando pierde el empleo un trabajador por causa imputable al propio patrón. Este esquema sólo implica la readecuación del destino de recursos ya comprometidos, sin que sea

¹⁶ Mesa-Lago (1991) y las citas bibliográficas señaladas en la notas 5, 6 y 15.

necesario elevar o readecuar las aportaciones y cotizaciones a la seguridad social.

Bajo esta alternativa se propone que los beneficios que se otorguen a los desempleados sean financiados por los fondos acumulados en sus propias cuentas individuales, tanto en la subcuenta del seguro de retiro, que equivale a 2% del salario base de cotización, como en la de vivienda, que implica el 5% de dicho salario¹⁷. En general, con lo acumulado por cada año alcanzaría para financiar alrededor de ocho semanas del seguro de desempleo.

A estos recursos se le añadiría la indemnización a que tiene derecho el trabajador cuando es despedido sin causa justificada o se retira por causa imputable al patrón, de acuerdo con lo estipulado en los artículos referidos en el Apartado anterior. En la mayoría de los casos esta indemnización equivale al menos a tres meses del salario del trabajador, lo cual alcanzaría para financiar más de 26 semanas del seguro de desempleo. En algunos casos señalados en la propia Ley a la indemnización básica se le agregan 20 días de salario por cada año de antigüedad, con lo que se financiarían seis semanas por cada año laborado.

Cabe aclarar que las indemnizaciones por despido injustificado o retiro justificado son completamente independientes de la prima de antigüedad que reciben los trabajadores que son despedidos, por causa justificada o injustificada, que se retiran por causa imputable al patrón,

¹⁷ Ley del Seguro Social (1994).

se retiran voluntariamente después de cumplir 15 años de servicio, o fallecen (la reciben sus beneficiarios), de acuerdo al artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo. La prima de antigüedad no sería utilizada para financiar el seguro de desempleo, por lo que la seguirían recibiendo los trabajadores en las mismas condiciones que en la actualidad.

La utilización de los recursos de la indemnización laboral sólo se justifica si el trabajador no resulta perjudicado. Por ello, es importante que el seguro de desempleo cumpla con el objetivo básico de la indemnización, que es el proteger el bienestar del trabajador que pierde su empleo. En el caso del sistema de seguro que se plantea, si se cumple este objetivo, ya que el trabajador recibiría un ingreso, por un periodo de hasta 12 meses, mientras está desocupado, lo que evita una caída drástica en su bienestar y en el de su familia. Además, los recursos de la indemnización que no se requieran para financiar los beneficios de su seguro seguirían siendo propiedad del trabajador, destinándose a mejorar su seguro de retiro.

Una ventaja adicional de vincular la indemnización laboral al seguro de desempleo es que necesariamente implicaría el fortalecimiento de los mecanismos de supervisión, conciliación y arbitraje respecto a este importante mecanismo de protección de los trabajadores. Se debe reconocer que el cumplimiento de esta obligación patronal no se ha generalizado en la práctica, a pesar del marco legal e institucional existente. Todavía una parte significativa de los trabajadores con derecho a indemnización laboral no la reciben. En la medida que el disfrute de los beneficios del seguro de desempleo dependiera de la

obtención de la indemnización laboral correspondiente, los trabajadores estarían más conscientes de su derecho y tendrían más posibilidades de exigirlo y conseguirlo.

A manera de ejemplo se puede señalar que con los recursos de la indemnización correspondiente a un trabajador con antigüedad de cuatro años alcanzaría para financiar su seguro de desempleo durante el período máximo de disfrute, que es de 52 semanas. Si el trabajador sólo necesita recibir los beneficios de este seguro durante un periodo menor o su antigüedad es mayor a 4 años, existirían recursos excedentes que aumentarían su ahorro para el retiro, permitiéndole obtener una pensión complementaria mayor. En caso de que su antigüedad fuera menor a cuatro años y los recursos de la indemnización fueran insuficientes para financiar su seguro, tendría que utilizarse parte de los recursos del Sistema de Ahorro para el Retiro, lo que impactaría negativamente el monto de su pensión. En la gran mayoría de los casos, el esquema de financiamiento con base en un fondo individual y en el aprovechamiento de la indemnización por retiro involuntario significaría un fortalecimiento del Sistema de Ahorro para el Retiro, según indican los resultados presentados en el *Apartado IV Cobertura y Costos*.

Aún cuando el trabajador tenga acumulado al momento de su retiro un fondo menor al que hubiera tenido si no hace un uso previo de parte de dichos recursos, se considera que este esquema es favorable para el trabajador, ya que para él es conveniente contar con recursos en el momento en que está desempleado y no tiene otra fuente de ingresos,

aunque ello implique tener una pensión complementaria menor al final de su vida laboral.

Además, es muy probable que, de acuerdo con este esquema de financiamiento, un alto porcentaje de trabajadores, quienes tengan períodos de desempleo cortos, reciban al final de su vida laboral una pensión complementaria mayor a la que hubieran recibido solamente con los recursos que se dedican actualmente al Sistema de Ahorro para el Retiro. Ello se debe a la canalización de las indemnizaciones por retiro involuntario a las cuentas individuales para el retiro¹⁸.

Se debe acotar que, como resultado de este esquema de financiamiento, además de las otras condiciones planteadas en la sección anterior, el desempleado sólo recibiría los beneficios del seguro mientras existan en su cuenta individual, adicionada con el monto de la indemnización respectiva, recursos suficientes para realizar los pagos correspondientes a su seguro. La situación de insuficiencia sólo se presentaría para quienes hubieran trabajado y cotizado al Sistema de Ahorro para el Retiro durante un periodo menor a dos años y quisieran disfrutar del seguro de desempleo durante el periodo máximo permitido, que es de 52 semanas.

Una ventaja adicional de este esquema de financiamiento, que debe ser altamente ponderada, es que no implica transferencias de recursos entre trabajadores, lo que evita los abusos que normalmente surgen cuando no hay una vinculación estrecha entre lo que se aporta y lo que se

¹⁸ Rodríguez y Wurgaft (1987).

puede obtener de un sistema de seguro de desempleo. En caso contrario, como en un esquema tradicional de financiamiento, existen incentivos para subestimar las aportaciones y para tratar de obtener, aún de manera irregular, la mayor cantidad de beneficios posible.

En particular, como se señaló el Apartado anterior, es muy difícil e incosteable detectar a un asegurado que está trabajando en el sector informal de la economía y que, a la vez, disfruta indebidamente de beneficios por desempleo. Aunque este tipo de abusos, y algunos otros, no pueden ser evitados, sus implicaciones son muy distintas dependiendo del esquema de financiamiento del seguro.

En un sistema que se financia colectivamente, estos abusos se pagarían entre todos los afiliados, generándose transferencias injustas. En cambio, en un sistema donde los pagos del seguro se financian con fondos que son propiedad del propio asegurado, se evitan las transferencias injustas entre asegurados y estos abusos sólo alteran los períodos en que el asegurado recibe recursos que son de su propiedad. Existen múltiples ejemplos de posibles abusos que pueden ser controlados y compensados con el esquema de financiamiento del seguro basado en los recursos del propio asegurado.

Por último, es importante resaltar que este esquema de financiamiento del seguro de desempleo no implica un mayor costo laboral para las empresas, ni una merma del ingreso salarial de los trabajadores. Los recursos provendrían de las indemnizaciones por despido, que actualmente deben pagar los patrones de acuerdo con la Ley, las cuales

ya no serían recibidas de manera directa por el trabajador. Los recursos de la indemnización que no se requirieran para financiar los beneficios del seguro de desempleo del propio trabajador serían mantenidos en su cuenta individual del Sistema de Ahorro para el Retiro. En caso necesario, sólo se utilizaría una parte, poco significativa en el largo plazo, de los recursos acumulados en el Sistema de Ahorro para el Retiro.

IV. COBERTURA Y COSTOS

Cobertura

De acuerdo con lo expuesto en el *Apartado II Alternativas de Seguro de Desempleo*, la población cubierta sería la que se encuentra afiliada de manera permanente y obligatoria, bajo el régimen de trabajo asalariado, al Instituto Mexicano del Seguro Social. Es conveniente que, en una primera etapa, sólo se incluya a los asegurados urbanos, que son quienes se dedican preponderantemente a las actividades secundarias y terciarias. Posteriormente se podría incorporar a los asalariados del campo, siempre y cuando estuvieran afiliados al IMSS de manera permanente.

Los asegurados permanentes urbanos con esquema integral ordinario, que en una primera etapa serían la población cubierta por el seguro de desempleo, ascendieron de 5,359,952 trabajadores en el primer trimestre de 1985 a 7,970,517 trabajadores en el primer trimestre de

1994, registrando una tasa media de crecimiento anual de 4.5% durante esta década (Cuadro 1 y las dos gráficas correspondientes)¹⁹. En este cuadro y sus gráficas se puede apreciar que el ritmo de evolución de los asegurados no ha sido constante, sino que presentó altas tasas de crecimiento anual del primer trimestre de 1989 al primer trimestre de 1991 y tasas negativas a partir del primer trimestre de 1992. (Los datos para todos los trimestres de la pasada década se reportan en el Cuadro A1 del Anexo).

Si en la población cubierta por el seguro de desempleo se incluyera a los asalariados del campo asegurados de manera permanente al IMSS bajo el esquema integral, el universo protegido por el seguro de desempleo hubiera tenido 39,791 miembros adicionales en el primer trimestre de 1985 y 56,109 trabajadores más en el primer trimestre de 1994. Es decir, los asalariados del campo cubiertos por este seguro representarían substancialmente menos del 1% del universo total.

Cabe aclarar que la cifra de casi 8 millones de trabajadores que hubieran estado protegidos a principios de 1994 si hubiera existido un seguro de desempleo supone que la existencia del seguro no hubiera impactado la evolución de la población asegurada por el IMSS.

Es muy posible que a partir del establecimiento del propio seguro se hubiera modificado la evolución de dicha población, al convertirse este seguro en un incentivo para que los trabajadores asalariados buscaran afiliarse al IMSS de manera permanente bajo el esquema integral

¹⁹ IMSS. Informe Mensual de la Población Derechohabiente

CUADRO 1
EVOLUCION HIPOTETICA DE LA COBERTURA DEL
SEGURO DE DESEMPLEO EN LA ULTIMA DECADA*

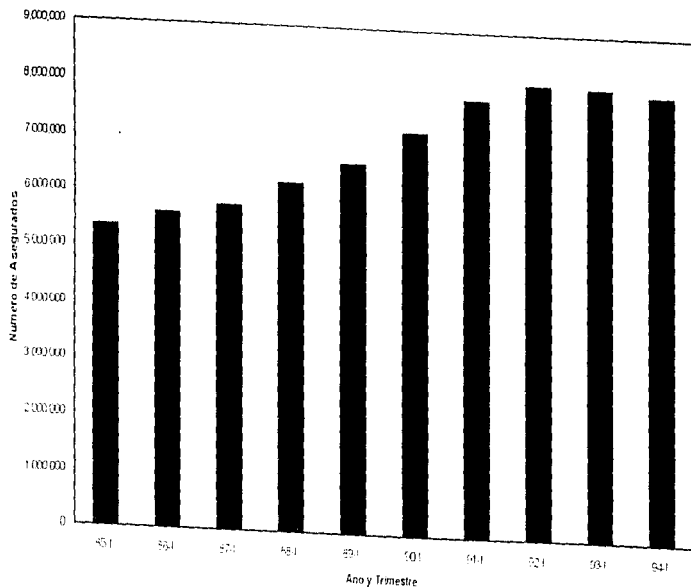
(DATOS AL PRIMER TRIMESTRE DE CADA AÑO)

AÑO Y TRIMESTRE	ASEGURADOS PERMANENTES URBANOS CON ESQUEMA INTEGRAL ORDINARIO	TASA DE CECIMIENTO ANUAL (%)
85-I	5,359,952	
86-I	5,614,401	4.75
87-I	5,770,745	2.78
88-I	6,190,158	7.27
89-I	6,573,721	6.20
90-I	7,156,570	8.87
91-I	7,804,507	9.05
92-I	8,106,182	3.87
93-I	8,072,789	-0.41
94-I	7,970,517	-1.27

* Población protegida si hubiera existido un seguro de desempleo, suponiendo que la existencia del seguro no hubiera impactado la evolución de la población asegurada del IMSS.

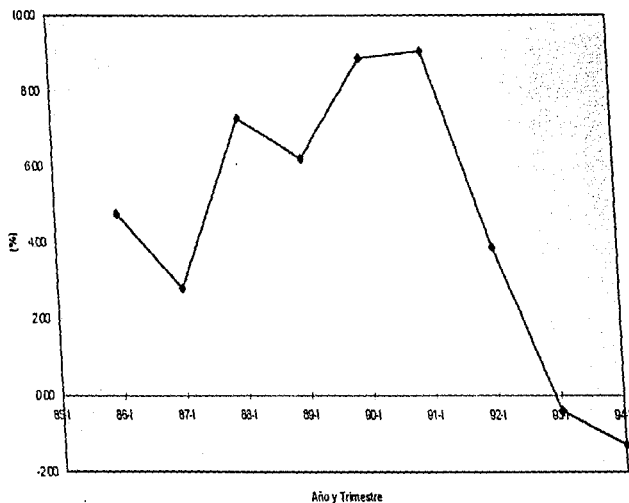
FUENTE: Informe Mensual de la Población Derechohabiente, IMSS.

ASEGURADOS PERMANENTES URBANOS CON ESQUEMA INTEGRAL ORDINARIO



EVOLUCION DE LOS ASEGURADOS PERMANENTES URBANOS

Tasa de Crecimiento Anual (%)



urbano. En este sentido, el establecimiento de este seguro tendría la ventaja de ser un estímulo para que los trabajadores aumenten sus presiones por ser incorporados a la economía formal; en particular, sería un elemento de negociación para aquellos eventuales que, contraviniendo a la Ley, son contratados por periodos cortos, aunque en realidad son trabajadores permanentes.

Considerando el posible impacto en la evolución de la población asegurada, es posible afirmar que, si se hubiera establecido un seguro de desempleo antes de 1994, la población cubierta hubiera sido superior a los 8 millones de trabajadores.

Con base en lo anterior se puede concluir que si se hubiera establecido en 1994 un seguro de desempleo la población cubierta inicialmente hubiera sido de alrededor de 8 millones de trabajadores. La tendencia futura del universo cubierto por este seguro estaría determinada por los factores que actualmente condicionan la evolución de la población asegurada del IMSS más el incentivo a afiliarse generado por el propio seguro de desempleo.

Evolución Hipotética del Número de Desempleados Beneficiados con el Seguro de Desempleo

El número de desempleados que hubieran sido beneficiados por el seguro de desempleo, si éste hubiera existido durante la década pasada, depende de la evolución de la población cubierta y del comportamiento

de las variables laborales. Con respecto a este último comportamiento, en el presente análisis se supone que la incidencia del desempleo y de sus características en el caso de la población que hubiera estado protegida es la misma que la registrada para el conjunto de los trabajadores urbanos, por lo que se utiliza la información reportada para dicho conjunto por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (Cuadro 2 y la gráfica correspondiente, así como el Cuadro A2 del Anexo)²⁰.

Para el primer trimestre de 1985, el número de desocupados abiertos²¹ protegidos por el seguro de desempleo hubiera sido de 278,718 personas, considerando que había 5,359,952 asegurados permanentes urbanos con esquema integral ordinario y que la tasa de desempleo abierto fue de 5.2%. Sin embargo, de los desocupados abiertos protegidos, sólo 74% cumplía con el requisito de tener experiencia laboral previa, lo que equivale a 206,251 trabajadores. De éstos, el 38.9% había dejado de laborar de manera involuntaria, lo que significa una cantidad de 80,232 personas. De estas últimas, el 55.8% habían estado desocupados por más de cuatro semanas, que es un requisito para tener derecho a los beneficios del seguro de desempleo, lo que implica que un total de 44,769 desocupados abiertos hubieran recibido los beneficios del seguro de desempleo en el primer trimestre de 1985, si hubiera existido este seguro (Cuadros 1, 2 y 3 y las gráficas correspondientes, así como el Cuadro A1 del Anexo).

²⁰ INEGI Avance de Información Económica sobre Empleo. Los datos para 1985 y 1986 de la tasa de desempleo abierto alternativa y de desocupados con experiencia laboral son estimaciones propias.

²¹ La población desocupada abierta se refiere a las personas de 12 años o más que no trabajaron, se encontraban disponibles para desempeñar una actividad económica y buscaron incorporarse a alguna actividad económica en los dos meses previos.

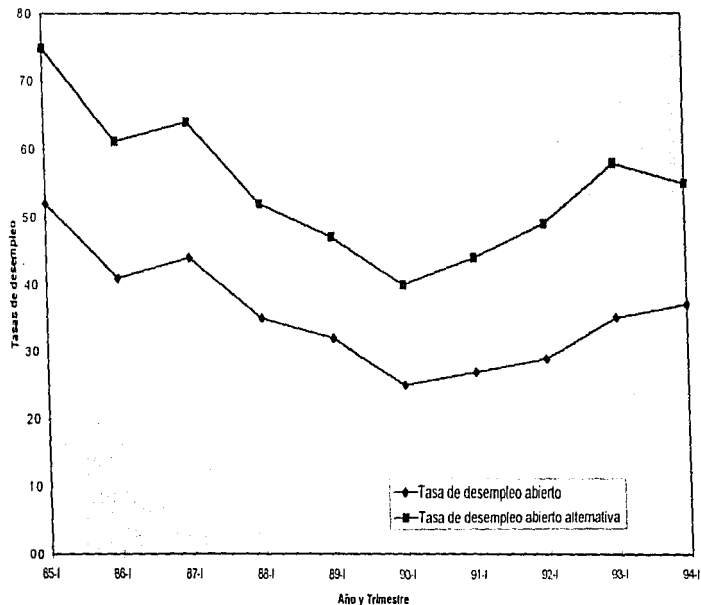
CUADRO 2
EVOLUCION DE LAS VARIABLES LABORALES RELEVANTES
 (DATOS AL PRIMER TRIMESTRE DE CADA AÑO)

AÑO Y TRIMESTRE	TASA DE DESEMPLEO ABIERTO (1)	TASA DE DESEMPLEO ABIERTO ALTERNATIVA (2)	DESOCUPADOS CON EXPERIENCIA LABORAL (3)	DESOCUPADOS RETIRADOS DE MANERA INVOLUNTARIA (4)	DESOCUPADOS CON MAS DE 4 SEMANAS DE DESEMPLEO (5)
85-I	5.2	7.5	74.0	38.9	55.8
86-I	4.1	6.1	76.0	45.5	49.9
87-I	4.4	6.4	79.7	50.5	59.2
88-I	3.5	5.2	75.2	50.3	59.1
89-I	3.2	4.7	80.1	49.5	53.3
90-I	2.5	4.0	77.1	42.8	59.6
91-I	2.7	4.4	83.0	46.2	54.6
92-I	2.9	4.9	82.7	46.6	51.9
93-I	3.5	5.8	84.9	48.3	53.6
94-I	3.7	5.5	85.6	48.8	56.2

- (1) Porcentaje de la población de 12 años o más que en la semana anterior a la entrevista no tenía empleo y realizó en los dos meses anteriores alguna actividad para encontrarlo.
- (2) Se incluye, además de los desocupados abiertos, a quienes suspendieron la búsqueda de trabajo, pero están disponibles para aceptar un empleo, y a quienes seguramente trabajarán antes de 4 semanas.
- (3) Porcentaje respecto a la población desocupada abierta.
- (4) Porcentaje respecto a la población desocupada abierta con experiencia laboral.
- (5) Porcentaje respecto a la población desocupada abierta.

FUENTE: Avance de Información Económica sobre Empleo. INEGI. Diversos números.

EVOLUCION DE LAS TASAS DE DESEMPLEO ABIERTO Y ABIERTO ALTERNATIVA



CUADRO 3

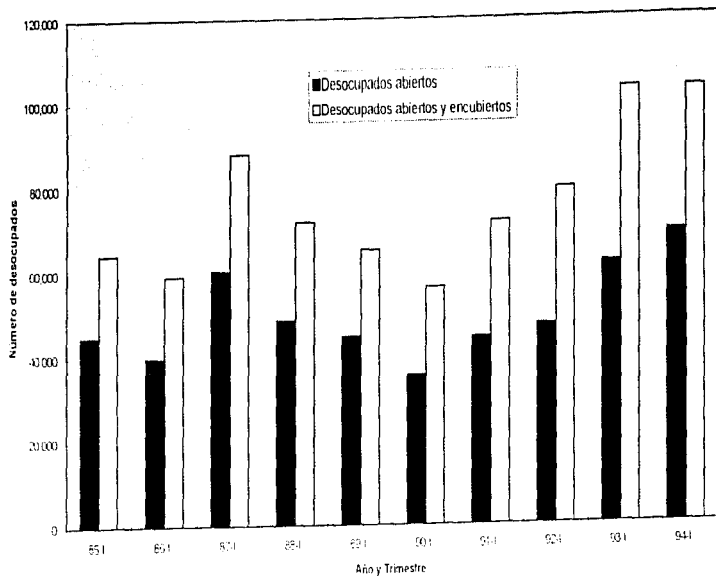
**EVOLUCION HIPOTETICA DE LOS DESEMPLEADOS BENEFICIADOS
CON EL SEGURO DE DESEMPLEO EN LA ULTIMA DECADA***
(DATOS AL PRIMER TRIMESTRE DE CADA AÑO)

AÑO Y TRIMESTRE	DESOCUPADOS ABIERTOS BENEFICIADOS**		DESOCUPADOS ABIERTOS Y ENCUBIERTOS BENEFICIADOS****	
	PERSONAS	TASA INCREMENTO %	PERSONAS	TASA INCREMENTO %
85-I	44,769		64,516	
86-I	39,720	-11.28	59,223	-8.20
87-I	60,500	52.32	88,000	48.59
88-I	48,433	-19.95	71,958	-18.23
89-I	44,456	-8.21	65,294	-9.26
90-I	35,188	-20.85	56,300	-13.77
91-I	44,119	25.38	71,897	27.70
92-I	47,019	6.57	79,446	10.50
93-I	62,103	32.08	102,913	29.54
94-I	69,234	11.48	102,915	0.00

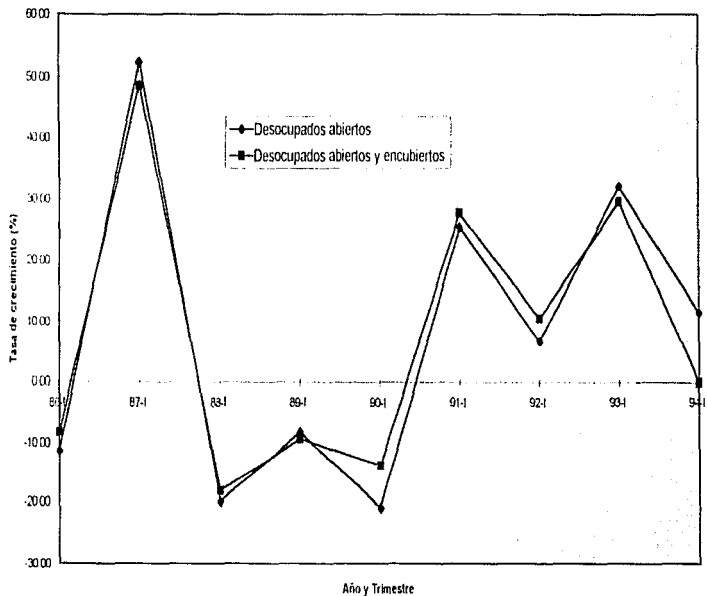
- * Desempleados que hubieran recibido beneficios, si hubiera existido un seguro de desempleo, suponiendo que la existencia del seguro no impactaba la evolución de la población asegurada ni la de las variables laborales relevantes
- ** Asegurados beneficiados que tenían más de 4 semanas sin empleo, que en los dos meses anteriores habían realizado alguna actividad para encontrarlo y que habían dejado de laborar involuntariamente
- *** Asegurados beneficiados que tenían más de 4 semanas sin empleo y que habían dejado de laborar de manera involuntaria

FUENTE: Elaboración con base en información de IMSS e INEGI. Ver Anexo

EVOLUCION HIPOTETICA DE LOS DESEMPLEADOS BENEFICIADOS



CAMBIO PORCENTUAL EN EL NUMERO DE DESEMPLEADOS BENEFICIADOS



Para el primer trimestre de 1994, hubieran recibido los beneficios del seguro de desempleo 69,234 desocupados abiertos, considerando la población cubierta de 7.970,517 asegurados y que la tasa de desempleo abierto fue de 3.7%, la proporción de desocupados con experiencia laboral fue de 85.6%, el porcentaje de desocupados involuntarios fue de 48.8% y el porcentaje de trabajadores que habían estado más de cuatro semanas sin empleo fue de 56.2% (Cuadros 1, 2 y 3 y las gráficas correspondientes).

De los anteriores datos se desprende que la tasa media de crecimiento de los beneficiarios del seguro de desempleo hubiera sido de 5.0% anual entre 1985 y 1994. Sin embargo, como se puede observar claramente en el Cuadro 3 y las dos gráficas correspondientes, la evolución de los desempleados beneficiados hubiera sido muy irregular, con incrementos de más de 50%, como en el período 1986-1987, y variaciones negativas en varios años.

Debido a que la posibilidad de aprovechar los beneficios del seguro de desempleo implica que los desocupados encubiertos²² se incorporen a la población económicamente activa, convirtiéndose en desocupados abiertos, es importante determinar el número de desocupados abiertos y encubiertos que se hubieran beneficiados del seguro, para lo cual se debe considerar la tasa de desempleo alternativa, que incluye a ambos tipos de desocupados.

²² La población desocupada encubierta se refiere a la parte de la población económicamente inactiva que está disponible para trabajar y aceptaría un empleo, pero que no lo busca porque considera que no lo encontraría.

Al realizar el ejercicio anterior, considerando la tasa de desempleo alternativa, que fue de 7.5% para el trimestre de 1985, se encuentra que para este periodo hubieran recibido los beneficios del seguro de desempleo 64,516 desocupados. Para el primer trimestre de 1994, con una tasa de desempleo alternativa de 5.5%, los desocupados beneficiados hubieran ascendido a 102,915 personas. De lo anterior se desprende que, considerando tanto a los desocupados abiertos como a los encubiertos, durante la pasada década la tasa de crecimiento de los beneficiarios hubiera sido de 5.3% anual (Cuadros 1, 2 y 3 y las gráficas correspondientes).

Cabe señalar que la evolución de esta población beneficiaria tiende a ser similar a la evolución de la población que se refiere sólo a los desocupados abiertos, aunque con un nivel alrededor de 50% mayor a lo largo de todo el periodo (Cuadro 3 y las dos gráficas correspondientes).

Es importante reiterar que el cálculo del número de beneficiarios que habría habido si hubiera existido un seguro de desempleo supone que la existencia del seguro no hubiera alterado el comportamiento de la incidencia del desempleo y de sus características. Sin embargo, se debe tener presente que es muy posible que a partir del establecimiento del propio seguro se hubiera modificado dicho comportamiento²³.

²³ Atkinson y Micklewright (1991), Deere (1991), Marceau (1993), Topel (1985) y Usategui (1991 y 1993).

En particular, es probable que se hubieran incrementado las tasas de desempleo abierto y alternativa, al tener el desocupado mayores recursos para esperarse a encontrar un empleo adecuado. También pudiera haber crecido la proporción de desocupados que dejaron de laborar de manera involuntaria, al esperarse el trabajador a que sea el patrón quien decida la separación. Además, el porcentaje de desocupados con más de cuatro semanas de desempleo hubiera aumentado, al ampliarse la duración promedio del período de desempleo.

No obstante las consideraciones anteriores, se puede concluir que, si el seguro de desempleo se hubiera establecido en 1994, el número de desempleados que hubieran recibido sus beneficios hubiera estado entre 70 y 100 mil personas (Cuadro 3). La evolución futura del número de beneficiarios estaría determinada por los factores que condicionan la evolución de la cobertura del seguro y de las variables laborales relevantes, a los cuales se sumaría la existencia del propio seguro.

Costos del Seguro de Desempleo

Para determinar los costos del seguro de desempleo se requiere, además de conocer la magnitud de la población beneficiada, definir la duración y monto de los beneficios. Con este fin, se plantean diversos escenarios, los cuales se diferencian por la inclusión o exclusión de los desocupados encubiertos y por el monto de los beneficios. En todos los

casos se supone que el asegurado desocupado recibe los beneficios durante el período máximo de 52 semanas.

El monto de los beneficios se define como una proporción del salario previo del trabajador. Por facilidad, para los cálculos se considera como salario de referencia²⁴ al promedio del trimestre correspondiente, aunque lo recomendable es que se tome en cuenta un período de referencia más amplio, de uno a tres años. Con respecto a la proporción de los beneficios respecto al salario del trabajador, se definen las tres alternativas siguientes:

- a) Beneficios altos y constantes.- Los pagos al desempleado son equivalentes al 50% de su salario previo durante todo el período máximo de 52 semanas.
- b) Beneficios decrecientes.- Los pagos al desempleado disminuyen desde el 60% de su salario previo las primeras 13 semanas hasta el 30% las últimas 13 semanas.
- c) Beneficios bajos y constantes.- Los pagos al desempleado son equivalentes al 40% de su salario previo durante todo el período máximo de 52 semanas.

Con base en las anteriores consideraciones, se plantean seis posibles escenarios para la evolución hipotética que hubiera registrado el costo

²⁴ Para estos cálculos se utiliza el salario promedio diario de cotización al IMSS. Compendio de Indicadores de Empleo y Salarios. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Diversos números.

anual del seguro de desempleo durante la última década. Los primeros tres escenarios consideran, para el cálculo de los desempleados beneficiados, la tasa de desempleo abierto, mientras que los otros tres escenarios consideran la tasa de desempleo alternativa, que incluye los desocupados encubiertos. Los costos anuales se incluyen en el Cuadro 4 y los costos diarios para cada uno de los trimestres de la pasada década se reportan en el Cuadro A3 del Anexo.

Bajo el primer escenario, en el que se otorgan beneficios altos y constantes, el costo en 1985 hubiera sido de 347.1 millones de nuevos pesos²⁵, mientras que en 1993 hubiera ascendido a 451.7 millones de nuevos pesos. Si se hubieran otorgado beneficios decrecientes, de acuerdo al segundo escenario, el costo hubiera sido de 312.4 y 406.5 millones de nuevos pesos para el primer y último año, respectivamente. En el tercer escenario, caracterizado por beneficios bajos y constantes, el costo en 1985 hubiera sido de 277.7 millones y en 1993 de 361.3 millones de nuevos pesos (Cuadro 4 y las dos gráficas correspondientes).

Si se hubieran otorgado beneficios altos y constantes a los desocupados abiertos y encubiertos, de acuerdo con el cuarto escenario, el costo en 1985 hubiera sido de 513.4 millones de nuevos pesos y en 1993 de 742.0 millones de nuevos pesos (Cuadro 4 y las dos gráficas correspondientes).

²⁵ Todos los valores monetarios se expresan a precios constantes de enero de 1994, habiendo sido deflactados con el Índice Nacional de Precios al Consumidor publicado en el Diario Oficial de la Federación

CUADRO 4

EVOLUCION HIPOTETICA DEL COSTO ANUAL DEL SEGURO DE DESEMPLEO

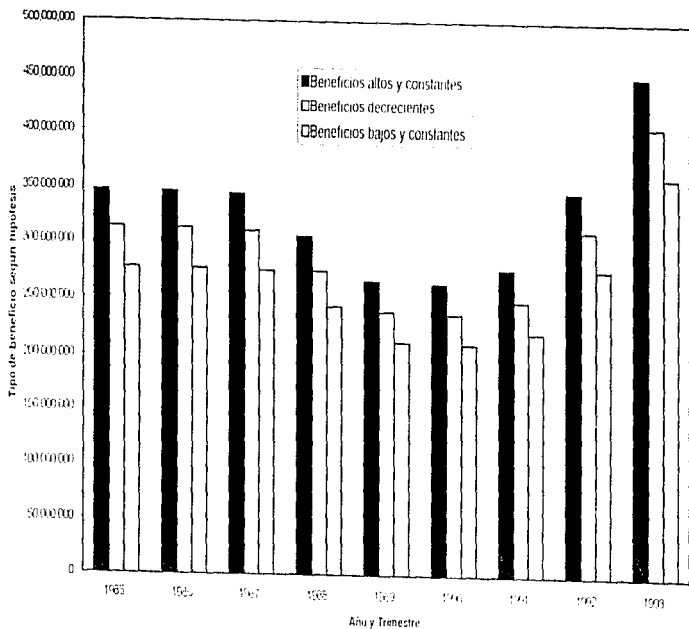
(Nuevos pesos constantes de enero de 1994)

AÑO Y TRIMESTRE	DESOCUPADOS ABIERTOS			DESOCUPADOS ABIERTOS Y ENCUBIERTOS		
	BENEFICIOS ALTOS Y CONSTANTES (1)	BENEFICIOS DECRECIENTES (2)	BENEFICIOS BAJOS Y CONSTANTES (3)	BENEFICIOS ALTOS Y CONSTANTES (4)	BENEFICIOS DECRECIENTES (5)	BENEFICIOS BAJOS Y CONSTANTES (6)
1985	347.116.730	312.405.057	277.693.384	513.434.705	462.091.234	410.747.764
1986	346.171.655	311.554.490	276.937.324	512.357.959	461.122.163	409.886.367
1987	343.973.044	309.575.740	275.178.436	521.697.372	469.527.635	417.357.898
1988	305.241.417	274.717.275	244.193.133	449.336.914	404.403.133	359.469.451
1989	266.341.461	239.707.315	213.073.169	390.826.264	351.743.638	312.661.011
1990	264.114.368	237.702.931	211.291.494	421.947.999	379.753.199	337.558.399
1991	277.005.366	249.304.830	221.604.293	441.755.032	397.579.529	353.404.026
1992	346.497.046	311.847.342	277.197.637	584.694.550	526.225.095	467.755.640
1993	451.705.134	406.534.620	361.364.107	741.975.826	667.778.243	593.580.660

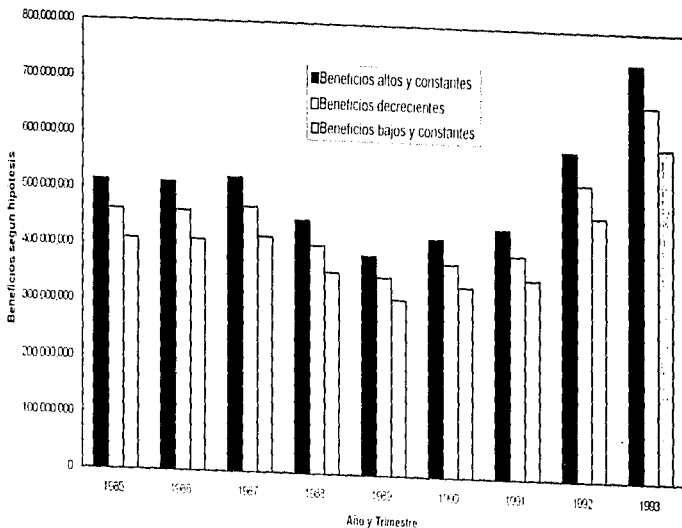
- (1) Hubiera sido el costo anual si los beneficios a los desocupados abiertos hubieran sido equivalentes al 50% de su salario previo durante todo el periodo máximo de 52 semanas.
- (2) Hubiera sido el costo anual si los beneficios a los desocupados abiertos hubieran disminuido del 60% de su salario previo durante las primeras 13 semanas hasta el 30% la últimas 13 semanas.
- (3) Hubiera sido el costo anual si los beneficios a los desocupados abiertos hubieran sido equivalentes al 40% de su salario previo durante todo el periodo máximo de 52 semanas.
- (4) Hubiera sido el costo anual si los beneficios a los desocupados abiertos y encubiertos hubieran sido equivalentes al 50% de su salario previo durante todo el periodo máximo de 52 semanas.
- (5) Hubiera sido el costo anual si los beneficios a los desocupados abiertos y encubiertos hubieran disminuido del 60% de su salario previo durante las primeras 13 semanas hasta el 30% la últimas 13 semanas.
- (6) Hubiera sido el costo anual si los beneficios a los desocupados abiertos y encubiertos hubieran sido equivalentes al 40% de su salario previo durante todo el periodo máximo de 52 semanas.

FUENTE: Elaboración con base en información de IMSS e INEGI

EVOLUCION DEL COSTO ANUAL DEL SEGURO DE DESEMPLEO CON DESEMPLEO ABIERTO



EVOLUCION DEL COSTO ANUAL DEL SEGURO DE DESEMPLEO CON DESEMPLEO ABIERTO Y ENCUBIERTO



De acuerdo con lo expuesto en el *Apartado Alternativas de Seguro de Desempleo*, el quinto escenario es el que examina la propuesta más razonable, ya que considera a los desocupados encubiertos, que si existiera el seguro de desempleo tendrían a convertirse en desocupados abiertos. Además, plantea beneficios decrecientes, que es la manera más conveniente de evitar abusos e incentivar el retorno de los trabajadores a una ocupación productiva. Bajo este escenario, el costo anual hubiera sido de 462.1 y 667.8 millones de nuevos pesos, para 1985 y 1993, respectivamente (Cuadro 4 y las dos gráficas correspondientes).

En el sexto escenario, que se diferencia por sus beneficios bajos y constantes, el costo anual sería de 410.7 millones para el primer año señalado y 593.6 millones de nuevos pesos para el último año (Cuadro 4 y las dos gráficas correspondientes).

Cabe señalar que en todos los escenarios en que el cálculo de los desempleados sólo considera la tasa de desempleo abierta, el costo hubiera crecido a un ritmo promedio de 3.3% anual de 1985 a 1993. Por otra parte, cuando se incluye a los desocupados encubiertos, el costo anual tiene un nivel mayor y se eleva a un ritmo más rápido, del 4.7% anual en promedio.

Evolución de las Primas en el Esquema de Financiamiento con Base en un Fondo Colectivo

En el caso de un sistema de financiamiento con base en un fondo colectivo, de acuerdo con lo examinado en el *Apartado Formas de Financiamiento*, las aportaciones de los patrones y trabajadores se calcularían como proporción de los salarios.

Con el fin de sufragar los costos del seguro de desempleo determinados anteriormente, se calcularon las primas de financiamiento mínimas requeridas, considerando la población cubierta y el nivel salarial promedio utilizados en los cálculos previos. En el Cuadro 5 y las dos gráficas correspondientes se presentan los valores y su evolución para cada uno de los escenarios examinados.

Los resultados indican que aún en el caso del escenario caracterizado por beneficios altos y constantes para desocupados abiertos y encubiertos, las primas son inferiores al 0.8% de la masa salarial y en la mayoría de los casos no llegan al 0.7%.

Con respecto al quinto escenario que, como se ha indicado es el más razonable, las primas de financiamiento requeridas para sufragar el costo del seguro tienden a estar entre el 0.4 y el 0.6% de la masa salarial. Durante el periodo examinado, a nivel anual sólo se presentaron dos excepciones, en 1987 y 1990, aunque en el análisis a nivel trimestral se encontraron otros casos (Cuadro 5 y Cuadro A4 del Anexo).

CUADRO 5

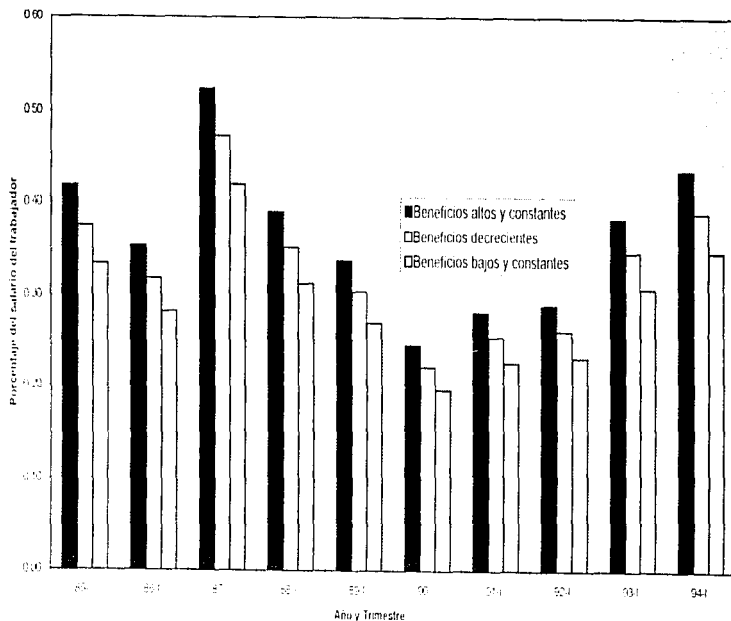
**EVOLUCION DE LAS PRIMAS REQUERIDAS PARA FINANCIAR COLECTIVAMENTE
EL SEGURO DE DESEMPLEO DURANTE LA ULTIMA DECADA
(DATOS AL PRIMER TRIMESTRE DE CADA AÑO)**

AÑO Y TRIMESTRE	DESOCUPADOS ABIERTOS			DESOCUPADOS ABIERTOS Y ENCUBIERTOS		
	BENEFICIOS ALTOS Y CONSTANTES (1)	BENEFICIOS DECRECIENTES (2)	BENEFICIOS BAJOS Y CONSTANTES (3)	BENEFICIOS ALTOS Y CONSTANTES (4)	BENEFICIOS DECRECIENTES (5)	BENEFICIOS BAJOS Y CONSTANTES (6)
85-I	0.42	0.38	0.33	0.60	0.54	0.48
86-I	0.35	0.32	0.28	0.53	0.47	0.42
87-I	0.52	0.47	0.42	0.76	0.69	0.61
88-I	0.39	0.35	0.31	0.58	0.52	0.46
89-I	0.34	0.30	0.27	0.50	0.45	0.40
90-I	0.25	0.22	0.20	0.39	0.35	0.31
91-I	0.28	0.25	0.23	0.46	0.41	0.37
92-I	0.29	0.26	0.23	0.49	0.44	0.39
93-I	0.38	0.35	0.31	0.64	0.57	0.51
94-I	0.43	0.39	0.35	0.65	0.58	0.52

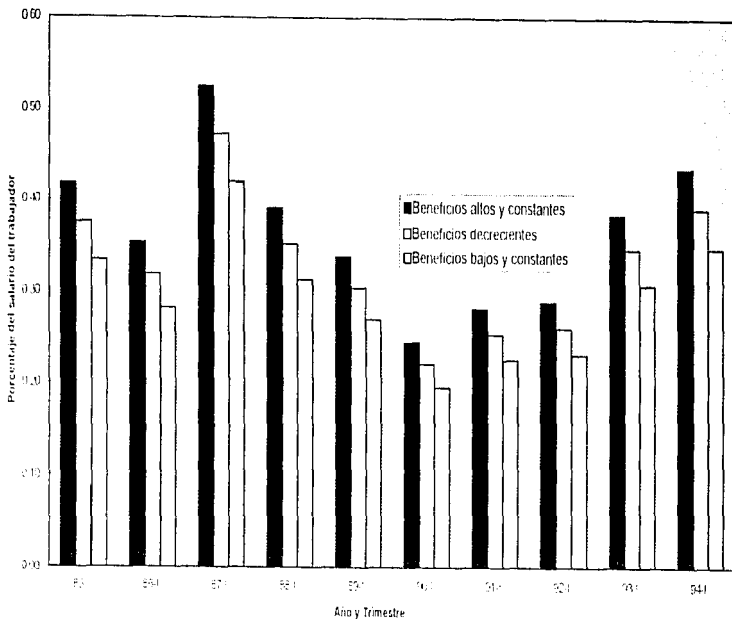
- (1) Primas de financiamiento como porcentaje de los salarios que se hubieran requerido si los beneficios a los desocupados abiertos hubieran sido equivalentes al 50% de su salario previo durante todo el periodo máximo de 52 semanas.
- (2) Primas de financiamiento como porcentaje de los salarios que se hubieran requerido si los beneficios a los desocupados abiertos hubieran disminuido desde el 60% de su salario previo en las primeras 13 semanas hasta el 30% la últimas 13 semanas.
- (3) Primas de financiamiento como porcentaje de los salarios que se hubieran requerido si los beneficios a los desocupados abiertos hubieran sido equivalentes al 40% de su salario previo durante todo el periodo máximo de 52 semanas.
- (4) Primas de financiamiento como porcentaje de los salarios que se hubieran requerido si los beneficios a los desocupados abiertos y encubiertos hubieran sido equivalentes al 50% de su salario previo durante todo el periodo máximo de 52 semanas.
- (5) Primas de financiamiento como porcentaje de los salarios que se hubieran requerido si los beneficios a los desocupados abiertos y encubiertos hubieran disminuido desde el 60% de su salario previo en las primeras 13 semanas hasta el 30% la últimas 13 semanas.
- (6) Primas de financiamiento como porcentaje de los salarios que se hubieran requerido si los beneficios a los desocupados abiertos y encubiertos hubieran sido equivalentes al 40% de su salario previo durante todo el periodo máximo de 52 semanas.

FUENTE: Elaboración con base en información de IMSS e INEGI.

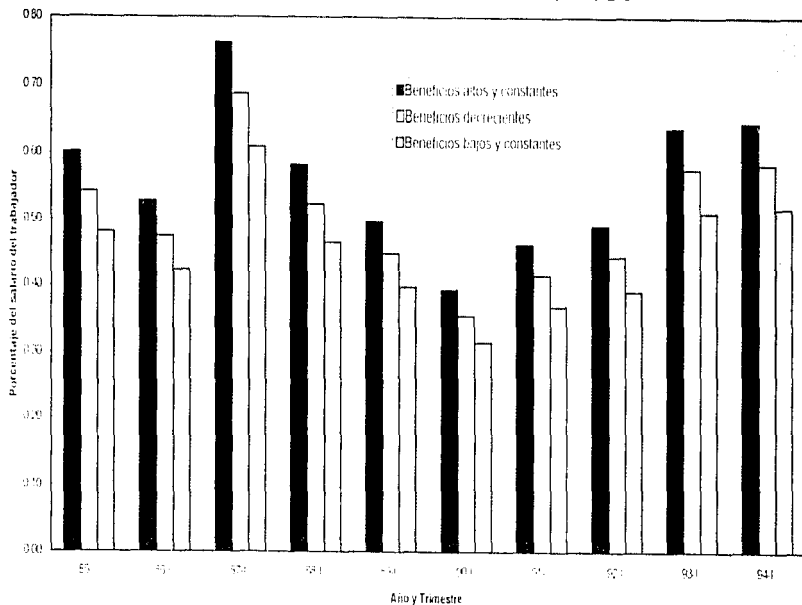
EVOLUCION DE LAS PRIMAS REQUERIDAS PARA FINANCIAR EL SEGURO DE DESEMPLEO -DESOCUPADOS ABIERTOS-



EVOLUCION DE LAS PRIMAS REQUERIDAS PARA FINANCIAR EL SEGURO DE DESEMPEÑO -DESOCUPADOS ABIERTOS-



EVOLUCION DE LAS PRIMAS REQUERIDAS PARA FINANCIAR EL SEGURO DE DESEMPLEO -DESOCUPADOS ABIERTOS Y ENCUBIERTOS-



Cabe destacar que las primas de financiamiento calculadas son hipotéticas, ya que fueron determinadas para un período en que no existía el seguro de desempleo y son dependientes de los supuestos ya señalados al calcularlas. Aún cuando los supuestos resultaran apegados a la realidad, el monto de las primas de financiamiento debe ser significativamente mayor al mínimo requerido que se calculó para cada trimestre, con el fin de que se acumule una reserva que permita hacer frente a contingencias futuras, que aunque difíciles de predecir, tienden a presentarse eventualmente. Además, a partir del establecimiento del seguro de desempleo seguramente se alterara la tendencia futura de las variables laborales relevantes, incrementando los costos del seguro.

Por ello, se plantea, de manera preliminar, que la prima de financiamiento debe ser del 2% de los salarios, pagada a partes iguales por el patrón y el trabajador. Además, como ya se señaló en el Apartado anterior, se debe realizar un seguimiento permanente de la evolución de los costos, con objeto de realizar oportunamente las adecuaciones que se requieran.

Suficiencia e Impacto en el SAR del Esquema de Financiamiento con Base en un Fondo Individual

El esquema de financiamiento del seguro de desempleo con base en un fondo individual aprovecha los recursos de la indemnización que recibe el trabajador cuando pierde el empleo por causas ajenas a su voluntad,

así como los recursos acumulados en el Sistema de Ahorro para el Retiro. Por ello, es importante evaluar tanto la suficiencia del total de recursos para financiar de manera individual el costo de los beneficios que recibiría cada trabajador, como el impacto que se tendría sobre los fondos acumulados en su cuenta del SAR.

Con el fin de realizar la evaluación mencionada se plantean diversos escenarios, en función de los años de cotización al SAR, el valor de la indemnización, incluida la posible compensación adicional por antigüedad, el monto de los beneficios, y la duración del período de desempleo.

En primer lugar, se debe determinar el volumen de los recursos acumulados por el trabajador en su cuenta individual del SAR, considerando los recursos canalizados a la subcuenta del seguro de retiro, equivalente al 2% de su salario, como los depositados en la subcuenta de vivienda, que ascienden a 7% de dicho salario.

Para el cálculo del volumen de recursos se plantean 12 ejemplos de periodos de cotización al SAR: un ejemplo por cada año entre 1 y 10, además de uno para 15 y otro para 20 años. Cabe aclarar que, debido a su reciente establecimiento, ningún trabajador tiene más de tres años cotizando al SAR; sin embargo, es conveniente simular lo que pasaría en el futuro.

A efecto de facilitar el análisis, los montos acumulados en el SAR se expresan en número de veces el salario mensual del trabajador. Para el

cálculo de dichos montos se supone que la tasa de crecimiento del salario real del trabajador es igual a la tasa de interés real que devengan sus fondos acumulados. De esta manera, los recursos del trabajador en el SAR siempre mantienen el mismo valor en términos de su salario presente. La igualdad señalada tiende a existir en el largo plazo, pero no siempre se registra en el corto plazo. En el caso de que el ritmo de incremento del salario real sea mayor a la tasa de interés real, los fondos acumulados disminuirían en términos del salario presente del trabajador. Por el contrario, si la tasa de interés real es mayor, los fondos acumulados en el SAR aumentarían en términos de dicho salario.

Con respecto al valor de la indemnización se considera un componente básico equivalente a tres meses del salario del trabajador y una compensación adicional, equivalente a 20 días de salario por cada año de antigüedad, a la que no todos los trabajadores tienen derecho. Con base en estas consideraciones se plantean las cinco posibilidades siguientes: que existe una compensación adicional por uno, tres, cinco o diez años de antigüedad, o que no existe una compensación adicional.

Con base en las posibilidades de años de cotización al SAR y de valor de la indemnización recibida por el trabajador, se obtiene el volumen de los recursos a disposición de cada trabajador para el financiamiento individual de los beneficios de su seguro de desempleo. Los montos encontrados se presentan en el Cuadro 6.

CUADRO 6

RECURSOS A DISPOSICION DEL TRABAJADOR PARA FINANCIAR
LOS BENEFICIOS DE SU SEGURO DE DESEMPLEO*

AÑOS DE COTIZACION AL SAR	RECURSOS ACUMULADOS EN EL SAR SIN INDEMNIZACION	RECURSOS ACUMULADOS EN EL SAR CON INDEMNIZACION				
		SIN COMPENSACION	COMPENSACION POR 1 AÑO	COMPENSACION POR 3 AÑOS	COMPENSACION POR 5 AÑOS	COMPENSACION POR 10 AÑOS
UNO	0.84	3.84	4.50	5.84	7.17	10.50
DOS	1.68	4.68	5.34	6.68	8.01	11.34
TRES	2.52	5.52	6.18	7.52	8.85	12.18
CUATRO	3.36	6.36	7.02	8.36	9.69	13.02
CINCO	4.20	7.20	7.86	9.20	10.53	13.86
SEIS	5.04	8.04	8.70	10.04	11.37	14.70
SIETE	5.88	8.88	9.54	10.88	12.21	15.54
OCHO	6.72	9.72	10.38	11.72	13.05	16.38
NUEVE	7.56	10.56	11.22	12.56	13.89	17.22
DIEZ	8.40	11.40	12.06	13.40	14.73	18.06
QUINCE	12.60	15.60	16.26	17.60	18.93	22.26
VEINTE	16.80	19.80	20.46	21.80	23.13	26.46

* Todos los valores se expresan en número de veces el salario mensual del trabajador

Con el propósito de determinar el costo individual para cada trabajador que recibe los beneficios de su seguro de desempleo, se deben definir las alternativas de monto de los beneficios y de duración del desempleo. En relación al monto de los beneficios, se retoman las mismas alternativas definidas anteriormente para calcular el costo del seguro de desempleo: beneficios altos y constantes, decrecientes, y bajos y constantes. Por último, se consideran cuatro alternativas de duración del desempleo: 13, 26, 39 y 52 semanas.

Con base en las alternativas de monto de los beneficios y duración del desempleo se tienen las posibilidades de costo individual de los beneficios del seguro de desempleo indicadas en el Cuadro 7, en términos de veces el salario mensual del trabajador.

Una vez determinadas las diversas posibilidades de recursos disponibles por cada trabajador y del costo individual en que incurriría en caso de desempleo, se combinan ambos conjuntos de información, con el fin de evaluar la suficiencia de los recursos para el financiamiento de los beneficios del seguro de desempleo en cada una de las situaciones posibles. El Cuadro 8 presenta las situaciones más relevantes y en el Anexo (Cuadros A5a-A5e, A6a-A6e y A7a-A7e) se presentan todos los resultados obtenidos.

Los resultados que aparecen en dichos cuadros confirman que, como se adelantó en el *Apartado Formas de Financiamiento*, la situación de insuficiencia sólo se presentaría, salvo alguna excepciones, para quienes hubieran trabajado y cotizado al SAR durante un período

CUADRO 7

**COSTO INDIVIDUAL PARA CADA TRABAJADOR QUE RECIBE
LOS BENEFICIOS DE SU SEGURO DE DESEMPLEO***

MONTO DE LOS BENEFICIOS	DURACION DEL DESEMPLEO			
	3 MESES	6 MESES	9 MESES	12 MESES
ALTOS Y CONSTANTES (1)	1.50	3.00	4.50	6.00
DECRECIENTES (2)	1.80	3.30	4.50	5.40
BAJOS Y CONSTANTES (3)	1.20	2.40	3.60	4.80

* Todos los valores se expresan en número de veces el salario mensual del trabajador

- (1) Los pagos al desempleado son equivalentes al 50 % de su salario previo durante el periodo que reciba los beneficios
- (2) Los pagos al desempleado disminuyen desde el 60% de su salario previo las primeras 13 semanas hasta el 30% las últimas 13 semanas.
- (3) Los pagos al desempleado son equivalentes al 40 % de su salario previo durante el periodo que reciba los beneficios.

CUADRO 8
RECURSOS ACUMULADOS EN EL SAR DESPUES DEL PERIODO DE DESEMPLEO*

TIPO DE COMPEN- SACION	AÑOS DE COTIZACION AL SAR	BENEFICIOS ALTOS Y CONSTANTES				BENEFICIOS DECRECIENTES				BENEFICIOS BAJOS Y CONSTANTES			
		MESES DE DESEMPLEO				MESES DE DESEMPLEO				MESES DE DESEMPLEO			
		TRES	SEIS	NUEVE	DOCE	TRES	SEIS	NUEVE	DOCE	TRES	SEIS	NUEVE	DOCE
SIN COMPEN- SACION	UNO	2.34	0.84	-0.66	-2.16	2.04	0.54	-0.66	-1.56	2.64	1.44	0.24	-0.96
	DOS	3.18	1.69	0.19	-1.32	2.83	1.38	0.18	-0.72	3.48	2.28	1.08	-0.12
	TRES	4.02	2.52	1.02	-0.48	3.72	2.22	1.02	0.12	4.32	3.12	1.92	0.72
	CINCO	5.70	4.20	2.70	1.20	5.40	3.90	2.70	1.80	6.00	4.80	3.60	2.40
	DIEZ	9.90	8.40	6.90	5.40	9.60	8.10	6.90	6.00	10.20	9.00	7.80	6.60
POR UN AÑO	UNO	3.00	1.50	0.00	-1.50	2.70	1.20	0.00	-0.90	3.30	2.10	0.90	-0.30
	DOS	3.84	2.34	0.84	-0.66	3.54	2.04	0.84	-0.06	4.14	2.94	1.74	0.54
	TRES	4.68	3.18	1.68	0.18	4.38	2.88	1.68	0.78	4.98	3.78	2.58	1.38
	CINCO	6.36	4.86	3.36	1.86	6.06	4.56	3.36	2.46	6.66	5.46	4.26	3.06
	DIEZ	10.56	9.06	7.56	6.06	10.26	8.76	7.56	6.66	10.86	9.66	8.46	7.26
POR TRES AÑOS	UNO	4.34	2.84	1.34	-0.16	4.04	2.54	1.34	0.44	4.64	3.44	2.24	1.04
	DOS	5.18	3.68	2.18	0.68	4.88	3.38	2.18	1.28	5.48	4.28	3.08	1.88
	TRES	6.02	4.52	3.02	1.52	5.72	4.22	3.02	2.12	6.32	5.12	3.92	2.72
	CINCO	7.70	6.20	4.70	3.20	7.40	5.90	4.70	3.80	8.00	6.80	5.60	4.40
	DIEZ	11.90	10.40	8.90	7.40	11.60	10.10	8.90	8.00	12.20	11.00	9.80	8.60
POR CINCO AÑOS	UNO	5.67	4.17	2.67	1.17	5.37	3.87	2.67	1.77	5.97	4.77	3.57	2.37
	DOS	6.51	5.01	3.51	2.01	6.21	4.71	3.51	2.61	6.81	5.61	4.41	3.21
	TRES	8.19	6.69	5.19	3.69	7.89	6.39	5.19	4.29	8.49	7.29	6.09	4.89
	CINCO	9.87	8.37	6.87	5.37	9.57	8.07	6.87	5.97	10.17	8.97	7.77	6.57
	DIEZ	13.23	11.73	10.23	8.73	12.93	11.43	10.23	9.33	13.53	12.33	11.13	9.93

* Todos los valores se expresan en número de veces el salario mensual del trabajador

** Se refiere a la compensación adicional por años de servicio que se incluye en la indemnización laboral por retiro involuntario

FUENTE: Elaboración propia con base en información de los Cuadros 6 y 7.

menor a dos años y quisieran disfrutar del seguro de desempleo durante el período máximo permitido, que es de 52 semanas. Cabe recordar que uno de los requisitos para tener derecho a los beneficios del seguro de desempleo es haber estado asegurado por un período mínimo de 1 año (Cuadro 8).

Por otra parte, el Cuadro 9 (que también se desprende de los Cuadros A5a-A5e, A6a-A6e y A7a-A7e del Anexo) permite evaluar el impacto del esquema de financiamiento individual, con las características planteadas, sobre los fondos del SAR. Como se observa en dichos cuadros, el impacto en los recursos del SAR depende de la magnitud de la compensación por antigüedad, del monto de los beneficios y la duración del desempleo.

Al examinar dichos cuadros, la primera conclusión que se puede realizar es que cuando la indemnización que recibe el trabajador al dejar de laborar de manera involuntaria incluye una compensación adicional por más de tres años de antigüedad, se registra un impacto positivo sobre el SAR, ya que sus recursos acumulados van a ser mayores después del período de desempleo.

Con respecto al monto de los beneficios, se puede señalar que las alternativas planteadas no tienen impactos muy diferentes sobre los recursos del SAR, sobre todo si se comparan las alternativas de beneficios constantes con la de beneficios decrecientes. Si la comparación se realiza entre las alternativas de beneficios constantes, las diferencias son un poco mayores, pero su efecto no es significativo

CUADRO 9

IMPACTO EN EL SAR DEL GASTO EN BENEFICIOS POR DESEMPLEO*

TIPO DE COMPENSACION**	BENEFICIOS ALTOS Y CONSTANTES				BENEFICIOS DECRECIENTES				BENEFICIOS BAJOS Y CONSTANTES			
	MESES DE DESEMPLEO				MESES DE DESEMPLEO				MESES DE DESEMPLEO			
	TRES	SEIS	NUEVE	DOCE	TRES	SEIS	NUEVE	DOCE	TRES	SEIS	NUEVE	DOCE
SIN COMPENSACION	1.50	0.00	-1.50	-3.00	1.20	-0.30	-1.50	-2.40	1.80	0.60	-0.60	-1.80
POR UN AÑO	2.16	0.66	-0.84	-2.34	1.66	0.36	-0.84	-1.74	2.46	1.26	0.06	-1.14
POR TRES AÑOS	3.50	2.00	0.50	-1.00	3.20	1.70	0.50	-0.40	3.80	2.60	1.40	0.20
POR CINCO AÑOS	4.83	3.33	1.83	0.33	4.53	3.03	1.83	0.93	5.13	3.93	2.73	1.53

* Todos los valores están expresados en número de veces el salario mensual de trabajador.

** Se refiere a la compensación adicional por años de servicio que se incluye en la indemnización laboral por retiro involuntario.

FUENTE: Elaboración propia con base en información de los Cuadros 6 y 7.

sobre los recursos del SAR, sobre todo si el trabajador tiene más de dos años de antigüedad y cotización al SAR.

Por último, se puede indicar que el impacto de la duración del desempleo sobre los recursos del SAR sólo es relevante cuando el trabajador tiene menos de tres años de años de antigüedad y de cotización al SAR. En los demás casos, la duración del desempleo no tiene un impacto significativo.

Las anteriores observaciones permiten afirmar que, con excepción de aquellos trabajadores que dejan de laborar cuando tienen un período corto de antigüedad y de cotización al SAR, el impacto sobre los recursos del SAR será positivo. En consecuencia, se puede concluir que el financiamiento individual del seguro de desempleo, aprovechando los recursos de la indemnización y del SAR, además de permitir sufragar el costo del seguro de desempleo, fortalece el seguro de retiro de los trabajadores.

V. CONCLUSIONES

La conclusión más importante de este estudio es que, contando con las características adecuadas, el establecimiento y operación de un sistema de seguro de desempleo es financieramente viable.

El estudio evalúa las características que debe tener el sistema de seguro de desempleo y su forma de financiamiento, con el fin de que, además

de lograr los propósitos intrínsecos de este seguro, se garantice su viabilidad financiera. Con base en esta evaluación, se propone que el seguro de desempleo tenga las características siguientes:

1. El seguro de desempleo debe proporcionar un ingreso al trabajador que pierda su empleo de manera involuntaria y únicamente a él. La Ley Federal del Trabajo define clara y suficientemente los casos en que el trabajador deja de laborar involuntariamente, por lo que no se requieren planteamientos adicionales al respecto.
2. En una primera etapa se debe excluir de la protección del seguro al desempleo involuntario causado por la terminación de relaciones de trabajo pactadas por obra o tiempo determinado, lo que excluye a los eventuales.
3. Los beneficios del seguro de desempleo deben otorgarse solamente a quienes hayan recibido una indemnización laboral, debido a que la Ley Federal del Trabajo establece que el patrón tiene la obligación de otorgar dicha indemnización en todos los casos de desempleo involuntario que se plantea que cubra el seguro propuesto.
4. Las discrepancias respecto al derecho de recibir una indemnización laboral y a la obligación de otorgarla deben ser resueltas, como en el presente, por los tribunales del trabajo.
5. El seguro de desempleo debe ser obligatorio para todos los asalariados que se encuentran afiliados de manera permanente, bajo

el esquema integral urbano, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

6. En una primera etapa se debe excluir de la cobertura del seguro de desempleo a los asalariados del campo que de manera permanente están afiliados al IMSS.
7. Se debe excluir de la cobertura del seguro a los trabajadores de base del sector público, debido a que son inamovibles por Ley, por lo que para ellos no existe la posibilidad del desempleo involuntario
8. En una primera etapa se debe excluir de la cobertura del seguro a los trabajadores de confianza al servicio del Estado.
9. Los beneficios del seguro de desempleo no deben otorgarse, en una primera etapa, a los trabajadores que se separan del trabajo de manera voluntaria y que se convierten en desempleados involuntarios debido a que, por las condiciones del mercado laboral, no obtienen un trabajo.
10. Se debe cancelar el derecho a disfrutar los beneficios del seguro de desempleo cuando se recibe de parte de otra rama de la seguridad social una pensión por accidente o enfermedad laboral, invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada.
11. Para tener derecho a recibir los beneficios del seguro, el trabajador debe haber estado desempleado por un período de cuatro semanas .

12. Para tener derecho a recibir los beneficios del seguro, el trabajador debe haber estado afiliado al sistema del seguro de desempleo durante los últimos 12 meses o durante un período mínimo de 21 meses en los últimos dos años o 30 meses en los últimos tres años.
13. Para acceder a los beneficios del desempleo, no debe existir la obligación de comprobar la capacidad y disponibilidad para el trabajo, ni ningún otro requisito adicional a los planteados anteriormente.
14. El monto de los beneficios al desempleado en las primeras 13 semanas debe ser equivalente al 60% del promedio indizado de su salario de los últimos tres años, y disminuir paulatinamente durante el período máximo de disfrute de un año, hasta llegar al 30% en las últimas 13 semanas.
15. Los desempleados que disfruten los beneficios del seguro deben estar protegidos por el seguro de enfermedades y maternidad, mediante la cotización de una prima al IMSS con recursos del sistema del seguro de desempleo.
16. El disfrute de los beneficios del seguro debe terminar inmediatamente después de que el trabajador se incorpora a un empleo, aunque éste sea de carácter parcial o temporal.

17. La duración máxima del disfrute de los beneficios en forma continua debe ser de un año, aunque el trabajador continúe desempleado. Para tener otra vez derecho al seguro, el trabajador debe cumplir nuevamente con los requisitos de calificación.
18. Para el financiamiento del seguro de desempleo se debe utilizar parte de los recursos de la indemnización laboral y, si es necesario, parte de los recursos que acumulan los trabajadores en el Sistema de Ahorro para el Retiro.

El análisis realizado en este estudio del establecimiento y posible operación de un sistema de seguro de desempleo que se base en las características propuestas permite concluir que:

1. En la gran mayoría de los casos, el esquema de financiamiento con base en un fondo individual y en el aprovechamiento de la indemnización por retiro involuntario significaría un fortalecimiento del Sistema de Ahorro para el Retiro.
2. Una importante ventaja de este esquema de financiamiento es que evita las transferencias de recursos entre trabajadores, lo que desestimula los abusos o, al menos, cancela sus implicaciones negativas sobre el conjunto de los trabajadores.
3. El esquema propuesto de financiamiento del seguro de desempleo no implica un mayor costo laboral para las empresas, ni una merma del ingreso salarial de los trabajadores.

4. Si en 1994 se hubiera establecido un seguro de desempleo, se hubieran tenido los resultados siguientes:
 - ◆ la población cubierta inicialmente hubiera sido de alrededor de 8 millones de trabajadores.
 - ◆ el número de desempleados que hubieran recibido sus beneficios hubiera sido de aproximadamente 100 mil personas.
 - ◆ el costo anual hubiera sido de alrededor de 700 millones de nuevos pesos. Este costo hubiera representado alrededor del 0.6% de la masa salarial, lo que significa un costo reducido en relación con otras ramas de la seguridad social.
5. Los recursos disponibles con el esquema de financiamiento propuesto son suficientes para sufragar el costo individual de los beneficios del seguro de desempleo para todos los trabajadores, con excepción de aquellos que tienen menos de dos años de trabajar y cotizar al SAR y su desempleo dura más de 9 meses.
6. Cuando la indemnización laboral que recibe el trabajador incluye una compensación adicional por más de tres años de antigüedad, el financiamiento del seguro de desempleo con base en un esquema individual permite sufragar el costo del seguro de desempleo y fortalecer el seguro de retiro de los trabajadores.

Para finalizar, cabe destacar que para decidir sobre la conveniencia de establecer el seguro de desempleo es necesario examinar aspectos adicionales a los tratados en este estudio, tales como los requerimientos jurídicos y las implicaciones en la legislación laboral y de seguridad social; el marco institucional y administrativo; la cobertura y costos futuros; los mecanismos y negociaciones necesarias para darle viabilidad política; los programas de promoción y difusión, etc.

No obstante las investigaciones aún pendientes, es importante reiterar que los resultados del estudio realizado sí demuestran que la viabilidad financiera del seguro de desempleo no puede ser considerada como un argumento en contra de su establecimiento.

VI. BIBLIOGRAFIA

ADDISON T. JOHN Y W. STANLEY SIEBERT (1979). The Market for Labor: An Analytical Treatment. Goodyear Publishing Company, Inc. California.

ANDERSON, PATRICIA M. Y BRUCE D. MEYER (1993). "Unemployment Insurance in the United States: Layoff Incentives and Cross Subsidies". Journal of Labor Economics. University of Chicago. Vol. 11, no. 1.

ASOCIACION INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (1955). Problemas Administrativos de los Regímenes de Protección Contra el Desempleo. XII Asamblea General de la AISS. México.

ASOCIACION INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (1985). Financiación de los Regímenes de Protección contra el Desempleo. XXIa. Asamblea General de la AISS. Bélgica.

ASOCIACION INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (1986). Evolución de la Seguridad Social y Actividades de la AISS 1984-1986. XXIIa. Asamblea General de la AISS. Canadá.

ASOCIACION INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (1989). "Developments and Trends in Social Security 1987-1989", en Revista Internacional de Seguridad Social. No. 3.

ASOCIACION INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (1992). Evolución y Tendencias en la Seguridad Social 1990-1992. XXIV. Asamblea General de la AISS. México.

ATKINSON, RAYMOND C. (1941) The Federal Role in Unemployment Compensation. EUA.

ATKINSON B. ANTHONY Y JOHN MICKLEWRIGHT (1991). "Unemployment Compensation and Labor Market Transitions: A Critical Review", en Journal of Economic Literature, Vol.XXIX. Diciembre de 1991.

BAEZA SERGIO Y RODRIGO MANUBENS, ED (1988). Sistema Privado de Pensiones en Chile. Centro de Estudios Públicos. Chile.

BLAUSTEIN J. SAUL E ISABEL CRAIG (1977). An International Review of Unemployment Insurance Schemes. The W.E. Upjohn Institute for Employment Research. EUA.

BOWERS CRAIG. PAPIER (1956). Financing Unemployment Compensation. Ohio's Experience. EUA.

BRICEÑO RUIZ, ALBERTO (1987). Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Ed. Harla. México.

COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS. Compendio de Indicadores de Empleo y Salarios. Diversos números.

DANZIGER, SHELDON ; ROBERT HAVEMAN Y ROBERT PLOTNICK (1981). "How Income Transfer Programs Affect Work, Savings, and the Income Distribution: A Critical Review". Journal of Economic Literature. Vol. XIX. Septiembre de 1981.

DEERE, DONALD R. (1991) "Unemployment Insurance and Employment". Journal of Labor Economics. The University of Chicago. Vol. 9, no.4.

EPSTEIN, ABRAHAM (1936). Insecurity. A Challenge to América. A Study of Social Insurance in the United States and Abroad. EUA.

ETIENNE, RAYMOND (1973). Evolución de los Regímenes de Protección Contra el Desempleo Desde 1955. XVIIa Asamblea General de la AISS. Suiza.

GASTON, NOEL. (1992) "A Characterization of Australian Unemployment Compensation: An Analysis of Labor Market Adjustment". The Economic Record. The Economic Society of Australia. Vol. 68, no. 202. Septiembre de 1992.

GORDON S. MARGARET Y RALPH. W. AMERSON (1957). Unemployment Insurance. Institute of Industrial Relations. University of California, Brekeley. EUA.

GORDON S. MARGARET (1990). Social Security Policies in Industrial Countries. A Comparative analysis. Cambridge University Press. EUA.

GREEN, DAVID A. Y W. CRAIG RIDDELL (1993). "The Economic Effects of Unemployment Insurance in Canada: An Empirical Analysis of UI Disentitlementment". Journal of Labor Economics. University of Chicago. Vol. 11, no. 1.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. Informe Mensual de la Población Derechohabiente. Diversos números.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA, GEOGRAFIA E INFORMATICA. Avance de Información Económica sobre Empleo. Diversos números.

KING, J.E. (1980). Readings in Labour Economics. Oxford University Press. U.K.

KOTLIKOFF, LAURENCE J. (1984). "Taxation and Savings: A Neoclassical Perspective". Journal of Economic Literature. Vol. XXII, Diciembre de 1984.

Lev del Seguro Social (1994). Ed. Porrúa, S.A. México.

MARCEAU, NICOLAS (1993). "Unemployment Insurance and Market Structure". Journal of Public Economics. Elsevier Science Publishers. No. 52.

MESA-LAGO, CARMELO (1991). Social Security and Prospects for Equity in Latin America. World Bank. Discussion Papers No. 140. EUA.

NARRO ROBLES, JOSE Y JAVIER MOCTEZUMA BARRAGAN (1992). La Seguridad Social y el Estado Moderno. IMSS, FCE, ISSSTE. México.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1955). Los Sistemas de Seguro de Desempleo. OIT. Suiza.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1984). Financing Social Security: The Options. An International Analysis. OIT. Suiza.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1988a). Texto del Convenio sobre el Fomento del Empleo y la Protección Contra el Desempleo. Actas Provisionales de la Conferencia Internacional del Trabajo 27A. Septuagésima quinta reunión. Suiza.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1988b). Texto de la Recomendación sobre el Fomento del Empleo y la Protección Contra el Desempleo. Actas Provisionales de la Conferencia Internacional del Trabajo 27B. Septuagésima quinta reunión. Suiza.

ORTUZAR A., PABLO (1986). La Reforma Previsional de 1980: Mitos y Premoniciones. Centro de Estudios Políticos. Documento de Trabajo No. 71. Chile.

PEREZ MENAYO, VICENTE (1982). La Protección del Desempleo en España y en los Países de las Comunidades Europeas. Ministerio del Trabajo. España.

PEREZ MONTAS, HERNANDO (1982). "Problemas y Perspectivas del Financiamiento de la Seguridad Social en América Latina" En

- Grupo de Trabajo Regional Americano sobre el Financiamiento de la Seguridad Social. Documentación de la Seguridad Social Americana. Serie Actas No. 5. AISS.
- PERLMAN RICHARD (1969). Labor Theory. Jhon Wiley & Sons, Inc. EUA.
- REDECILLAS, ANTONIO (1982). Análisis de las Experiencias Sobre Nuevas Formas de Financiación de la Seguridad Social en la Región Iberoamericana. Segunda Conferencia Regional Americana de la AISS. Documentación de la Seguridad Social Americana. Serie Actas No. 5. AISS.
- RODRIGUEZ, J. Y WURGAFT, J. (1987). La Protección Social a los Desocupados en América Latina. PREAL-OIT. Chile.
- ROSBROW, JAMES M. (1985). "Unemployment Insurance System Marks its 50th Anniversary". Monthly Labor Review. EUA. Septiembre de 1985.
- SANTAMARIA, MARCO (1991). Privatizing Social Security: The Chilean Case. Federal Reserve Bank of New York. Research Paper No. 9127. EUA.
- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL (1993). "Avance Programático del Sector Trabajo y Previsión Social".

- Revista Mexicana del Trabajo. STPS. No. 3, Tercer Cuatrimestre de 1993.
- TOPEL: ROBERT. "Unemployment and Unemployment Insurance". en EHREMBERG, Research in Labor Economics. Vol. 7. JAI Press, Inc. EUA, 1985.
- TRUEBA URBINA, A. Y J. TRUEBA BARRERA, EDS (1993). Ley Federal del Trabajo Ed. Porrúa, S.A. México.
- TRUEBA URBINA, A. Y J. TRUEBA BARRERA, EDS (1994). Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Ed. Porrúa, S.A. México.
- TRUJILLO CABRERA, ANGEL (1986). Compilador. Protección por Desempleo. Centro de Publicaciones del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. España.
- USATEGUI, JOSE MARIA (1991). "Subsidios de Desempleo y Salarios Mínimos Aceptables en el Mercado de Trabajo". Revista Española de Economía. Vol.8, No. 2.
- USATEGUI, JOSE M. (1993). "Finite Duration of Unemployment insurance, Reservation Wages and Participation in the Job Markets". Journal of Public Economics; no. 50. Elsevier Science Publishers. Holanda.

U.S. DEPARTMENT OF HEALTH AND HUMAN SERVICES (1989).

Social Security Programs Throughout the World, 1989. Research Report # 62. EUA.

U.S. DEPARTMENT OF HEALTH AND HUMAN SERVICES (1991).

Social Security Programs Throughout the World, 1991. EUA.

WORSWICK, G.D.N. ED. (1976). The Concept and Measurement of

Involuntary Unemployment. Westview Press. EUA.

VII. ANEXO ESTADISTICO

CUADRO A1
EVOLUCION HIPOTETICA DE LA COBERTURA Y DE LOS DESEMPLEADOS
BENEFICIADOS CON EL SEGURO DE DESEMPLEO*
(DATOS TRIMESTRALES)

AÑO Y TRIMESTRE	ASEGURADOS PERMANENTES URBANOS CON ESQUEMA INTEGRAL ORDINARIO*	DESOCUPADOS ABIERTOS BENEFICIADOS*	DESOCUPADOS ABIERTOS Y ENCUBIERTOS BENEFICIADOS*
85-I	5 359 952	44 769	64 516
85-II	5 477 471	35 560	53 451
85-III	5 543 062	49 716	72 851
85-IV	5 602 907	43 194	65 505
86-I	5 614 401	39 720	59 223
86-II	5 690 479	34 344	51 847
86-III	5 681 648	54 913	79 760
86-IV	5 746 758	61 130	90 475
87-I	5 770 745	60 500	88 000
87-II	5 888 345	52 379	79 878
87-III	6 021 774	46 900	70 349
87-IV	6 169 543	47 607	76 459
88-I	6 190 158	48 433	71 958
88-II	6 297 269	49 762	73 970
88-III	6 388 181	54 389	76 145
88-IV	6 551 571	42 248	64 692
89-I	6 573 721	44 456	65 294
89-II	6 729 039	41 354	59 274
89-III	6 872 001	40 817	58 134
89-IV	7 093 857	32 780	51 137
90-I	7 156 570	35 188	56 300
90-II	7 352 583	36 608	53 605
90-III	7 522 112	43 380	69 968
90-IV	7 739 892	43 828	74 171
91-I	7 804 507	44 119	71 897
91-II	7 953 023	38 850	64 187
91-III	8 031 447	38 921	59 053
91-IV	8 185 520	40 027	63 120
92-I	8 105 182	47 019	79 446
92-II	8 101 876	50 272	80 795
92-III	8 107 941	42 419	74 599
92-IV	8 175 930	53 493	91 136
93-I	8 072 789	62 103	102 913
93-II	8 134 241	61 405	101 703
93-III	8 035 301	61 936	100 437
93-IV	8 035 120	65 767	107 619
94-I	7 970 517	69 234	102 915

* Mismas referencias y fuentes bibliográficas que los Cuadros 1 y 3 del texto principal.

CUADRO A2
EVOLUCION DE LAS VARIABLES LABORALES RELEVANTES
(DATOS TRIMESTRALES)

AÑO Y TRIMESTRE	TASA DE DESEMPLEO ABIERTO	TASA DE DESEMPLEO ABIERTO ALTERNATIVA	DESOCUPADOS CON EXPERIENCIA LABORAL	DESOCUPADOS RETIRADOS DE MANERA INVOLUNTARIA	DESOCUPADOS CON MAS DE 4 SEMANAS DE DESEMPLEO
85-I	5.2	7.5	74.0	28.9	55.8
85-II	3.9	5.9	74.5	39.2	57.0
85-III	4.6	6.7	75.0	44.9	57.9
85-IV	3.7	5.6	75.5	44.8	61.6
86-I	4.1	6.1	76.0	45.5	49.9
86-II	3.8	5.7	76.5	47.4	43.8
86-III	4.9	7.1	77.0	48.7	52.6
86-IV	4.3	6.4	77.5	52.5	60.8
87-I	4.4	6.4	79.7	50.5	59.2
87-II	4.0	6.1	76.6	46.6	62.3
87-III	4.0	6.0	71.7	46.5	58.4
87-IV	3.3	5.3	73.2	48.4	66.0
88-I	3.5	5.2	75.2	50.3	59.1
88-II	3.7	5.5	75.6	45.2	62.5
88-III	4.0	5.6	68.2	46.1	67.7
88-IV	3.2	4.9	73.3	43.5	63.2
89-I	3.2	4.7	80.1	49.5	53.3
89-II	3.0	4.3	79.3	45.4	56.9
89-III	3.3	4.7	73.6	39.7	61.6
89-IV	2.5	3.9	73.4	42.9	58.7
90-I	2.5	4.0	77.1	42.8	59.6
90-II	2.8	4.1	78.1	41.7	54.6
90-III	3.1	5.0	77.4	40.6	59.2
90-IV	2.6	4.4	80.0	46.3	58.8
91-I	2.7	4.4	83.0	46.2	54.6
91-II	2.3	3.8	86.1	42.9	57.5
91-III	2.9	4.4	80.6	41.8	49.6
91-IV	2.6	4.1	79.7	41.4	57.0
92-I	2.9	4.9	82.7	46.6	51.9
92-II	2.8	4.5	85.9	46.4	55.6
92-III	2.9	5.1	81.2	42.4	52.4
92-IV	2.7	4.6	85.1	48.1	59.2
93-I	3.5	5.8	84.9	48.3	53.6
93-II	3.2	5.3	88.4	47.4	56.3
93-III	3.7	6.0	85.0	44.4	55.2
93-IV	3.3	5.4	84.9	49.6	58.9
94-I	3.7	5.5	85.6	48.8	56.2

* Mismas referencias y fuentes bibliográficas que el Cuadro 2 del texto principal.

CUADRO A3
EVOLUCION HIPOTETICA DEL COSTO DIARIO DEL SEGURO DE DESEMPLEO
 (Nuevos pesos constantes de enero de 1964)

AÑO Y TRIMESTRE	SALARIO MEDIO DIARIO	DESEMPLEDADOS ABIERTOS			DESEMPLEDADOS ABIERTOS Y ENCUBIERTOS		
		BENEFICIOS ALTOS Y CONSTANTES	BENEFICIOS DECECIENTES	BAJOS Y CONSTANTES	BENEFICIOS ALTOS Y CONSTANTES	BENEFICIOS DECECIENTES	BENEFICIOS BAJOS Y CONSTANTES
85-I	43.93	983.467	885.120	786.773	1.417.247	1.275.523	1.133.798
85-II	44.42	789.846	710.862	631.877	1.187.233	1.068.510	949.786
85-III	45.45	1.129.761	1.016.785	903.809	1.655.498	1.489.948	1.324.398
85-IV	42.20	511.395	820.255	729.116	1.382.162	1.243.946	1.055.730
86-I	41.76	829.403	746.462	663.522	1.236.649	1.112.984	989.319
86-II	40.64	697.904	628.114	558.323	1.053.591	948.232	842.873
86-III	39.16	1.075.225	967.702	860.180	1.561.731	1.405.558	1.249.385
86-IV	39.31	1.201.552	1.081.397	961.242	1.778.336	1.600.502	1.422.669
87-I	37.57	1.136.642	1.022.978	909.314	1.653.298	1.487.968	1.322.638
87-II	36.04	943.886	849.497	755.109	1.439.426	1.295.483	1.151.541
87-III	35.83	840.253	756.227	672.202	1.260.379	1.134.341	1.008.303
87-IV	36.09	859.143	773.229	687.314	1.379.836	1.241.852	1.103.869
88-I	34.92	845.537	760.984	676.430	1.256.227	1.130.604	1.004.982
88-II	34.16	849.896	764.907	679.917	1.263.359	1.137.023	1.010.687
88-III	34.17	929.220	836.298	743.376	1.300.908	1.170.818	1.040.727
88-IV	34.54	729.647	656.683	583.718	1.117.272	1.005.545	893.818
89-I	35.63	792.080	712.872	633.664	1.163.367	1.047.030	930.694
89-II	36.31	750.829	675.746	600.663	1.076.189	968.570	860.951
89-III	37.42	763.693	687.324	610.955	1.087.685	978.916	870.148
89-IV	37.84	620.227	558.204	496.181	967.554	870.798	774.043
90-I	36.66	644.918	580.426	515.934	1.031.868	928.081	825.494
90-II	36.70	671.712	604.541	537.370	983.578	885.220	788.863
90-III	36.11	783.227	704.904	626.582	1.263.269	1.136.942	1.010.615
90-IV	36.62	802.499	722.449	641.999	1.358.076	1.222.268	1.086.461
91-I	37.09	818.238	736.414	654.590	1.333.424	1.200.082	1.066.739
91-II	37.68	731.928	658.736	585.543	1.209.273	1.088.346	967.416
91-III	37.82	736.094	662.484	588.875	1.116.832	1.005.149	893.466
91-IV	37.86	757.755	681.980	606.204	1.194.921	1.075.429	955.937
92-I	38.41	903.081	812.773	722.465	1.525.895	1.373.306	1.220.716
92-II	39.42	990.768	891.692	792.615	1.592.305	1.433.076	1.273.845
92-III	39.88	845.768	761.191	676.615	1.487.386	1.338.647	1.189.909
92-IV	39.93	1.068.042	961.238	854.434	1.819.627	1.637.665	1.455.702
93-I	39.25	1.218.654	1.096.789	974.924	2.019.485	1.817.536	1.615.588
93-II	39.08	1.199.821	1.079.839	959.857	1.987.203	1.788.483	1.589.763
93-III	39.80	1.232.674	1.109.407	986.139	1.998.931	1.799.038	1.599.145
93-IV	39.92	1.312.643	1.181.379	1.050.114	2.147.961	1.933.165	1.718.369
94-I	40.03	1.385.550	1.246.995	1.108.440	2.059.601	1.853.641	1.647.681

* Mismas referencias y fuentes bibliográficas que el Cuadro 4 del texto principal.

CUADRO A4
EVOLUCION DE LAS PRIMAS REQUERIDAS PARA FINANCIAR
COLECTIVAMENTE EL SEGURO DE DESEMPLEO*

AÑO Y TRIMESTRE	MASA SALARIAL pesos diarios de enero de 1994	DESOCUPADOS ABIERTOS			DESOCUPADOS ABIERTOS Y ENCUBIERTOS		
		BENEFICIOS ALTOS Y CONSTANTES	BENEFICIOS DECRECIENTES	BENEFICIOS BAJOS Y CONSTANTES	BENEFICIOS ALTOS Y CONSTANTES	BENEFICIOS DECRECIENTES	BENEFICIOS BAJOS Y CONSTANTES
85-I	235 489 062	0 42	0 38	0 33	0 60	0 54	0 48
85-II	243 327 309	0 32	0 29	0 26	0 49	0 44	0 39
85-III	251 925 779	0 45	0 40	0 36	0 66	0 59	0 53
85-IV	236 444 627	0 39	0 35	0 31	0 58	0 52	0 47
86-I	234 469 310	0 35	0 32	0 28	0 53	0 47	0 42
86-II	231 274 834	0 30	0 27	0 24	0 46	0 41	0 36
86-III	222 498 875	0 48	0 43	0 39	0 70	0 63	0 56
86-IV	225 912 167	0 53	0 48	0 43	0 79	0 71	0 63
87-I	216 835 151	0 52	0 47	0 42	0 76	0 69	0 61
87-II	212 220 176	0 44	0 40	0 36	0 68	0 61	0 54
87-III	215 771 951	0 39	0 35	0 31	0 58	0 53	0 47
87-IV	222 679 945	0 39	0 35	0 31	0 62	0 56	0 50
88-I	216 133 188	0 39	0 35	0 31	0 58	0 52	0 46
88-II	215 106 707	0 40	0 36	0 32	0 59	0 53	0 47
88-III	218 280 386	0 43	0 38	0 34	0 60	0 54	0 48
88-IV	226 299 040	0 32	0 29	0 26	0 49	0 44	0 39
89-I	234 252 387	0 34	0 30	0 27	0 50	0 45	0 40
89-II	244 347 939	0 31	0 28	0 25	0 41	0 40	0 35
89-III	257 149 742	0 30	0 27	0 24	0 42	0 38	0 34
89-IV	268 441 061	0 23	0 21	0 18	0 35	0 32	0 29
90-I	262 331 089	0 25	0 22	0 20	0 39	0 35	0 31
90-II	269 820 741	0 25	0 22	0 20	0 36	0 33	0 29
90-III	271 623 413	0 29	0 26	0 23	0 47	0 42	0 37
90-IV	283 434 678	0 28	0 25	0 23	0 48	0 43	0 38
91-I	289 489 592	0 28	0 25	0 23	0 46	0 41	0 37
91-II	299 669 471	0 24	0 22	0 20	0 40	0 36	0 32
91-III	303 789 111	0 24	0 22	0 19	0 37	0 33	0 29
91-IV	309 921 701	0 24	0 22	0 20	0 39	0 35	0 31
92-I	311 386 592	0 29	0 26	0 23	0 49	0 44	0 39
92-II	319 343 573	0 31	0 28	0 25	0 50	0 45	0 40
92-III	323 318 263	0 26	0 24	0 21	0 46	0 41	0 37
92-IV	326 481 275	0 33	0 29	0 26	0 56	0 50	0 45
93-I	316 827 547	0 38	0 35	0 31	0 64	0 57	0 51
93-II	317 875 781	0 38	0 34	0 30	0 63	0 56	0 50
93-III	319 842 078	0 39	0 35	0 31	0 62	0 56	0 50
93-IV	320 743 641	0 41	0 37	0 33	0 67	0 60	0 54
94-I	319 021 847	0 43	0 39	0 35	0 65	0 58	0 52

* Mismas referencias y fuentes bibliograficas que el Cuadro 5 del texto principal

CUADRO A5a

IMPACTO EN EL SAR DE UN SEGURO DE DESEMPLEO CON BENEFICIOS ALTOS Y CONSTANTES*
INDEMNIZACION SIN COMPENSACION ADICIONAL POR AÑOS DE SERVICIO**

AÑOS DE COTIZACION AL SAR	RECURSOS ACUMULADOS EN EL SAR	RECURSOS DEL SAR MAS INDEMNIZACION	RECURSOS EN EL SAR DESPUES DEL PERIODO DE DESEMPLEO			
			3 MESES DE DESEMPLEO	6 MESES DE DESEMPLEO	9 MESES DE DESEMPLEO	12 MESES DE DESEMPLEO
UNO	0.84	3.84	2.34	0.84	-0.65	-2.16
DOS	1.69	4.68	3.18	1.69	0.18	-1.32
TRES	2.52	5.52	4.02	2.52	1.02	-0.48
CUATRO	3.36	6.36	4.86	3.36	1.86	0.36
CINCO	4.20	7.20	5.70	4.20	2.70	1.20
SEIS	5.04	8.04	6.54	5.04	3.54	2.04
SIETE	5.88	8.88	7.38	5.88	4.38	2.88
OCHO	6.72	9.72	8.22	6.72	5.22	3.72
NUEVE	7.56	10.56	9.06	7.56	6.06	4.56
DIEZ	8.40	11.40	9.90	8.40	6.90	5.40
QUINCE	12.60	15.60	14.10	12.60	11.10	9.60
VEINTE	16.80	19.80	18.30	16.80	15.30	13.80

* Los pagos al desempleado serian equivalentes al 50% de su salario previo durante todo el periodo máximo de 52 semanas.

** Todos los valores se expresan en número de veces el salario mensual del trabajador

CUADRO A5b

IMPACTO EN EL SAR DE UN SEGURO DE DESEMPLEO CON BENEFICIOS ALTOS Y CONSTANTES*
INDEMNIZACION CON COMPENSACION POR 1 AÑO DE SERVICIO (3.66 VECES EL SALARIO MENSUAL)**

AÑOS DE COTIZACION AL SAR	RECURSOS ACUMULADOS EN EL SAR	RECURSOS DEL SAR MAS INDEMNIZACION	RECURSOS EN EL SAR DESPUES DEL PERIODO DE DESEMPLEO			
			3 MESES DESEMPLEO	6 MESES DESEMPLEO	9 MESES DESEMPLEO	12 MESES DESEMPLEO
UNO	0.84	4.50	3.00	1.50	0.00	-1.50
DOS	1.68	5.34	3.84	2.34	0.84	-0.66
TRES	2.52	6.18	4.68	3.18	1.68	0.18
CUATRO	3.36	7.02	5.52	4.02	2.52	1.02
CINCO	4.20	7.86	6.36	4.86	3.36	1.86
SEIS	5.04	8.70	7.20	5.70	4.20	2.70
SIETE	5.88	9.54	8.04	6.54	5.04	3.54
OCHO	6.72	10.38	8.88	7.38	5.88	4.38
NUEVE	7.56	11.22	9.72	8.22	6.72	5.22
DIEZ	8.40	12.06	10.56	9.06	7.56	6.06
QUINCE	12.60	16.26	14.76	13.26	11.76	10.26
VEINTE	16.80	20.46	18.96	17.46	15.96	14.46

* Los pagos al desempleado serian equivalentes al 50% de su salario previo durante todo el periodo máximo de 52 semanas.

** Todos los valores se expresan en número de veces el salario mensual del trabajador

CUADRO A5c

IMPACTO EN EL SAR DE UN SEGURO DE DESEMPLEO CON BENEFICIOS ALTOS Y CONSTANTES*
INDEMNIZACION CON COMPENSACION POR 3 AÑOS DE SERVICIO (5 VECES EL SALARIO MENSUAL)**

AÑOS DE COTIZACION AL SAR	RECURSOS ACUMULADOS EN EL SAR	RECURSOS DEL SAR MAS INDEMNIZACION	RECURSOS EN EL SAR DESPUES DEL PERIODO DE DESEMPLEO			
			3 MESES DESEMPLEO	6 MESES DESEMPLEO	9 MESES DESEMPLEO	12 MESES DESEMPLEO
UNO	0.84	5.82	4.32	2.82	1.32	-0.18
DOS	1.68	6.65	5.16	3.65	2.15	0.65
TRES	2.52	7.50	6.00	4.50	3.00	1.50
CUATRO	3.36	8.34	6.84	5.34	3.84	2.34
CINCO	4.20	9.18	7.68	6.18	4.68	3.18
SEIS	5.04	10.02	8.52	7.02	5.52	4.02
SIETE	5.88	10.86	9.36	7.86	6.36	4.86
OCHO	6.72	11.70	10.20	8.70	7.20	5.70
NUEVE	7.56	12.54	11.04	9.54	8.04	6.54
DIEZ	8.40	13.38	11.88	10.38	8.88	7.38
QUINCE	12.60	17.58	16.08	14.58	13.08	11.58
VEINTE	16.80	21.78	20.28	18.78	17.28	15.78

* Los pagos al desempleado serían equivalentes al 50% de su salario previo durante todo el periodo máximo de 52 semanas.

** Todos los valores se expresan en número de veces el salario mensual del trabajador.

CUADRO A5d

IMPACTO EN EL SAR DE UN SEGURO DE DESEMPLEO CON BENEFICIOS ALTOS Y CONSTANTES*
 INDEMNIZACION CON COMPENSACION POR 5 AÑOS DE SERVICIO (6.3 VECES EL SALARIO MENSUAL)**

AÑOS DE COTIZACION AL SAR	RECURSOS ACUMULADOS EN EL SAR	RECURSOS DEL SAR MAS INDEMNIZACION	RECURSOS EN EL SAR DESPUES DEL PERIODO DE DESEMPLEO			
			3 MESES DESEMPLEO	6 MESES DESEMPLEO	9 MESES DESEMPLEO	12 MESES DESEMPLEO
UNO	0.84	7.14	5.64	4.14	2.64	1.14
DOS	1.69	7.99	6.49	4.99	3.49	1.99
TRES	2.52	8.82	7.32	5.82	4.32	2.82
CUATRO	3.36	9.66	8.16	6.66	5.16	3.66
CINCO	4.20	10.50	9.00	7.50	6.00	4.50
SEIS	5.04	11.34	9.84	8.34	6.84	5.34
SIETE	5.88	12.18	10.68	9.18	7.68	6.18
OCHO	6.72	13.02	11.52	10.02	8.52	7.02
NUEVE	7.56	13.86	12.36	10.86	9.36	7.86
DIEZ	8.40	14.70	13.20	11.70	10.20	8.70
QUINCE	12.60	18.90	17.40	15.90	14.40	12.90
VEINTE	16.80	23.10	21.60	20.10	18.60	17.10

* Los pagos al desempleado serian equivalentes al 50% de su salario previo a lo largo del periodo máximo de 52 semanas.

** Todos los valores se expresan en número de veces el salario mensual del trabajador

CUADRO A5e

IMPACTO EN EL SAR DE UN SEGURO DE DESEMPLEO CON BENEFICIOS ALTOS Y CONSTANTES*
INDEMNIZACION CON COMPENSACION POR 10 AÑOS (9.6 VECES EL SALARIO MENSUAL) **

AÑOS DE COTIZACION AL SAR	RECURSOS ACUMULADOS EN EL SAR	RECURSOS DEL SAR MAS INDEMNIZACION	RECURSOS EN EL SAR DESPUES DEL PERIODO DE DESEMPLEO			
			3 MESES DE DESEMPLEO	6 MESES DE DESEMPLEO	9 MESES DE DESEMPLEO	12 MESES DE DESEMPLEO
UNO	0.84	10.44	8.94	7.44	5.94	4.44
DOS	1.68	11.28	9.78	8.28	6.78	5.28
TRES	2.52	12.12	10.62	9.12	7.62	6.12
CUATRO	3.36	12.96	11.46	9.96	8.46	6.96
CINCO	4.20	13.80	12.30	10.80	9.30	7.80
SEIS	5.04	14.64	13.14	11.64	10.14	8.64
SIETE	5.88	15.48	13.98	12.48	10.98	9.48
OCHO	6.72	16.32	14.82	13.32	11.82	10.32
NUEVE	7.56	17.16	15.66	14.16	12.66	11.16
DIEZ	8.40	18.00	16.50	15.00	13.50	12.00
QUINCE	12.60	22.20	20.70	19.20	17.70	16.20
VEINTE	16.80	26.40	24.90	23.40	21.90	20.40

* Los pagos al desempleado serian equivalentes al 50% de su salario previo durante todo el periodo máximo de 52 semanas

** Todos los valores se expresan en numero de veces el salario mensual del trabajador

CUADRO A6a

IMPACTO EN EL SAR DE UN SEGURO DE DESEMPLEO CON BENEFICIOS DECRECIENTES*

INDEMNIZACION SIN COMPENSACION ADICIONAL POR AÑOS DE SERVICIO**

AÑOS DE COTIZACION AL SAR	RECURSOS ACUMULADOS EN EL SAR	RECURSOS DEL SAR MAS INDEMNIZACION	RECURSOS EN EL SAR DESPUES DEL PERIODO DE DESEMPLEO			
			3 MESES DE DESEMPLEO	6 MESES DE DESEMPLEO	9 MESES DE DESEMPLEO	12 MESES DE DESEMPLEO
UNO	0.84	3.84	2.04	0.54	-0.66	-1.56
DOS	1.68	4.68	2.88	1.38	0.18	-0.72
TRES	2.52	5.52	3.72	2.22	1.02	0.12
CUATRO	3.36	6.36	4.56	3.06	1.86	0.96
CINCO	4.20	7.20	5.40	3.90	2.70	1.80
SEIS	5.04	8.04	6.24	4.74	3.54	2.64
SIETE	5.88	8.88	7.08	5.58	4.38	3.48
OCHO	6.72	9.72	7.92	6.42	5.22	4.32
NUEVE	7.56	10.56	8.76	7.26	6.06	5.16
DIEZ	8.40	11.40	9.60	8.10	6.90	6.00
QUINCE	12.60	15.60	13.80	12.30	11.10	10.20
VEINTE	16.80	19.60	18.00	16.50	15.30	14.40

* Los pagos al desempleado disminuyen desde el 60% de su salario previo las primeras 13 semanas hasta el 30% las últimas 13 semanas.

** Todos los valores se expresan en numero de veces el salario mensual del trabajador

CUADRO A6b

IMPACTO EN EL SAR DE UN SEGURO DE DESEMPLEO CON BENEFICIOS DECRECIENTES*
INDEMNIZACION CON COMPENSACION POR 1 AÑO DE SERVICIO (3.66 VECES EL SALARIO MENSUAL)**

AÑOS DE COTIZACION AL SAR	RECURSOS ACUMULADOS EN EL SAR	RECURSOS DEL SAR MAS INDEMNIZACION	RECURSOS EN EL SAR DESPUES DEL PERIODO DE DESEMPLEO			
			3 MESES DESEMPLEO	6 MESES DESEMPLEO	9 MESES DESEMPLEO	12 MESES DESEMPLEO
UNO	0.84	4.50	2.70	1.20	0.00	-0.90
DOS	1.68	5.34	3.54	2.04	0.84	-0.06
TRES	2.52	6.18	4.38	2.88	1.68	0.78
CUATRO	3.36	7.02	5.22	3.72	2.52	1.62
CINCO	4.20	7.86	6.06	4.56	3.36	2.46
SEIS	5.04	8.70	6.90	5.40	4.20	3.30
SIETE	5.88	9.54	7.74	6.24	5.04	4.14
OCHO	6.72	10.38	8.58	7.08	5.88	4.98
NUEVE	7.56	11.22	9.42	7.92	6.72	5.82
DIEZ	8.40	12.06	10.26	8.76	7.56	6.66
QUINCE	12.60	16.26	14.46	12.96	11.76	10.86
VEINTE	16.80	20.46	18.66	17.16	15.96	15.06

* Los pagos al desempleado disminuirían desde el 60% de su salario previo las primeras 13 semanas hasta el 30% las últimas 13 semanas.

** Todos los valores se expresan en número de veces el salario mensual del trabajador

CUADRO A6c

IMPACTO EN EL SAR DE UN SEGURO DE DESEMPLEO CON BENEFICIOS DECRECIENTES*
INDEMNIZACION CON COMPENSACION POR 3 AÑOS DE SERVICIO (5 VECES EL SALARIO MENSUAL)**

AÑOS DE COTIZACION AL SAR	RECURSOS ACUMULADOS EN EL SAR	RECURSOS DEL SAR MAS INDEMNIZACION	RECURSOS EN EL SAR DESPUES DEL PERIODO DE DESEMPLEO			
			3 MESES DESEMPLEO	6 MESES DESEMPLEO	9 MESES DESEMPLEO	12 MESES DESEMPLEO
UNO	0.84	5.82	4.02	2.52	1.32	0.42
DOS	1.68	6.65	4.85	3.35	2.16	1.26
TRES	2.52	7.50	5.70	4.20	3.00	2.10
CUATRO	3.36	8.34	6.54	5.04	3.84	2.94
CINCO	4.20	9.18	7.38	5.88	4.68	3.78
SEIS	5.04	10.02	8.22	6.72	5.52	4.62
SIETE	5.88	10.86	9.06	7.56	6.36	5.46
OCHO	6.72	11.70	9.90	8.40	7.20	6.30
NUEVE	7.56	12.54	10.74	9.24	8.04	7.14
DIEZ	8.40	13.38	11.58	10.08	8.88	7.98
QUINCE	12.60	17.58	15.78	14.28	13.08	12.18
VEINTE	16.80	21.78	19.98	18.48	17.28	16.38

* Los pagos al desempleado disminuirían desde el 60% de su salario previo las primeras 13 semanas hasta el 30% las últimas 13 semanas.

** Todos los valores se expresan en número de veces el salario mensual del trabajador

CUADRO A6d

IMPACTO EN EL SAR DE UN SEGURO DE DESEMPLEO CON BENEFICIOS DECRECIENTES*
INDEMNIZACION CON COMPENSACION POR 5 AÑOS DE SERVICIO (6.3 VECES EL SALARIO MENSUAL)**

AÑOS DE COTIZACION AL SAR	RECURSOS ACUMULADOS EN EL SAR	RECURSOS DEL SAR MAS INDEMNIZACION	RECURSOS EN EL SAR DESPUES DEL PERIODO DE DESEMPLEO			
			3 MESES DESEMPLEO	6 MESES DESEMPLEO	9 MESES DESEMPLEO	12 MESES DESEMPLEO
UNO	0.84	7.14	5.34	3.84	2.64	1.74
DOS	1.68	7.99	6.18	4.68	3.48	2.58
TRES	2.52	8.82	7.02	5.52	4.32	3.42
CUATRO	3.36	9.66	7.86	6.35	5.16	4.26
CINCO	4.20	10.50	8.70	7.20	6.00	5.10
SEIS	5.04	11.34	9.54	8.04	6.84	5.94
SIETE	5.88	12.18	10.38	8.88	7.68	6.78
OCHO	6.72	13.02	11.22	9.72	8.52	7.62
NUEVE	7.56	13.86	12.06	10.56	9.36	8.46
DIEZ	8.40	14.70	12.90	11.40	10.20	9.30
QUINCE	12.60	18.90	17.10	15.60	14.40	13.50
VEINTE	16.80	23.10	21.30	19.80	18.60	17.70

* Los pagos al desempleado disminuan desde el 60% de su salario previo las primeras 13 semanas hasta el 30% las últimas 13 semanas.

** Todos los valores se expresan en numero de veces el salario mensual del trabajador

CUADRO A6e

IMPACTO EN EL SAR DE UN SEGURO DE DESEMPLEO CON BENEFICIOS DECRECIENTES*
INDEMNIZACION CON COMPENSACION POR 10 AÑOS (9.6 VECES EL SALARIO MENSUAL) **

AÑOS DE COTIZACION AL SAR	RECURSOS ACUMULADOS EN EL SAR	RECURSOS DEL SAR MAS INDEMNIZACION	RECURSOS EN EL SAR DESPUES DEL PERIODO DE DESEMPLEO			
			3 MESES DE DESEMPLEO	6 MESES DE DESEMPLEO	9 MESES DE DESEMPLEO	12 MESES DE DESEMPLEO
UNO	0.84	10.44	8.64	7.14	5.94	5.04
DOS	1.68	11.28	9.48	7.98	6.78	5.88
TRES	2.52	12.12	10.32	8.82	7.62	6.72
CUATRO	3.36	12.96	11.16	9.66	8.46	7.56
CINCO	4.20	13.80	12.00	10.50	9.30	8.40
SEIS	5.04	14.64	12.84	11.34	10.14	9.24
SIETE	5.88	15.48	13.68	12.18	10.98	10.08
OCHO	6.72	16.32	14.52	13.02	11.82	10.92
NUEVE	7.56	17.16	15.36	13.86	12.66	11.76
DIEZ	8.40	18.00	16.20	14.70	13.50	12.60
QUINCE	12.60	22.20	20.40	18.90	17.70	16.80
VEINTE	16.80	26.40	24.60	23.10	21.90	21.00

* Los pagos al desempleado disminuirían desde el 60% de su salario previo las primeras 13 semanas hasta el 30% las últimas 13 semanas.

** Todos los valores se expresan en número de veces el salario mensual del trabajador

CUADRO A7a

IMPACTO EN EL SAR DE UN SEGURO DE DESEMPLEO CON BENEFICIOS BAJOS Y CONSTANTES*
INDEMNIZACION SIN COMPENSACION ADICIONAL POR AÑOS DE SERVICIO**

AÑOS DE COTIZACION AL SAR	RECURSOS ACUMULADOS EN EL SAR	RECURSOS DEL SAR MAS INDEMNIZACION	RECURSOS EN EL SAR DESPUES DEL PERIODO DE DESEMPLEO			
			3 MESES DE DESEMPLEO	6 MESES DE DESEMPLEO	9 MESES DE DESEMPLEO	12 MESES DE DESEMPLEO
UNO	0.84	3.84	2.64	1.44	0.24	-0.96
DOS	1.68	4.68	3.48	2.28	1.08	-0.12
TRES	2.52	5.52	4.32	3.12	1.92	0.72
CUATRO	3.36	6.36	5.16	3.96	2.76	1.56
CINCO	4.20	7.20	6.00	4.80	3.60	2.40
SEIS	5.04	8.04	6.84	5.64	4.44	3.24
SIETE	5.88	8.88	7.68	6.48	5.28	4.08
OCHO	6.72	9.72	8.52	7.32	6.12	4.92
NUEVE	7.56	10.56	9.36	8.16	6.96	5.76
DIEZ	8.40	11.40	10.20	9.00	7.80	6.60
QUINCE	12.60	15.60	14.40	13.20	12.00	10.80
VEINTE	16.80	19.80	18.60	17.40	16.20	15.00

* Los pagos al desempleado serían equivalentes al 50% de su salario previo durante todo el periodo máximo de 52 semanas.

** Todos los valores se expresan en número de veces el salario mensual del trabajador

CUADRO A7b

IMPACTO EN EL SAR DE UN SEGURO DE DESEMPLEO CON BENEFICIOS BAJOS Y CONSTANTES*
 INDEMNIZACION CON COMPENSACION POR 1 AÑO DE SERVICIO (3.66 VECES EL SALARIO MENSUAL)**

AÑOS DE COTIZACION AL SAR	RECURSOS ACUMULADOS EN EL SAR	RECURSOS DEL SAR MAS INDEMNIZACION	RECURSOS EN EL SAR DESPUES DEL PERIODO DE DESEMPLEO			
			3 MESES DESEMPLEO	6 MESES DESEMPLEO	9 MESES DESEMPLEO	12 MESES DESEMPLEO
UNO	0.84	4.50	3.20	2.10	0.90	-0.30
DOS	1.68	5.34	4.14	2.94	1.74	0.54
TRES	2.52	6.18	4.98	3.78	2.58	1.38
CUATRO	3.36	7.02	5.82	4.62	3.42	2.22
CINCO	4.20	7.86	6.66	5.46	4.26	3.06
SEIS	5.04	8.70	7.50	6.30	5.10	3.90
SIETE	5.88	9.54	8.34	7.14	5.94	4.74
OCHO	6.72	10.38	9.18	7.98	6.78	5.58
NUEVE	7.56	11.22	10.02	8.82	7.62	6.42
DIEZ	8.40	12.06	10.86	9.66	8.46	7.26
QUINCE	12.60	16.26	15.06	13.86	12.66	11.46
VEINTE	16.80	20.46	19.26	18.06	16.86	15.66

* Los pagos al desempleado serían equivalentes al 50% de su salario previo durante todo el periodo máximo de 52 semanas.

** Todos los valores se expresan en número de veces el salario mensual del trabajador

CUADRO A7c

IMPACTO EN EL SAR DE UN SEGURO DE DESEMPLEO CON BENEFICIOS BAJOS Y CONSTANTES*
 INDEMNIZACION CON COMPENSACION POR 3 AÑOS DE SERVICIO (5 VECES EL SALARIO MENSUAL)**

AÑOS DE COTIZACION AL SAR	RECURSOS ACUMULADOS EN EL SAR	RECURSOS DEL SAR MAS INDEMNIZACION	RECURSOS EN EL SAR DESPUES DEL PERIODO DE DESEMPLEO			
			3 MESES DESEMPLEO	6 MESES DESEMPLEO	9 MESES DESEMPLEO	12 MESES DESEMPLEO
UNO	0.84	5.82	4.62	3.42	2.22	1.02
DOS	1.68	6.66	5.46	4.26	3.06	1.86
TRES	2.52	7.50	6.30	5.10	3.90	2.70
CUATRO	3.36	8.34	7.14	5.94	4.74	3.54
CINCO	4.20	9.18	7.98	6.78	5.58	4.38
SEIS	5.04	10.02	8.82	7.62	6.42	5.22
SIETE	5.88	10.86	9.66	8.46	7.26	6.06
OCHO	6.72	11.70	10.50	9.30	8.10	6.90
NUEVE	7.56	12.54	11.34	10.14	8.94	7.74
DIEZ	8.40	13.38	12.18	10.98	9.78	8.58
QUINCE	12.60	17.58	16.38	15.18	13.98	12.78
VEINTE	16.80	21.78	20.58	19.38	18.18	16.98

* Los pagos al desempleado serían equivalentes al 40% de su salario previo durante el periodo máximo de 52 semanas

** Todos los valores se expresan en número de veces el salario mensual del trabajador

CUADRO A7d

IMPACTO EN EL SAR DE UN SEGURO DE DESEMPLEO CON BENEFICIOS BAJOS Y CONSTANTES*
 INDEMNIZACION CON COMPENSACION POR 5 AÑOS DE SERVICIO (6.3 VECES EL SALARIO MENSUAL)**

AÑOS DE COTIZACION AL SAR	RECURSOS ACUMULADOS EN EL SAR	RECURSOS DEL SAR MAS INDEMNIZACION	RECURSOS EN EL SAR DESPUES DEL PERIODO DE DESEMPLEO			
			3 MESES DESEMPLEO	6 MESES DESEMPLEO	9 MESES DESEMPLEO	12 MESES DESEMPLEO
UNO	0.84	7.14	5.94	4.74	3.54	2.34
DOS	1.68	7.98	6.78	5.58	4.38	3.18
TRES	2.52	8.82	7.62	6.42	5.22	4.02
CUATRO	3.36	9.66	8.46	7.26	6.06	4.86
CINCO	4.20	10.50	9.30	8.10	6.90	5.70
SEIS	5.04	11.34	10.14	8.94	7.74	6.54
SIETE	5.88	12.18	10.98	9.78	8.58	7.38
OCHO	6.72	13.02	11.82	10.62	9.42	8.22
NUEVE	7.56	13.86	12.66	11.46	10.26	9.06
DIEZ	8.40	14.70	13.50	12.30	11.10	9.90
QUINCE	12.60	18.90	17.70	16.50	15.30	14.10
VEINTE	16.80	23.10	21.90	20.70	19.50	18.30

* Los pagos al desempleado serian equivalentes al 40% de su salario previo durante el periodo máximo de 52 semanas.

** Todos los valores se expresan en número de veces el salario mensual del trabajador.

CUADRO A7e

IMPACTO EN EL SAR DE UN SEGURO DE DESEMPLEO CON BENEFICIOS BAJOS Y CONSTANTES*
INDEMNIZACION CON COMPENSACION POR 10 AÑOS (9.6 VECES EL SALARIO MENSUAL) **

AÑOS DE COTIZACION AL SAR	RECURSOS ACUMULADOS EN EL SAR	RECURSOS DEL SAR MAS INDEMNIZACION	RECURSOS EN EL SAR DESPUES DEL PERIODO DE DESEMPLEO			
			3 MESES DE DESEMPLEO	6 MESES DE DESEMPLEO	9 MESES DE DESEMPLEO	12 MESES DE DESEMPLEO
UNO	0.84	10.44	6.24	9.04	6.84	5.64
DOS	1.68	11.28	10.03	9.88	7.68	6.48
TRES	2.52	12.12	10.92	9.72	8.52	7.32
CUATRO	3.36	12.96	11.76	10.56	9.36	8.16
CINCO	4.20	13.80	12.60	11.40	10.20	9.00
SEIS	5.04	14.64	13.44	12.24	11.04	9.84
SIETE	5.88	15.48	14.28	13.08	11.88	10.68
OCHO	6.72	16.32	15.12	13.92	12.72	11.52
NUEVE	7.56	17.16	15.96	14.76	13.56	12.36
DIEZ	8.40	18.00	16.80	15.60	14.40	13.20
QUINCE	12.60	22.20	21.00	19.80	18.60	17.40
VEINTE	16.80	26.40	25.20	24.00	22.80	21.60

* Los pagos al desempleado serian equivalentes al 40% de su salario previo durante todo el periodo maximo de 52 semanas.

** Todos los valores se expresan en número de veces el salario mensual del trabajador