



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE CIENCIAS

ANÁLISIS DE LA IMPORTANCIA ECONÓMICA DEL SEGURO DE DESEMPLEO EN MÉXICO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

A C T U A R I A

P R E S E N T A:

ZARAI LORENA ORTÍZ SAGRERO

DIRECTORA DE TESIS:

ACT. LAURA MIRIAM QUEROL GONZÁLEZ



FACULTAD DE CIENCIAS
UNAM

2005

m349241



FACULTAD DE CIENCIAS
SECCION ESCOLAR



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: Ortiz Sagrero
Zarai Lorena

FECHA: 21-Oct-05

FIRMA: [Signature]

ACT. MAURICIO AGUILAR GONZÁLEZ
Jefe de la División de Estudios Profesionales de la
Facultad de Ciencias
Presente

Comunicamos a usted que hemos revisado el trabajo escrito:
"Análisis de la Importancia Económica del Seguro de
Desempleo en México".

realizado por Ortíz Sagrero Zarai Lorena

con número de cuenta 09538536-9 , quien cubrió los créditos de la carrera de: Actuaría

Dicho trabajo cuenta con nuestro voto aprobatorio.

Atentamente

Directora de Tesis

Propietario Act. Laura Miriam Querol González

L. M. Q. R.

Propietario Act. María Aurora Valdés Michell

[Signature]

Propietario Act. Marina Castillo Garduño

Castillo

Suplente Act. Felipe Zamora Ramos

[Signature]

Suplente Act. Benigna Cuevas Pinzón

Benigna Cuevas

Consejo Departamental de Matemáticas

[Signature]
Act. Jaime Vázquez Alamillo



FACULTAD DE CIENCIAS
CONSEJO DEPARTAMENTAL
DE
MATEMÁTICAS

Agradecimientos

A mis Padres:

Jorge Ortiz Condado y Dolores Sagrero

Quienes me han brindado su apoyo incondicional a lo largo de toda mi vida y me enseñaron desde pequeña a luchar para alcanzar mis metas. Mi triunfo es el de ustedes, ¡los amo!

A mis Abuelitos:

Quienes representan los pilares de mi familia y en especial a mi abuelo Cecilio quien me enseñó con su ejemplo de fortaleza, esfuerzo y dedicación a no rendirme ante las adversidades de la vida.

A mi hermano:

Cecilio W. Ortiz Sagrero

Gracias por tus consejos y por tu ayuda, por ser un guía en los momentos difíciles y un buen amigo.

A una persona muy especial :

Gracias por brindarme tu amor, confianza y apoyo en esta etapa de mi vida, por tu comprensión cuando me encuentro en momentos difíciles y por ayudarme a salir de ellos.

A mis Maestros:

Por convidarme de sus conocimientos y por apoyarme a lo largo de mi carrera en especial a mi asesora Act. Laura Querol y a mis sinodales quienes contribuyeron a la presentación de este trabajo.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO 1 CONSIDERACIONES GENERALES

1.1	Evolución del Empleo	1
1.2	Seguridad Social	6
1.3	Tipos de Seguridad Social	7
1.4	La Economía de la Seguridad Social	12

CAPÍTULO 2 ANÁLISIS ECONÓMICO DEL DESEMPLEO

2.1	Definición del Desempleo	15
2.2	Medición del Desempleo	18
2.3	Efectos del Desempleo en la Economía Nacional	20
2.4	Modelos Económicos del Mercado Laboral	26
2.5	Teorías de la Existencia del Desempleo	29
2.6	Marco Analítico del Sector Informal y el Subempleo	43

CAPÍTULO 3 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL DESEMPLEO

3.1	Análisis de la Participación Económica	48
3.2	Principales Indicadores del Desempleo	55
3.3	Análisis de la Población Económicamente Inactiva	63
3.4	Tasas Complementarias de Empleo y Desempleo	66

CAPÍTULO 4 SEGURO DE DESEMPLEO

4.1	Definiciones	75
4.2	Esquemas del Seguro de Desempleo en los Países de la OCDE y América Latina	78
4.3	Marco Jurídico	93
4.4	Modelo Actuarial del Seguro de Desempleo	101
4.5	Consideraciones Generales para la Aplicación del Seguro de Desempleo en México	104

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

El objetivo que se persigue en esta tesis es el de proponer un Seguro de Desempleo en México en base a la idea de que, si un trabajador despedido dispone de un ingreso que le permita financiar sus necesidades básicas personales y en un determinado caso familiares, se reduce el costo psicológico del desempleo al mismo tiempo que se incrementan las posibilidades de que el individuo lleve a cabo una búsqueda de trabajo más efectiva y óptima.

El esquema actual del Seguro de Desempleo en México esta enfocado principalmente en la protección de las deudas que contrae un trabajador con una empresa o institución determinada y no en la protección del ingreso económico que le proporciona su empleo en si mismo.

El Seguro de Desempleo pretende aliviar las dificultades económicas que sufran los trabajadores y permitir bajar sus costos de búsqueda de un nuevo trabajo; para lograr este objetivo se deben realizar pagos directos (semanales, quincenales o mensuales), dependiendo de la actividad del trabajador, de esta forma los trabajadores que cumplan con los requisitos que plantearemos mas adelante y hayan perdido su trabajo involuntariamente podrán acceder a este Seguro.

Así, en lugar de proteger el empleo, el Seguro de Desempleo pretende proteger el ingreso de la población económicamente activa, al mismo tiempo que le otorga al mercado la flexibilidad necesaria para facilitar la movilidad de los trabajadores ante cambios en las demandas de productos. Esto último redundará en una mayor asignación de recursos en la economía y por ende, en una mayor productividad y eficiencia.

En el primer capítulo se hace una revisión de cómo ha evolucionado el empleo a través del tiempo en lo que se refiere a su estructura y respecto a los avances de la tecnología. Se define el concepto de Seguridad Social y los diferentes tipos que existen así como sus objetivos y su relación con la

economía, además de analizar el concepto de inseguridad económica y las causas que la originan.

El capítulo dos se refiere al análisis económico del desempleo, por lo que se define el concepto del desempleo y los diferentes tipos que hay, también se analiza la forma de la medición del desempleo. Se plantean los efectos del desempleo dentro de la economía y los costos que representa.

Existen diferentes modelos económicos para definir el mercado laboral, así como las teorías de la existencia del desempleo por lo que se presentan algunos de ellos. El análisis del sector informal y el subempleo juegan un papel importante en la economía del país en lo que se refiere a sus beneficios y costos que analizaremos también en este capítulo.

En el tercer capítulo se presentan los diferentes indicadores del desempleo obtenidos del INEGI y que nos ayudan a entender como está estructurado el desempleo de una forma mas descriptiva por medio de gráficas.

El capítulo cuatro comprende el planteamiento de un esquema del Seguro de Desempleo desde su definición hasta los tipos de regímenes que existen. Dado que en México no existen experiencias en cuanto al funcionamiento de este tipo de seguro, se analizan los esquemas de otros países; en base a lo anterior se definen las bases sobre las cuales se debe fundamentar el Seguro de Desempleo en este país.

Es importante mencionar que esta tesis esta dirigida a ambos sectores (privado y público), principalmente enfocándonos en el IMSS ya que con la recepción de las cuotas o primas podría subsanar las pérdidas que hoy tiene tomando especial cuidado en el cálculo de las reservas.

CAPÍTULO 1

CONSIDERACIONES GENERALES

1.1 Evolución del Empleo

A lo largo del tiempo el mercado de trabajo ha sufrido numerosos problemas entre ellos: creciente desigualdad salarial, dramáticas pérdidas de poder adquisitivo (salarios más bajos), aumento en el número de “ocupados pobres”, creciente sentimiento de precariedad e inseguridad laboral de un gran número de trabajadores.

El nivel de vida mas alto y que se ha ido desarrollando a través del tiempo empezó en el período conocido como revolución industrial que inicio en Inglaterra y se extendió a otros países que hoy conocemos como “el mundo desarrollado”. Existe una enorme diferencia entre los países del tercer mundo y los antes mencionados, tomando en cuenta el nivel de renta de ambos a comienzos del siglo XIX eran aun parecidos, pero a finales del XX se apreciaba que un habitante de un país desarrollado puede adquirir 8 veces más bienes y servicios trabajando el mismo número de horas que un habitante de un país del tercer mundo.

Lo anterior se debe principalmente a la evolución que ha tenido el trabajo a lo largo del tiempo y que analizaremos de manera un poco mas profunda.

El transcurrir de los siglos ha deparado cambios radicales en nuestras formas de trabajo y, en la mayor parte de los casos estas transformaciones han supuesto mejoras reales, en cuanto al bienestar y comodidad personal.

Pero, además el trabajo ha ido sufriendo sucesivas alteraciones en función de las nuevas formas de organización que el ser humano ideaba. Desde los tiempos de la esclavitud hasta nuestros días, estas formas de relación laboral se han transformado sin cesar, a la sombra de las nuevas condiciones sociales y culturales de cada sociedad.

Dentro de la historia del hombre ha habido sucesivas formas de trabajo y tanto la técnica, la nueva maquinaria y los inventos de cada época, han marcado para siempre las formas y la naturaleza del trabajo.

Desde las épocas remotas, en las que el trabajo era forzado o necesario para sobrevivir hasta nuestros días, en los que en muchos de los casos es una opción elegida y gratificante, se han producido diversas transformaciones que se relacionan con los modos de hacer las cosas y con los elementos utilizados para ello.

Por ejemplo en el feudalismo, el trabajador se debía en cuerpo y alma al terrateniente quien arrendaba su terreno a cambio de una parte de la cosecha. Posteriormente con el surgimiento de las ciudades aparecieron los llamados gremios, integrados por artesanos de un mismo oficio quienes defendían sus intereses laborales y que con el tiempo se convirtió en un grupo jerarquizado, en el que unos cuantos dominaban las decisiones del resto.

Con el arribo del capitalismo, se institucionalizó un modelo de trabajo que siempre había existido, aunque no de una forma tan generalizada; la denominada época de los asalariados, a la par de la aparición de inventos industriales. En los albores de la Revolución Industrial el trabajo se transformó en un deber casi moral y social. La automatización de los procesos en la industria procreó un concepto que ha perdurado hasta nuestros días, "la productividad". La utilización de máquinas capaces de realizar una sola función de forma perfecta y sistemática, reportó una gran producción, debido a que no todas las tareas podían ser realizadas por las máquinas, se crearon las cadenas de montaje¹.

En este breve repaso histórico, ya apreciamos la transformación del trabajo debido a la aparición de maquinaria. Pero es más tarde cuando comienzan a surgir, en la denominada revolución post-industrial, nuevas formas de relación que intentaron mejorar las condiciones laborales de los obreros.

Esto es como una consecuencia ya que el incremento de producción produjo un colapso de la actividad que conllevó al embrutecimiento del

¹ Las tareas que completaban el trabajo de las maquinas y que llevaban acabo un grupo de operarios.

trabajo e incluso en el aprovechamiento de los más jóvenes como mano de obra barata.

Históricamente, esta etapa coincide con la aparición de líderes sindicales y sociales, ideólogos y pensadores que rechazaron y denunciaron una situación laboral insidiosa que ignoraba los derechos fundamentales del hombre.

Lentamente las conquistas sociales abrieron caminos más justos en la relación entre capital y trabajo; surgieron órganos representativos de los trabajadores, que a la postre negociaron con los empresarios mejoras reales en sus condiciones laborales.

Con el paso del tiempo se han logrado cada vez mejores condiciones de trabajo y también con los avances tecnológicos aumentaron los beneficios y la productividad aunque también han sustituido en muchos casos al hombre.

Este último punto nos lleva a tomar en cuenta dos vertientes en cuanto a la tecnología con relación al empleo:

- a) Debemos tomar en cuenta que la tecnología ha reducido progresivamente la mano de obra necesaria para obtener una determinada producción y han alterado así la distribución del empleo.
- b) Desde los años 80, observadores y estudiosos de la historia contemporánea trataron de valorar sin éxito, el efecto directo de los nuevos recursos proporcionados por la tecnología sobre las sucesivas pérdidas de puestos de trabajo.

No hay una teoría cierta que determine rigurosamente la relación causa-efecto entre la introducción de nuevas tecnologías y el avance del desempleo.

Al contrario se ha podido demostrar que la tecnología tiene una estrecha correlación positiva entre su aplicación y el crecimiento del empleo como por ejemplo la energía eléctrica que por un lado supuso el abandono de la máquina de vapor y por el otro la

creación de un entorno de trabajo más saludable y cómodo; y no solo eso creo una nueva cultura modificando los hábitos de los ciudadanos y provocó un considerable aumento del consumo. Esta referencia demuestra como las innovaciones deben de ser rentabilizadas.

Resulta evidente, de forma coyuntural que algunas incorporaciones tecnológicas deparan pérdidas de empleo, lo han hecho en el pasado y lo seguirán haciendo; aunque al mismo tiempo deben de surgir nuevas posibilidades, que permitan estabilizar esta situación. La tecnología ha automatizado cientos de tareas, realizadas anteriormente por el ser humano, produciendo crecimientos exponenciales de los negocios, economías nacionales y por ende de empleo. Por lo que podemos concluir que el trabajo no desaparece sino se transforma.

Como ejemplo de que la tecnología no produce desempleo, tenemos el caso paradigmático de Japón², primer fabricante y usuarios de robots en el mundo (con más de la mitad del parque mundial) y una de las tasas de desempleo más bajas del planeta.

Este conflicto entre la tecnología y el desempleo ha supuesto diversas doctrinas por ejemplo:

Autores como James- Stewart explicaron las consecuencias negativas de la rápida mecanización de los procesos que supuso para los empleados de la época pérdida de puestos de trabajo. Sin embargo planteó que a largo plazo, estos avances supondrían aumentos del empleo y una disminución en los precios de los productos.

Para los autores neoclásicos, el desempleo estructural es consecuencia de la falta de ajuste entre los salarios y el equilibrio del mercado.

Contrario a lo anterior la teoría de Keynes describe la pérdida de empleo en empresas ya maduras y la creación de nuevos empleos en empresas surgidas sobre los pilares de la modernidad.

² La tasa de desempleo actual es de 4.8%

Todas las doctrinas económicas que podamos presentar reducen el problema sin aportar ninguna fórmula concreta que nos garantice la supervivencia y estabilidad futura del empleo.

Dentro del mundo empresarial se cuenta con una fórmula altamente seductora $\frac{1}{2} \times 2 \times 3$ esto significa: "La mitad de empleados que tenemos ahora, ganando el doble y produciendo el triple", esto refleja dos incógnitas ¿Cuánto tiempo se tardará en conseguir esto? y ¿Qué mitad de trabajadores será la que permanezca en sus puestos?.

Por lo que nos encontramos en un marco de actuación totalmente nuevo y la única certeza indiscutible es que este escenario económico y social cambia constantemente y que se debe reaccionar a la misma velocidad para explotar los nuevos medios que vayan surgiendo.

Como consecuencia de lo anterior los empleos en la actualidad son fundamentalmente inestables. Los lazos con las organizaciones son cada vez más endeble y la mutua relación empresa-trabajador tiene un carácter más temporal.

En la actualidad, la carrera profesional de cualquier persona esta caracterizada por la movilidad funcional, geográfica y hasta conceptual. Su realidad sufrirá tantas transformaciones que su trabajo de inicio y el final no se parecerán casi en nada; a cambio sus habilidades y conocimientos serán multidisciplinarios y el único elemento constante será la formación, lo que permitirá acceder a uno u otro empleo.

En las organizaciones del futuro no habrá sitio para el puesto de trabajo tradicional y no por que desaparezca el trabajo, sino porque lo realmente importante será la capacidad que tenga el individuo para afrontarlo y no el título académico que figuré en su currículum.

Esto comportará una mayor inestabilidad laboral y sin duda tendrá enormes repercusiones en el sistema de Seguridad Social, en la organización de las empresas y sobre todo en la actitud de la persona.

1.2 Seguridad Social

“Toda persona tiene derecho a trabajar, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”³

De lo anterior y conforme a las ideas del Dr. Mario de la Cueva, podemos afirmar que la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, es el presente problema del Derecho del Trabajo, por que es un supuesto necesario para la realización de la Seguridad Social.

Si el hombre tiene la obligación, pero también el derecho de trabajar, si la Sociedad tiene la obligación de proporcionar a cada trabajador una ocupación que le permita conducir una existencia en armonía con la dignidad de la persona humana, y si, finalmente, la medida en que la Sociedad satisfaga esa obligación, tiene el deber de facilitar al trabajador los recursos necesarios para su subsistencia, nos parece indudable que la estabilidad de los empleos tiene que ser uno de los pilares de la Seguridad Social.

En consecuencia, la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución, son modalidades absolutamente necesarias de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

La Seguridad Social es un sistema general y homogéneo de prestaciones, de derecho público y supervisión estatal, que tiene como finalidad garantizar el derecho humano a la salud, a la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, mediante la distribución de la riqueza nacional, especialmente dirigida a corregir supuestos de infortunio.

La Seguridad Social, recalca José M. Ordeig Fos, no solo tiene como finalidad el remedio de situaciones o estados de necesidad. A diferencia de la Asistencia Social, “las prestaciones se otorgan con frecuencia a personas que no las necesitan imprescindiblemente para subsistir”.

³ OIT, Declaración Universal de los Derechos Humanos. Diciembre 1948, Paris, Francia Art.23 pto.

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) define Seguridad Social “como la protección que la Sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de otra manera derivarían en la desaparición o en una fuerte reducción de sus ingresos como consecuencia de maternidad, accidente de trabajo o enfermedad profesional, desempleo, invalidez, vejez y muerte, así como la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.

1.3 Tipos de Seguridad Social

Se puede considerar el término de Seguridad Social en un sentido más amplio, que incluye un conjunto de programas como el Seguro Social, los programas universales; obligatorios para patrones y otros voluntarios individuales.⁴

1) SEGURO SOCIAL

Características:

- Programas obligatorios estipulados en la legislación.
- Su creación, administración y regulación esta encargada al gobierno aunque puede ser delegada al sector privado.
- El financiamiento se obtiene total o parcialmente de las contribuciones hechas por trabajadores, patrones y estado.
- Los beneficios se otorgan dependiendo de las contribuciones, extensibles a los familiares.
- Los beneficios y el método para su determinación se establecen por ley; algunos programas considerados en este rubro son: pensiones, invalidez y vida, seguro de salud, de desempleo o de riesgo de trabajo.

2) ASISTENCIA SOCIAL

Los beneficios monetarios y servicios son discrecionales. Se financian a partir de recursos presupuestarios del Gobierno Federal. Los beneficios se otorgan solo después de que se comprueban ciertas

⁴ Siguiendo a Redja (1994) y Myers (1993)

condiciones económicas y financieras del solicitante. Estos programas son administrados por el gobierno y pueden incluir ayudas o suplementos al ingreso por desempleo.

3) PROGRAMAS UNIVERSALES

Otorgan beneficios al conjunto de la población de un país, son condicionados demográficamente (edad o residencia). Su financiamiento proviene de recursos presupuestarios del Gobierno Federal y los beneficios son generalmente pagos fijos independientes del ingreso, situación laboral o de salud. Los beneficios se estipulan por ley.

4) PROGRAMAS OBLIGATORIOS PATRONALES

Los beneficios y/o su financiamiento son otorgados por el patrón por mandato legal. Las contribuciones (solo patronales) y la elegibilidad esta vinculada al empleo del afiliado. En este programa no se plantea la redistribución y se basan en esquemas de contribuciones definidas por lo que los beneficios dependen de la acumulación de estos recursos. Se administra por la empresa.

5) PROGRAMAS VOLUNTARIOS INDIVIDUALES

Son sugeridos por el Gobierno, quien los patrocina y regula. Se financia de contribuciones y la elegibilidad se vincula a estas.

Objetivos de la Seguridad Social:

a) Mantener la calidad de vida incluye tres elementos centrales:

1. Superación de la pobreza de la población intentado evitar que la calidad de vida del individuo disminuya.
2. Protección de los promedios del bienestar de la población, tratando de evitar fluctuaciones bruscas por adversidades coyunturales.

3. La necesidad de suavizar las pautas de ingreso y consumo buscando la redistribución inter-temporal de los recursos.

b) Reducción de la desigualdad tiene dos criterios:

1. Redistribución del ingreso hacia los individuos de más bajos ingresos, de una mayor igualdad vertical.
2. Apunta a una mayor igualdad horizontal por lo que las diferencias en beneficios dependen de factores como la edad, tamaño de la familia, etc...; y no de factores como origen étnico y religión.

c) Integración social

1. Dignidad; se enfoca en recibir un beneficio como un derecho y no como una caridad.
2. Solidaridad; da la importancia de no vincular los beneficios que otorgue el sistema a criterios asociados la posición socioeconómica.

d) Eficiencia

Un objetivo económico. Destaca la necesidad de crear un sistema de Seguridad Social, cuyos mecanismos eviten distorsiones macro y microeconómicas.

Es importante plantear una elaboración adecuada que minimice efectos indeseados, como problemas de selección adversa o riesgo moral o que evite distorsiones en las decisiones de los individuos, como los de ahorro o de participación laboral.

e) Factibilidad administrativa

Pretende evitar abusos, corrupción o ineficiencias por parte de la administración.

Dentro de los aspectos de la Seguridad Social existen, criterios predominantes que, según Ordeig Fos, podemos adscribir a uno u otro de los siguientes tipos:

- a) En lo referente a la cobertura de la Seguridad Social, está puede ser laboral (orientada a los trabajadores) o cívica (sí cubre a todos los ciudadanos).
- b) En cuanto a los criterios para definir la relación entre las contribuciones y los beneficios, Ordeig señala que pueden ser privatistas si existe una relación entre el asegurado y el ente gestor (seguro privado), o publicistas, cuando el beneficio no depende directamente de la contribución (seguro público).
- c) Si a una situación de infortunio se le da un tratamiento distinto dependiendo de la causa que la hubiera originado, estaríamos hablando -señala Ordeig- de una Seguridad Social **causal**; en el caso contrario sería de **contingencia**, esto es, cuando se fija en el hecho en sí, sin importar la causa que lo haya originado.
- d) De los puntos a, b y c encontramos que la seguridad social puede ser contributiva, cuando es laboral, privatista y causal o asistencial, si es cívica, publicista y de contingencia.
- e) En lo que se refiere a las condiciones para que una persona sea elegible de recibir un beneficio, la seguridad social puede ser carencial, cuando se exige haber cotizado durante algún período, o no carencial en el caso contrario.
- f) Tratándose de los beneficios, podemos hablar de una Seguridad Social **subjetiva** si es relativa al salario del trabajador o si se adapta la prestación al perjuicio sufrido y por otro lado, sería **objetiva** cuando los beneficios son montos preestablecidos, que pueden ser en especie o cantidades fijas de dinero.
- g) Dentro del contexto de su administración, esta puede ser privada, cuando es subrogada a particulares, o pública, si es manejada por el estado.

- h) Puede haber distintos enfoques, siendo previsoras si es solamente reparadora de infortunios y distributiva si contempla prestaciones que no solamente remedian infortunios, sino que buscan una distribución más equitativa de la riqueza.

Los incisos anteriores que ejemplifican los tipos de Seguridad Social no se dan puros sino que se mezclan y coexisten en un sistema determinado.

Suelen estar agrupados en dos grandes sistemas, enlazándose el tipo de seguridad laboral, privatista, causal, reparadora, carencial, de responsabilidad privada y subjetiva; al igual que la cívica, publicista, de contingencia, distributiva, no carencial, de responsabilidad pública y objetiva, los cuales son llamados: de *seguridad-cobertura* y de *seguridad-servicio* respectivamente.

La Seguridad Social en México se inclina más hacia el tipo de *seguridad-cobertura*, aunque con cierta influencia del otro sistema.

A grandes rasgos, la Seguridad Social en México está definida sobre la base de los siguientes puntos:

- a) Originalmente privatista, ya que existe una relación entre las contribuciones y los beneficios: entre más se cotiza, mayor es el beneficio. Sin embargo en la práctica se ha perdido este vínculo debido a que se ha financiado el sistema “sobre la marcha” y a que los beneficios han perdido relación con las contribuciones al desviarse fondos del ramo de invalidez, vejez y muerte hacia el de enfermedades, maternidad y servicios sociales.
- b) Laboral, ya que la afiliación al sistema nace de una relación de trabajo, aunque los servicios sociales y emergencias se otorgan por igualdad a toda la población.
- c) Causal, ya que da un tratamiento distinto a un estado de necesidad dependiendo de la causa que lo haya originado.
- d) Carencial, ya que exige haber cotizado algún período para tener derecho a recibir los beneficios.

- e) Subjetiva, ya que los beneficios son relativos a los salarios aunque también es objetiva en algunos beneficios (prestaciones médicas, pensiones mínimas, servicios sociales, etc...).
- f) De gestión estatal, ya que no permite que la iniciativa privada intervenga en la administración.
- g) En parte previsor y en parte distributiva, ya que, aunque en primer lugar repara infortunios, contempla también mecanismos que ayudan a una redistribución de la riqueza (como la pensión mínima, la atención médica a no afiliados en urgencias, los servicios sociales, etc...).

1.4 La Economía de la Seguridad Social

La Seguridad Social ha desempeñado un papel muy importante en la Sociedad, no solo por sus consecuencias económicas. Las crecientes dificultades de inseguridad económica de la clase trabajadora, la presencia de enfermedades y accidentes asociados con el desarrollo y otros problemas como el desempleo han conducido al estado a instituir estrategias para solucionar la inseguridad económica.

En México estos programas surgieron a principios del siglo pasado de modo aislado en algunas legislaciones estatales, como en los casos de Nuevo León y el Estado de México. Durante el segundo decenio del siglo pasado estas reglamentaciones, encaminadas hacia una protección contra accidentes y enfermedades laborales, se extendieron durante los gobiernos de Madero y Carranza, quedando incluso plasmadas, aunque de manera vaga, en la constitución de 1917. Una discusión más sistemática que buscaba generalizar a toda la población estos beneficios tiene lugar durante el gobierno de Obregón, pero es solo hasta el gobierno de Cárdenas que se plantea un proyecto más amplio de la Seguridad Social, que forma parte de la creación del (IMSS) Instituto Mexicano del Seguro Social en la administración del presidente Ávila Camacho.

En general, la Seguridad Social puede considerarse como producto de la misma estructura social, política y económica, por lo que la forma

que va tomando en cada Sociedad está fuertemente influenciada por las propias particularidades de esta estructura.

Aunque es difícil presentar una definición de Seguridad Social que sea aceptada universalmente, una de sus características generales es la inclusión de un conjunto de programas creados y administrados por el Estado con la finalidad de otorgar beneficios económicos y servicios que permitan compensar en parte la pérdida en el ingreso de un individuo proveniente de la inseguridad económica o compensar los insuficientes ingresos.

Una visión más general para analizar la Seguridad Social, es el marco de la existencia y papel de un Estado benefactor basado en el análisis de la economía del bienestar.

La existencia de programas de Seguridad Social proviene de las causas que generan inseguridad económica.

La seguridad económica proviene de un ingreso y a su vez está vinculada al bienestar y que hace referencia a la satisfacción de un conjunto de necesidades que depende de la provisión y consumo de bienes y servicios. Cuando se habla de inseguridad económica se establece una serie de factores que afectan este ingreso y, por tanto, se asocia la Seguridad Social a un conjunto de políticas o medidas con tendencia a reponer pérdidas en el ingreso.

La naturaleza de la inseguridad económica que afecta la protección del ingreso puede ser resultado de pérdidas, por ejemplo, el desempleo.

Las causas más comunes que explican esta inseguridad son:

- 1 Muerte prematura, que implica dejar a los dependientes en condiciones financieras restringidas al perder la fuente de sustento o hacer frente a deudas contraídas anteriormente por el difunto.
- 2 Vejez, que puede conducir a una pérdida de ingreso total o parcial en relación con las entradas recibidas durante la vida activa laboral.

- 3 Invalidez, como consecuencia de accidentes o enfermedades que pueden conducir a la pérdida temporal o permanente del empleo, y en consecuencia del ingreso.
- 4 Salud deficiente, que da origen a enfermedades o padecimientos con tratamientos costosos y prolongados, que implican la necesidad de enfrentar gastos adicionales.
- 5 Desempleo, ya sea temporal debido a las fluctuaciones económicas; o permanente debido a cambios económicos estructurales; en ambos casos se enfrenta la pérdida total o parcial de ingresos.
- 6 Salarios por debajo del nivel de referencia, considerado como mínimo para adquirir una canasta básica de bienes y servicios.
- 7 Inflación, que afecta el poder adquisitivo del ingreso de un individuo.
- 8 Desastres naturales, que conducen a pérdidas humanas y materiales que a su vez provocan pérdidas de ingreso.
- 9 Factores personales; alcoholismo, drogadicción, violencia doméstica, juegos de apuesta o divorcio.

En todos los casos anteriores existe la clara evidencia de pérdida de ingreso o de las fuentes generadoras de este como factor común.

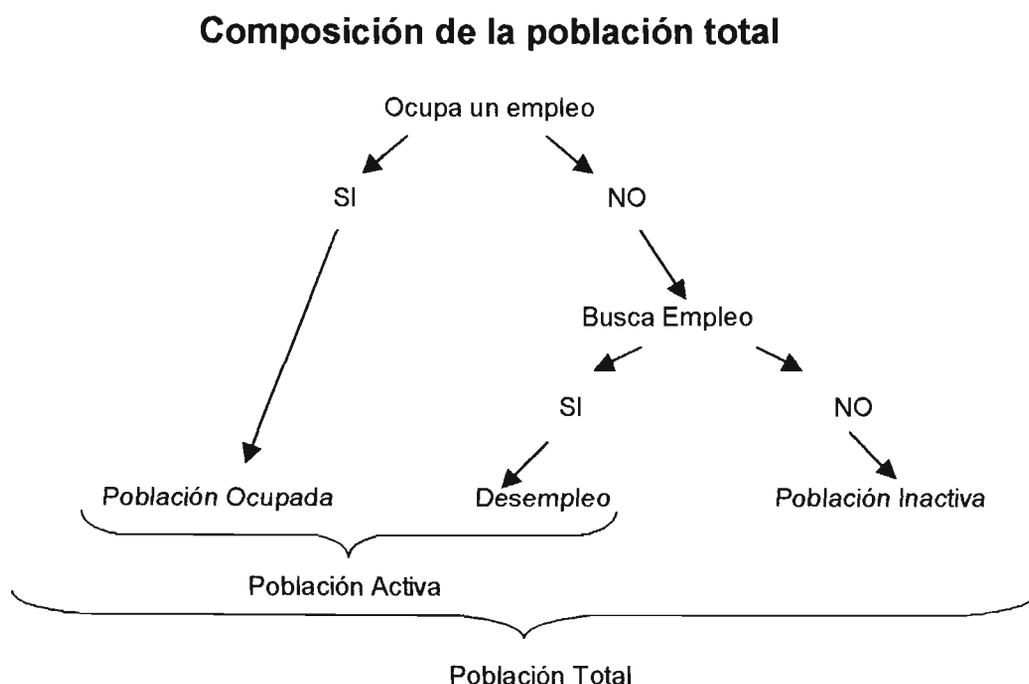
CAPÍTULO 2

ANÁLISIS ECONÓMICO DEL DESEMPLEO

El desempleo es un fenómeno de gran jerarquía de las agendas económicas de los gobiernos debido a los costos que impone a la población. En México, el análisis del mercado laboral se hace complejo debido a la existencia de un sector informal que tiene una participación importante dentro de la creación de empleos en la economía; por lo que la instrumentación de políticas que garanticen que el mercado laboral sea capaz de otorgar empleo a la población es más urgente que nunca.

2.1 Definición del Desempleo

La forma de identificar a los desempleados resulta de las respuestas proporcionadas a dos preguntas sucesivas: una persona ¿ocupa o no un empleo?, si la respuesta es no ¿busca o no un empleo?, sobre esta base, la población total se recorta en tres subconjuntos como lo muestra la siguiente figura.



Es difícil hacer una definición del desempleo debido a que se basa en la combinación de un criterio de situación, el hecho de no ocupar un empleo; y de un criterio de comportamiento, el hecho de buscar un empleo. La apreciación del primero puede ser objetiva; la del segundo contiene necesariamente una parte de subjetividad.

El desempleo se refiere a una situación en la que existen individuos que no se encuentran trabajando pero que, a los salarios actuales, están activamente buscando empleo, sin encontrarlo por causas independientes a su voluntad. En particular, un individuo se considera desempleado si, durante un lapso determinado, no trabajó y ha buscado una ocupación, independientemente de que existan o no plazas de trabajo adecuadas a sus características.

Lo anterior implica que el fenómeno del desempleo se asocia a una actividad de búsqueda de trabajo, por lo que algunos analistas lo describen como una situación escogida de manera racional y voluntaria, por los individuos, al derivarse del incentivo de encontrar mejores opciones de trabajo que las inmediatamente disponibles.

Para efectos de este trabajo nos interesa el desempleo involuntario, que implica mayores costos para la Sociedad que el asociado con la búsqueda.

TIPOS DE DESEMPLEO

1 Desempleo estructural

Se asocia a cambios en la estructura industrial, ocupacional y geográfica de la economía, que no se acompaña por cambios tan rápidos en la capacidad de los trabajadores de reubicarse físicamente o descubrir los requerimientos de capital humano de los sectores que aumentan su demanda de trabajo, ya que esto puede tomar un largo tiempo e implicar costos elevados de capacitación.

Basado en el cambio de las necesidades o en el cambio de la estructura de la oferta, por ejemplo, al agotamiento de determinados recursos naturales, al descubrimiento de nuevos recursos o cambios tecnológicos, teniendo estas alteraciones un efecto sustancial en toda la economía.

2 Subempleo y Desempleo Encubiertos

En este tipo de desempleo se agrupan aquellos que se muestran dispuestos a trabajar en forma inmediata pero que han dejado o se abstienen de buscar trabajo activamente; por ejemplo los empleos rurales que son en muchas ocasiones estacionales o de temporada.

El subempleo está caracterizado por el exceso de trabajadores ocupados y por el no-aprovechamiento cuantitativo o cualitativo de cada uno de ellos, que se traduce en un nivel bajo de remuneraciones y de condiciones de vida.

3 Desempleo Friccional

Este tipo de desempleo no se puede evitar debido a que está asociado con los ajustes que tienen lugar en una economía cambiante, como es el cambio entre un trabajo y otro, en busca de mejor bienestar social y económico, mediante empleos de mayor productividad y remuneración.

4 Desempleo Cíclico

Derivado del estancamiento y la reducción en la producción de bienes y servicios, características comunes en los períodos en que la demanda total no genera trabajo suficiente para los trabajadores disponibles. Fenómeno típico que se genera durante los períodos de rescisión y se acentúa en la depresión, siendo este el fenómeno más grave y costoso tanto en el ámbito social como económico. Los primeros efectos de una rescisión sobre el empleo son percibidos por los trabajadores marginales, debido a su propensión relativamente escasa en el trabajo.

5 Desempleo Abierto

Es aquel que afecta a las personas que se encuentran desempleadas pero buscan activamente encontrar un empleo. Exponiendo como principal causa de este tipo de desempleo la diferencia extrema de ingresos y su distribución en la economía en crecimiento.

2.2 Medición del Desempleo

Para medir el desempleo debe tomarse en cuenta que en toda economía existe un grupo de personas que, por su edad, se encuentran en condiciones de llevar a cabo labores productivas. En México la ley considera que un individuo puede trabajar si su edad es igual o mayor a los 12 años. A partir del total de esas personas se pueden definir tres grupos distintos. Se consideran como empleados a los individuos que, en un momento determinado, cuentan con un trabajo. Por su parte, los desempleados son los individuos que no tienen empleo y lo están buscando. Por último, un individuo está fuera de la fuerza laboral si no se encuentra en ninguna de las categorías anteriores, debido a que realiza actividades ajenas al mercado.

Particularmente, para medir el desempleo se llevan a cabo encuestas de empleo en muestras de hogares.

Del total de estos individuos, la PEI (Población Económicamente Inactiva) se refiere a la porción de personas que se encuentran fuera de la fuerza laboral ya que están estudiando o realizan quehaceres domésticos, que son pensionados o jubilados, o que no se encuentran buscando trabajo por que consideran que no lo encontrarán; a estos últimos se les puede considerar como individuos que permanecieron desempleados por un tiempo, hasta que se desalentaron y salieron de la fuerza laboral, estos individuos se conocen como **desempleados desalentados**. El resto de la población, la PEA (Población Económicamente Activa) o fuerza laboral (F), es la que realizó algún tipo de actividad económica durante la semana en la que se levanta la encuesta o busco de manera activa hacerlo en los dos meses previos a dicha semana. El porcentaje del total de individuos de 12 años o más que representa la PEA se conoce como la **Tasa Neta de Participación**.

Dentro de la PEA, una persona se considera ocupada si trabajó al menos una hora o un día en la semana de referencia, si no trabajó por motivos de vacaciones, permisos, enfermedad u otras razones personales pero tiene un retorno asegurado al trabajo, o si tiene la seguridad de que iniciara un trabajo en cuatro semanas o menos. Por lo anterior, un individuo es desempleado si no se encuentra dentro las características antes mencionadas y si buscó incorporarse a alguna

actividad económica en los dos meses previos a la semana de la encuesta sin lograr su objetivo.

A partir de la medición de los conceptos anteriores se puede calcular la Tasa de Desempleo Abierto (TDA). Esta variable se refiere al porcentaje de la PEA, que en un momento determinado, se encuentra en condiciones de desempleo. Es decir, la TDA es:

$$u_t = \frac{(F_t - L_t)}{F_t} = \frac{U_t}{F_t}$$

En esta expresión, u_t es la tasa de desempleo en el tiempo t , F_t es la fuerza laboral o PEA, L_t el número de empleados y U_t el número de desempleados.

La TDA es una medida de desempleo que se utiliza por la mayoría de los países, sin embargo en la practica tiene algunos problemas y limitaciones como indicador del desempleo entre ellos:

- 1 La tasa de desempleo no hace referencia al salario al que un trabajador acepta o rechaza una oferta laboral. En particular, la medición del desempleo no permite conocer las razones por las que los individuos buscan trabajo, lo abandonan antes de tener otro o rechazan las opciones de trabajo que encuentran cuando están desempleados.
- 2 Dentro de la tasa de desempleo no se considera a las personas que buscaron trabajo y que, finalmente se rinden pensando que no lo van a encontrar, como se mencionó anteriormente a este tipo de desempleados no se les considera dentro de la fuerza laboral por lo que no se incorpora dentro de la TDA y se puede estar subestimando el tamaño del desempleo.

- 3 La TDA no mide la cantidad de personas que sufrieron una situación de desempleo durante un tiempo determinado. Esto a pesar de que mide la cantidad de personas que en un momento dado se encuentran desempleadas. Si se considera que la duración promedio del desempleo es usualmente menor a un año, la tasa de desempleo registrada para un año particular subestima el número de personas que sufrieron una situación de desempleo durante ese período.⁵

2.3 Efectos del Desempleo en la Economía Nacional

El desempleo tiene varios efectos en el bienestar de los individuos y en el funcionamiento del sistema económico. En primer lugar no se deben menospreciar los efectos psicológicos de una posición de menores ingresos y mayor inseguridad, para los individuos que padecen un desempleo involuntario.

El desempleo afecta directamente al individuo que lo enfrenta, e indirectamente a la Sociedad y a los empleados para quienes el aumento del desempleo propicia menor capacidad de negociación para obtener sueldos más elevados o condiciones atractivas de trabajo.

El costo directo del desempleo, en términos del producto perdido, es equivalente al salario bruto que podría percibir el desempleado, en caso de que estuviera empleado. Este costo es asumido, en parte, por el individuo (el salario neto perdido, menos cualquier compensación que reciba por estar desempleado), mientras que el resto es asumido por el gobierno (el impuesto sobre la renta perdido más la compensación por desempleo pagada).

⁵ Por ejemplo, en un año determinado se observaron 10 mil desempleados en cada mes y la fuerza laboral es de 100 mil personas, la tasa de desempleo promedio es 10%; sin embargo si la duración del desempleo es de 3 meses, las 10 mil personas desempleadas en un momento determinado no son las mismas que se observaron 3 meses antes. Si cada individuo que quedo desempleado solo permaneció en esa condición 1 vez en tres meses, implica que durante el año, 40 mil personas sufrieron una situación de desempleo, es decir 40% de la fuerza laboral; si alguna persona vive una situación de desempleo mas de una vez en el año, la cantidad de desempleados sería menor a dicha cifra pero mayor a 10%.

Así, el desempleo tiene dos efectos negativos macroeconómicos:

- a) El primero se debe a que el producto nacional podría ser mayor que el observado, si los desempleados estuvieran realizando actividades productivas y recibiendo un salario por hacerlas.
- b) El segundo se refiere a un deterioro en las finanzas públicas, ya que un mayor desempleo limita los ingresos públicos (por medio de una menor recaudación de impuestos sobre la renta) y presiona el gasto público en conceptos asociados con la seguridad y bienestar de la población.

Si el desempleo tuviera una duración corta los costos anteriores serían, en buena medida temporales. Sin embargo, una situación de desempleo prolongado puede causar que el capital humano incorporado en las personas que no tienen trabajo se deteriore, reduciendo con ello el potencial de crecimiento de la economía. Por otro lado, si una porción de los desempleados se desalienta y sale de la fuerza laboral, puede existir un efecto perdurable en la oferta de trabajo. Por lo anterior, el desempleo implica una pérdida permanente de ingreso nacional si se convierte en un fenómeno prolongado.

Los argumentos anteriores se traducen en que una reducción del desempleo siempre favorece el bienestar y el buen funcionamiento de la economía.

En algunos casos el desempleo es un fenómeno voluntario resultado de la inversión de tiempo y recursos monetarios en busca de un mejor empleo que se adecue a las características del individuo, este tipo de desempleo conocido como friccional se interpreta como una inversión de capital humano que mejora la asignación de recursos dentro de la economía, en este caso, el desempleo se considera un fenómeno deseable, que promueve un funcionamiento eficiente del mercado laboral.

Por otro lado la existencia de desempleados desalentados no implica pérdida de bienestar social ya que es un caso de inactividad aunque el otorgamiento de incentivos a este tipo de desempleados propiciaría el incremento del producto nacional.

Los problemas provenientes del desempleo involuntario, resultante de distorsiones o rigidez en el mercado, así como la inactividad proveniente de esas mismas distorsiones o de cambios estructurales y no de una decisión racional de los individuos. Desde el punto de vista del bienestar social los esfuerzos de política deben centrarse, principalmente en abatir el desempleo y la inactividad involuntaria; por otro lado se deben reducir las deficiencias de información en el mercado laboral, de modo que la búsqueda de trabajo sea más eficiente y, con ello, disminuya la duración del desempleo.

Los costos del desempleo según Amartya Sen⁶

La falta de puestos de trabajo que aflige tanto a México causa perjuicios muy diversos, que es preciso deslindar. A escala individual, los daños del desempleo para quien los sufre pueden ser mucho más graves de lo que se refleja en las estadísticas de la distribución de la riqueza.

Sus efectos negativos se suman, y tanto aislada como conjuntamente contribuyen a socavar y quebrantar la vida personal y colectiva.

Distinguir las diferentes formas en que la falta de trabajo causa problemas no solo es importante para entender mejor la naturaleza y efectos del desempleo, sino también para idear planes capaces de hacerle frente.

¿Cuáles son los daños que causa el desempleo masivo a parte de un nivel bajo de ingresos?

La lista tendría que incluir por lo menos 10 consideraciones:

1. Pérdida de producción y carga para el erario público. El desempleo encierra un despilfarro de la capacidad productiva, ya que por su culpa no se realiza una parte del potencial de la producción del país. Conviene subrayar que hay que tener en cuenta no solo la pérdida del ingreso de los desempleados, sino también las consecuencias que tiene para los demás un menor volumen de producción agregada. En efecto, si los desempleados y sus familias tienen que ser sostenidos por el

⁶ Premio Nóbel de Economía 1998

estado, los recursos que se les transfieran habrán de ser detraídos de un menor producto total. De este modo el desempleo aminora también la riqueza del resto de la población de dos maneras distintas que se refuerzan mutuamente: reduciendo el producto nacional y acrecentando la parte del mismo que ha de destinarse a transferencias de ingresos.

2. Pérdida de libertad y exclusión social. Considerando la pobreza desde un punto de vista más general, entre las privaciones de los desempleados figura la falta de libertad, que va mucho más allá de la disminución de ingresos. Una persona que no logra salir del desempleo, aunque reciba apoyo de la Seguridad Social, no tiene mucha libertad de decisión. El interés por la idea de “exclusión social” ha contribuido a destacar la falta de libertad de las personas desfavorecidas para valerse de oportunidades que a otros les resulta fácil aprovechar. El desempleo puede ser un importante factor de exclusión social. Suele repercutir en las oportunidades económicas por ejemplo, los seguros que disfrutaban únicamente las personas ocupadas, en las prestaciones médicas y de jubilación; así como en la propia vida del afectado cuando lo margina de muchas actividades colectivas.
3. Deterioro y pérdida a largo plazo de las aptitudes profesionales. Del mismo modo que “se aprende trabajando”, también se “desaprende” cuando no se practica por falta de trabajo: las aptitudes se reducen por falta de uso. Además, el desempleo puede originar una merma de la capacidad cognoscitiva si la persona desempleada pierde su confianza y seguridad. La relación entre motivación (moral del trabajo) y competencia (aptitud) no es fácil de cuantificar pero estudios empíricos han revelado que ese efecto puede llegar a ser muy fuerte.
4. Daños psicológicos. El desempleo puede trastornar la vida de las personas que lo sufren y provocar intensos sentimientos psíquicos. Así un nivel elevado de desempleo suele relacionarse incluso con altas tasas de suicidio, lo que constituye un indicador de que la experiencia resulta insoportable para las víctimas. Claro está que los desempleados también sufren por las penalidades económicas que su situación comporta, aunque se reduce la intensidad de ese sufrimiento gracias a las

prestaciones por desempleo y otras formas de apoyo social. Hay quien sugiere, incluso, que desde el punto de vista de los pobres que trabajan duramente en puestos mal pagados pueden tener más motivos de sufrimiento que los desempleados de países del primer mundo "liberalmente atendidos por el estado". Esto no parece solo una excusa para no buscar remedio al desempleo, sino que en general resulta poco convincente, por la presunción simplista de que es posible efectuar grandes transferencias de ingresos de esta clase con un costo relativamente bajo. Resulta poco convincente la cuestión del daño psicológico porque el sufrimiento no sólo se debe a la escasez de ingresos sino también a la pérdida de la propia estima y el abatimiento que produce verse dependiente y sentirse inútil e improductivo.

El desempleo puede ser especialmente dañino y a la larga conducir a la pérdida de la estima propia en los jóvenes que han perdido su empleo y en los que aspiran a trabajar, sin conseguirlo, al finalizar sus estudios.

5. Mala salud y mortalidad. El desempleo también puede conducir a enfermedades clínicamente identificables y a una tasa más elevada de mortalidad, esto puede ser consecuencia de la pérdida de ingresos y medios materiales pero también tienen parte el abatimiento y la falta de motivación que nacen del desempleo persistente.
6. Pérdida de la motivación y apartamiento indefinido del trabajo. El desaliento provocado por el desempleo puede debilitar la motivación e inducir al desempleado de larga duración a la resignación y a la pasividad. Y la persona descorazonada corre el riesgo de quedarse sin empleo indefinidamente, de perderlo si lo consigue y de verse cada más pobre. El desaliento que se produce cuando hay una escasez aguda de puestos de trabajo puede ser muy perjudicial para la búsqueda de un empleo. Esta cuestión general repercute también en la composición y variación de lo que se considera "población activa". Un desempleado prolongado puede significar que para las personas en edad laboral se torne borrosa la frontera entre "formar parte de la población activa pero estar sin trabajo" y "no formar parte de la población activa".

7. Ruptura de relaciones humanas y quebranto de la vida familiar. El desempleo causa estragos en las relaciones sociales y debilita la armonía y cohesión en el seno de la familia; hasta cierto punto esto es consecuencia de la pérdida de confianza en uno mismo (unida a la reducción de los medios económicos), pero la pérdida de una vida de trabajo organizada constituye en sí misma una grave privación. Además este tipo de ruptura acarrea una crisis de identidad.
8. Desigualdad racial entre hombres y mujeres. El desempleo también puede tener una importante influencia causal en el aumento de las tensiones étnicas y de las divisiones entre hombres y mujeres. Cuando los puestos de trabajo escasean, los colectivos más afectados suelen ser las minorías y especialmente algunos sectores de la comunidad de inmigrantes lo que dificulta la integración de este sector en la vida normal de la sociedad. Además a menudo se considera que los inmigrantes son personas que compiten por el empleo, el desempleo alimenta la intolerancia y el racismo. La división entre hombres y mujeres se endurece en épocas de desempleo generalizado, y es frecuente que entonces la entrada de la mujer en la vida laboral se vea particularmente obstaculizada.
9. Pérdida de valores sociales y de responsabilidades. Los afectados por una falta de trabajo persistente pueden caer en una actitud de escepticismo respecto a la justicia de las instituciones sociales y acostumbrarse a depender de los demás con efectos perniciosos para el sentido de la responsabilidad. En cuanto a la relación que se observa entre la delincuencia y el desempleo juvenil, es obvio que en ella tienen un papel importante las privaciones materiales de los desempleados pero en parte también a las influencias psicológicas como son el sentirse excluido y el resentimiento contra un mundo que no ofrece la oportunidad de ganarse la vida honradamente. En general, la cohesión social tropieza con serias dificultades cuando la Sociedad aparece notoriamente dividida entre una mayoría de personas que disponen de un empleo cómodo y una "minoría" de seres humanos desempleados y rechazados.

10. Inflexibilidad organizativa y freno a la innovación técnica. En un clima de desempleo generalizado, cuando abandonar la ocupación actual puede conducir a un largo período de inactividad, puede ocurrir que cualquier reorganización económica que implique pérdida de puestos de trabajo suscite fuertes resistencias. Por el contrario si el nivel general de desempleo es muy bajo y los trabajadores expulsados pueden estar seguros de volver a colocarse fácilmente, es menos probable que la reorganización encuentre resistencia. De ahí que el desempleo contribuya al estancamiento tecnológico a través de la inflexibilidad organizativa, con el consiguiente perjuicio para la eficiencia económica y la competitividad internacional. Lo mismo se puede decir de otros tipos de cambio organizativos; por ejemplo, elevar la edad de jubilación por haberse prolongado la vida en buenas condiciones de salud, ya que todo cambio de este género se percibe como muy amenazador en las economías que padecen altos niveles de desempleo.

2.4 Modelos Económicos del Mercado Laboral

En economía cuando hablamos de trabajo y salario en conjunto nos referimos al mercado laboral donde la demanda y la oferta de trabajo interactúan dentro de este mercado laboral para determinar el precio de la mano de obra (salario o precio del trabajo).

La demanda de trabajo se refiere al número de empleados que las empresas desean utilizar, al salario actual, en cada momento dado, las empresas demandarán trabajo de modo que maximicen sus beneficios y optimicen el uso de los distintos factores de producción. Esto implica que las empresas demandarán más trabajadores mientras que el valor que tiene el producto de cada nuevo trabajador contratado sea mayor al salario bruto nominal (W). El último trabajador que se contrate será aquel para el que el valor de producto marginal iguale al salario (nominal) de mercado. Así, con una PMgL (Productividad Marginal del Trabajo) decreciente la demanda de trabajo tendrá pendiente negativa respecto al salario real.

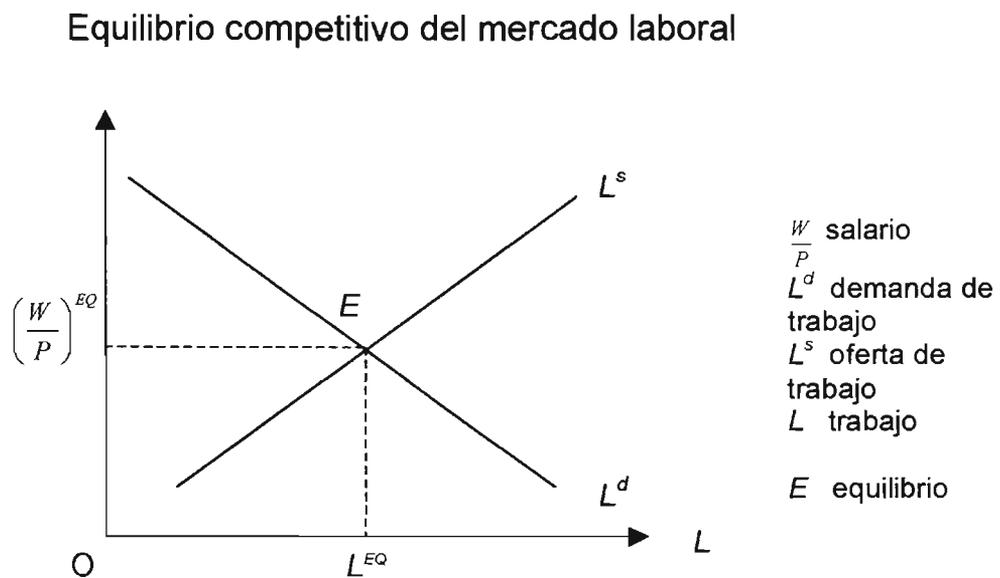
La oferta de trabajo mide el número de personas que están dispuestas a trabajar, dado el salario de mercado.

Por medio de las señales de precios que emite el mercado, los individuos decidirán la conveniencia de entrar al mercado; a la vez, estas señales asignaran el trabajo ofrecido en diversas actividades productivas. Específicamente, el mercado de trabajo tiene el papel de:

1. Asignar un valor al trabajo, en función de su escasez relativa; en la medida en que el trabajo sea un factor más escaso, su precio, con relación a otros insumos de la producción será más elevado
2. Transferir el trabajo de algunas actividades a otras hasta que la productividad marginal del trabajo (PMgL), en cada actividad se iguale, lo que representa una condición necesaria de eficiencia para la economía.

En el modelo *clásico del mercado laboral*, se infieren supuestos de flexibilidad (en la asignación de precios), competencia perfecta (en los mercados de productos y de insumos), información completa e inexistencia de rigidez o distorsiones en el funcionamiento del sistema.

Bajo estas características el salario real se mueve con libertad hasta alcanzar un equilibrio competitivo, en el que la cantidad ofrecida y la demandada de trabajo se igualan como se muestra en la grafica siguiente.



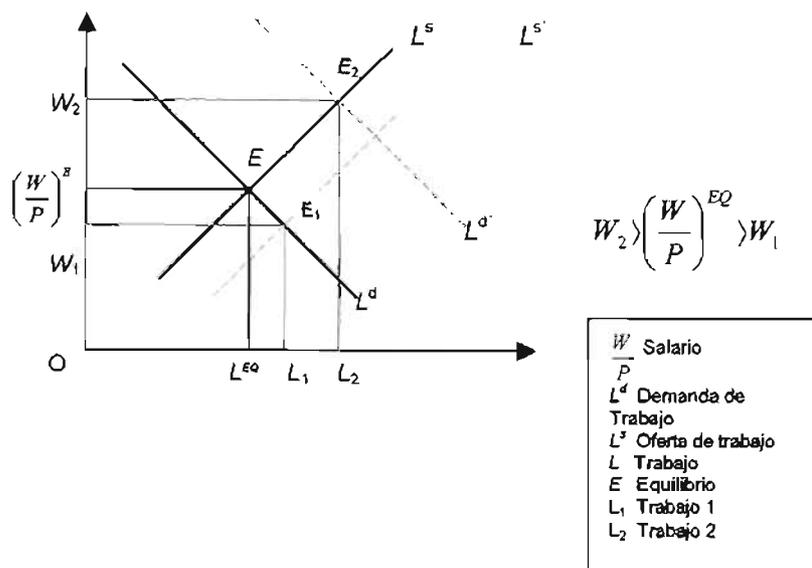
Dadas las curvas de oferta y demanda del mercado, se alcanza el equilibrio cuando la cantidad demandada es igual a la cantidad ofrecida; es decir cuando el salario real es $\left(\frac{W}{P}\right)^{EQ}$

Debido a los supuestos de este modelo el desempleo es un fenómeno inexistente, ya que el salario tiene la movilidad necesaria para permitir que todo individuo que busca trabajo lo encuentre.

Si la oferta del mercado se incrementa se traduce en una disminución en el salario y la demanda del mercado permanece igual es decir las empresas están dispuestas a absorber la oferta pero pagando un salario inferior lo que representa una insuficiencia de los ingresos para los trabajadores (véase figura siguiente línea roja).

Si la demanda del mercado se incrementa implica que las empresas están dispuestas a contratar más trabajadores con el fin de maximizar sus beneficios debido a que la oferta del mercado no cambia cada una de las empresas dentro del mercado laboral tendrá que incentivar a los trabajadores y esto solo lo logran con un aumento en los salarios; lo anterior es resultado de un crecimiento económico. (véase figura siguiente línea azul)

Movimientos dentro del mercado laboral



2.5 Teorías de la Existencia del Desempleo

Como se observó el modelo anterior es poco efectivo debido a que se fundamenta sobre posiciones poco observadas dentro de la realidad, por lo que es conveniente analizar modelos que permitan explicar el fenómeno de desempleo involuntario, además del proveniente de la actividad voluntaria de búsqueda, es decir, deben racionalizar porque, en un mercado caracterizado por un exceso de oferta de trabajo, los salarios reales no se reducen para evitar el desempleo involuntario.

En una situación de desempleo involuntario, los individuos están dispuestos a trabajar con el salario actual pero no encuentran trabajo, de modo que se observa un exceso de oferta en el mercado laboral.

Más aun, los salarios no se reducen para equilibrar el mercado, lo que provoca que el desempleo no se corrija por las mismas fuerzas del mercado y, por ende, persista en el tiempo.

El problema del desempleo no se debe asociar de manera exclusiva a una deficiencia en la cantidad demandada de trabajadores, sino a una rigidez del mercado que evita los movimientos de los salarios necesarios para que la demanda y la oferta de trabajo se equilibren.

Es decir, si el salario pudiera ajustarse a un nivel competitivo, el problema se corregiría no solo por medio de un aumento en la cantidad de demanda de trabajadores sino también posiblemente por medio de una disminución en el número de ofertas de trabajo, de modo que solo una parte de los individuos que estaban desempleados se emplearan.

Esto se debe a que al percibir salarios de mercados más bajos, se retiraran de la fuerza laboral.

Esto se debe a que se retiraran los trabajadores cuyo salario de reserva que mide el mínimo salario que aceptarían para un empleo, es mayor al de equilibrio y, por lo tanto, obtiene una mayor utilidad al permanecer fuera de la fuerza de trabajo, así como individuos cuya productividad actual es menor a su salario de reserva, por lo que su permanencia en la fuerza laboral no es económicamente rentable ni incrementa el bienestar.

En cambio si el salario no se reduce estos individuos estarían observando en el mercado un salario mas "atractivo" que el de equilibrio por lo que se mantendría dentro de la fuerza laboral para continuar buscando una ocupación. Esto agrava el problema aun más de lo que implica una demanda insuficiente de trabajadores.

Por lo anterior, se requiere explicar de manera congruente porque cuando la demanda de trabajo se reduce, como resultado de una recesión, usualmente sucede lo contrario a lo que el modelo clásico predice: cambios en la demanda de trabajo se ven asociados a variaciones más importantes en la cantidad de empleados que en el salario real.

No existe una fuerte correlación entre los salarios reales y el ciclo económico; en dado caso los salarios reales tienden a ser pro cíclicos.

A diferencia de lo anterior, el desempleo observado es fuertemente contra cíclico. Esto indica que el ajuste del mercado laboral se lleva a cabo por medio de cambio en las cantidades y no en los precios.

El desafío de la teoría económica en este contexto es explicar porque, ante un exceso de ofertas de trabajo, los agentes económicos no permiten que se observe la reducción necesaria en los salarios para que el desempleo desaparezca y el mercado asigne adecuadamente a los individuos.

También el desempleo parece mostrar un alto grado de persistencia, las empresas se ubican en una posición en la que, si el salario real permanece constante, estarían dispuestas a incrementar su producción y con ello el empleo. Sin embargo, su producción se encuentra restringida por la demanda agregada. A su vez, cambios en la demanda agregada tienden a estar asociados con cambios en cantidades y solo eventualmente con variaciones en precios.

Dentro del mercado laboral, si la economía crece puede influenciar tanto el crecimiento del empleo como el ingreso promedio, como se observa en la figura anterior. Para lograr este crecimiento económico, el gobierno tiene la posibilidad de utilizar la política monetaria (es la oferta de dinero circulante, corto y políticas de tasas de interés

manejadas por el Banco de México) y la política fiscal (las tasas de impuestos, políticas de gasto y prestamos del gobierno federal) a fin de lograr que los movimientos en la demanda agregada⁷ produzcan movimientos en la oferta agregada⁸.

Modelo de competencia imperfecta

Este modelo explica el desempleo como un resultado de la existencia de competencia imperfecta y, por ende, de la presencia de un equilibrio no competitivo en los mercados de productos y de trabajo.

Se supone que tanto los trabajadores como las empresas tienen un cierto poder de mercado, por ello cada uno usará su poder para intentar obtener una porción determinada del producto nacional: los trabajadores buscan incrementar la participación de la masa salarial dentro del producto por medio de aumentos salariales demandados colectivamente por los sindicatos, mientras que las empresas buscan incrementar la participación de las utilidades por medio del alza en los precios.

Visión General

En un período de negociación salarial los trabajadores (por medio del sindicato) solicitan un incremento nominal al salario; este aumento abarca las expectativas de inflación de los trabajadores como el aumento demandado del salario real; el cual será menor en la medida en que el desempleo observado sea mayor, ya que en este caso se percibe un menor poder de negociación. Esto se debe a dos motivos: un desempleo alto permite a las empresas encontrar en el mercado suficientes trabajadores y así no tendrán que ofrecer altos salarios para atraerlos; en segundo lugar los trabajadores perciben el desempleo como una señal de que en el mercado las posibilidades de que los individuos permanezcan desempleados son muchas si pierden su trabajo.

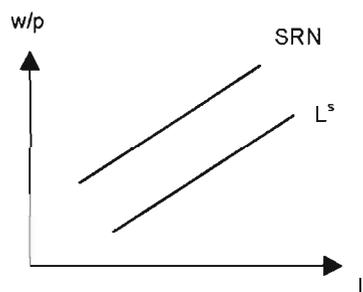
⁷ La curva de demanda agregada se define como las combinaciones de niveles de precios y de producción con los que el mercado de bienes y servicios (dinero) se encuentran simultáneamente en equilibrio.

⁸ La curva de oferta se define como las combinaciones de precio (nivel de salario) y producción con los que el mercado laboral se encuentran en equilibrio.

De lo anterior, se supone la existencia de una línea de Salario Real Negociado (SRN), ubicada por encima de la oferta de trabajo; esta línea mide el Salario Real Negociado para cada nivel de empleo.

Debido a que las demandas serán mayores en la medida en que el desempleo sea menor, la línea SRN tiene pendiente positiva respecto al nivel de empleo, para una fuerza laboral fija. (Véase gráfica siguiente).

Salario Real Negociado

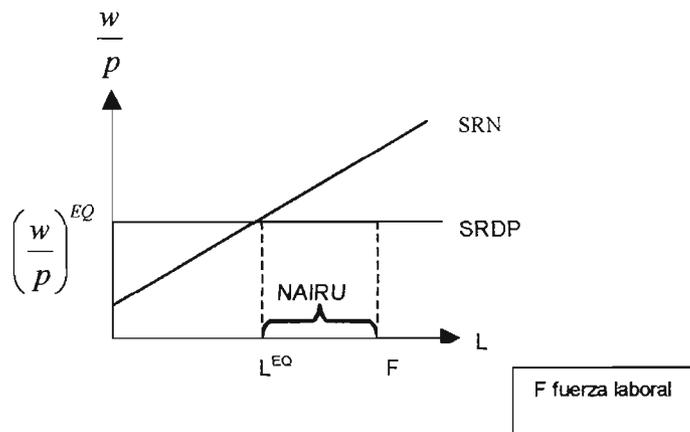


Después de negociar el incremento salarial, las empresas fijan sus precios; que se reflejan en la línea de Salario Real Determinado por Precios (SRDP)⁹, el cual se traduce en el salario real. Debido a que las empresas fijan sus precios después de los aumentos salariales, implica que el salario real siempre será congruente con sus políticas de precios; para los trabajadores el salario real puede diferir del que demandaron si las expectativas de inflación que tenían contempladas no se cumplen, lo cual sucede cuando dichas expectativas no son compatibles con la reacción que tendrán las empresas, dado el salario demandado.

El SRN es una función negativa del desempleo y el SRDP es independiente de esa variable por lo tanto, solo existirá una tasa de desempleo para la cual las expectativas de inflación se cumplen y el SRN de los trabajadores es congruente con el observado después de los ajustes de precios de las empresas; esta condición se cumple en el

⁹ SRDP es horizontal, como reflejo de que los salarios reales no muestran un comportamiento muy correlacionado con el ciclo económico.

punto donde se cruzan las líneas SRN y SRDP (véase gráfica siguiente); en ese punto se determina el nivel y , para una cierta fuerza laboral, la tasa de desempleo de equilibrio de largo plazo.



Con una tasa de desempleo inferior a la de equilibrio las demandas salariales serán más elevadas ya que los empleados perciben un mayor poder de negociación; sin embargo, la inflación se acelera ya que las empresas aumentan sus precios por encima de lo que inicialmente eran las expectativas de inflación, lo que no permitirá que se observe un salario real deseado por los trabajadores. De igual modo, con una tasa de desempleo mayor a la de equilibrio la inflación decrecerá.

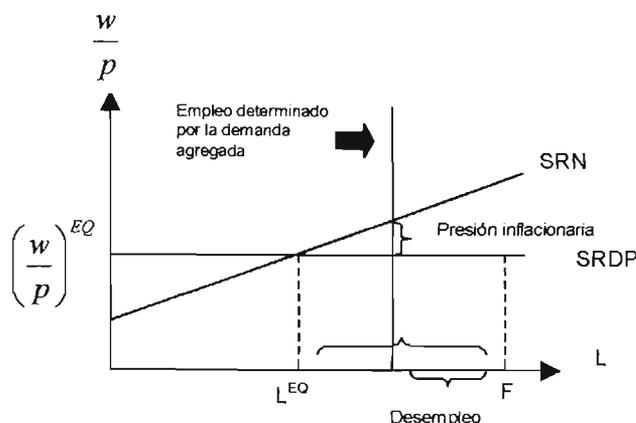
En este modelo la inflación se interpreta como resultado de un conflicto entre trabajadores y empresas en cuanto a la distribución del producto nacional, ya que si la suma de las demandas de ambos es mayor a este la inflación se acelera como consecuencia de los aumentos salariales y el ajuste de precios de igual forma si la suma de demandas es menor que el producto nacional la inflación desciende por el mismo mecanismo. Por ello, la tasa de desempleo de equilibrio en este modelo es conocida como *Tasa de Desempleo No Aceleradora de la Inflación* (NAIRU¹⁰ por sus siglas en Inglés). Si el desempleo observado es igual a esa tasa, la inflación observada y la

¹⁰ Los elementos que determinan esta tasa son: el poder de mercado de los sindicatos, el tamaño del desempleo estructural, las distorsiones causadas por legislaciones de protección al trabajo, la regulación en el mercado de productos y los impuestos y cargos que causan diferencias entre los costos laborales y el ingreso neto del trabajador.

esperada son equivalentes, las demandas de cada sector suman el producto disponible y, por tanto, la inflación es constante.

La existencia del desempleo cíclico provoca que se pierda el equilibrio en el mercado. Dado que las empresas trabajan en un mercado no competitivo, la demanda de productos funcionara como una restricción cuantitativa en la demanda de trabajo, por lo que un aumento de la demanda agregada reducirá el desempleo, mientras que una disminución de esta demanda lo incrementara. De esta manera, la tasa de desempleo divergirá de la NAIRU en función de la demanda agregada y mostrara un comportamiento contra cíclico. (Véase gráfica siguiente).

Mercado de competencia imperfecta fuera de equilibrio



La inflación es el mecanismo de ajuste que lleva la tasa de desempleo hacia su equilibrio. Un aumento en la demanda agregada que implique un mayor empleo al de equilibrio acelerara la inflación. Si la política monetaria se mantiene inalterada, el alza en los precios reducirá los salario reales y con, ello, la demanda agregada volverá a reducirse, haciendo que la tasa de desempleo regrese a la NAIRU; en cambio si la política monetaria es acomodaticia, el desempleo se mantendrá por debajo de la NAIRU con una inflación acelerada. Por lo anterior, el gobierno puede influir en el corto plazo en el desempleo por medio de políticas activistas de demanda agregada.

La demanda agregada puede ser expandida a través de una apropiada política fiscal y monetaria. Durante una recesión, el Banco de México podría aumentar la oferta de dinero (circulante) siguiendo una sencilla política monetaria. La reserva legal (corto) podría ser disminuida; las tasas de interés podrían ser reducidas y el banco central podría comprar bonos en el mercado abierto. Por otro lado, durante períodos de inflación, el Banco de México trataría de mantener (evitar) el crecimiento inflacionario a través de una política monetaria fuerte y rigurosa. Se podría disminuir la oferta de dinero; las tasas podrían ser aumentadas y el Banco de México podría vender bonos en el mercado abierto.

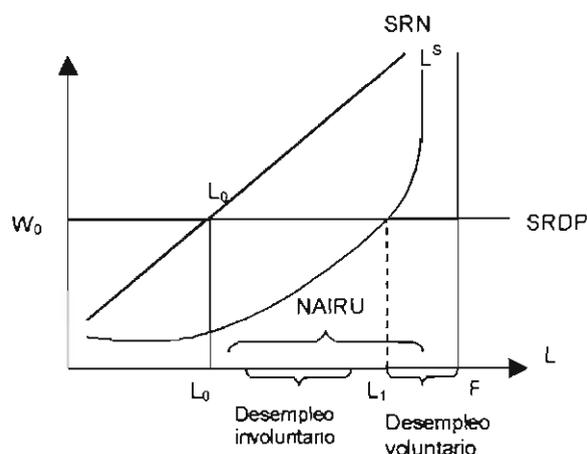
Políticas fiscales discrecionales también pueden estimular la demanda agregada. Durante una recesión, el gobierno federal podría reducir impuestos, incrementar el gasto del gobierno o ambas. Por otro lado, durante períodos de inflación, una apropiada política fiscal podría requerir de un incremento en los impuestos, reducción de gastos o ambas.

Si las expectativas son racionales, solo cambios no anticipados en la demanda propiciarán que temporalmente, la tasa de desempleo sea distinta a la de equilibrio. Por ello, las variaciones de la tasa de desempleo con respecto a la NAIRU, serán aleatorias e impredecibles por lo que el gobierno no podrá mantener, por medio de la política de demanda agregada, un desempleo menor al de equilibrio ni en el corto plazo.

Lo más importante de este modelo es que logra explicar el desempleo involuntario. El hecho de que la línea SRN se ubica por encima de la oferta de trabajo implica que el salario al que se equilibra el mercado será mayor al que, individualmente, los trabajadores aceptan incorporarse a la fuerza laboral. Por ello, siempre existirán individuos dispuestos a trabajar al salario observado que no encontrarán empleo debido a que las empresas, al estar limitadas por la demanda agregada, no los contratarán; lo que implica que los factores que desvían el mercado de un equilibrio competitivo se ven reflejados en el desempleo involuntario. La NAIRU no es una tasa en la que los mercados se equilibran en el pleno empleo, por la forma en la que se determina; específicamente, la tasa de desempleo de equilibrio en este modelo será mayor a la TND que proviene solo de fenómenos friccionales.

En la gráfica siguiente, el empleo de equilibrio, congruente con la NAIRU es L_0 , sin embargo, con el salario de equilibrio (w_0) la cantidad ofrecida de trabajo es L_1 , por lo que el desempleo involuntario será L_1-L_0 . Por su parte, el desempleo voluntario es $F-L_1$. Así, la NAIRU incorpora tanto el desempleo friccional como al involuntario.

DESEMPLEO INVOLUNTARIO



El hecho de que la línea SRDP sea horizontal implica que no existe una correlación entre los salarios reales y el ciclo económico; al relacionar el empleo con la demanda agregada, este modelo explica que el desempleo sea contra cíclico. El modelo también es capaz de explicar el por qué las empresas tienden a estar restringidas por la demanda agregada: dado que el empleo no se ubica sobre la PMgL, las empresas están dispuestas a incrementar su producción ante aumentos en la demanda agregada, si el salario real permanece constante.

El gobierno, por medio de políticas de administración de la demanda agregada, podría obtener una tasa de desempleo menor a la de equilibrio. Esto se lograría con el costo de una inflación acelerada, lo que finalmente limitaría la capacidad de sostener dicha estrategia; con políticas racionales se imposibilita la capacidad de influir en la tasa de desempleo, incluso si el gobierno aceptara una inflación creciente.

Con lo anterior, para reducir el desempleo de manera perdurable el gobierno debe centrar sus esfuerzos en políticas que influyan en la tasa de desempleo de equilibrio, estas políticas serán efectivas en la medida en que desplacen las líneas SRN o SRDP, por ejemplo, los programas de capacitación laboral o un menor costo laboral no salarial, pueden ser políticas eficaces, ya que permiten reconciliar las demandas de trabajadores y de empresas con un menor desempleo.

En relación con lo anterior, una reducción de los costos laborales no salariales o de impuestos indirectos desplaza hacia arriba la línea SRDP, en tanto que una reducción de impuestos directos o en contribuciones de los empleados baja la línea SRN. En ambos casos la NAIRU decrece.

Por su parte, los programas de capacitación laboral tienen varios efectos que reducen la NAIRU: en primer lugar, se incrementa la productividad laboral, lo que aumenta la línea SRDP; por su parte las empresas enfrentan mayor oferta efectiva de individuos con entrenamiento, lo que reduce el costo privado de capacitación y limita el poder de negociación de los sindicatos, por lo que la línea SRN se desplaza hacia abajo.

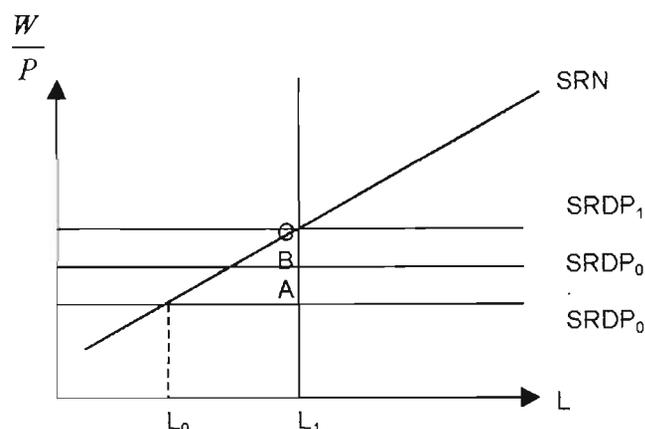
El modelo de competencia imperfecta en una economía abierta

Al suponer una economía abierta, los mecanismos que llevan al mercado laboral a un equilibrio cambian sensiblemente. Esto se debe a que la línea SRDP se desplaza ante cambios en la paridad real o competitividad. Una apreciación real en el tipo de cambio, por ejemplo, reduce el costo de las importaciones (principalmente insumos para la producción), por lo que los salarios se pueden incrementar sin alterar el margen de utilidad de las empresas, esto provoca un desplazamiento hacia arriba de la línea SRDP. De la misma manera, una depreciación real baja dicha línea, ya que para mantener el mismo margen de utilidades el mayor costo real de las importaciones debe contrarrestarse por una caída en el salario real.

Para comprender mejor lo anterior supongamos que a partir de una situación inicial de equilibrio, entre $SRDP_0$ y SRN, se incrementa la demanda agregada; lo que provoca un aumento en el empleo de L_0 a L_1 como lo muestra la gráfica siguiente, y se traduce en un conflicto distributivo, ya que en L_1 los salarios demandados son mayores a los

determinados por precios. Por ello la inflación interna se acelera y supera temporalmente a la internacional.

Dinámica del mercado laboral en una economía abierta



Lo anterior provoca una apreciación gradual en el tipo de cambio real, que provoca un abaratamiento relativo de las importaciones y, por ende, un desplazamiento hacia arriba de la línea SRDP, del punto A al B, en ese punto aun existe una inflación acelerada, por lo que SRDP se vuelve a desplazar hacia arriba. En SRDP₁ se logra un nuevo equilibrio con SRN en el punto C; en ese punto el mercado se encuentra en equilibrio y la inflación se iguala.

En esta dinámica queda claro que la NAIRU siguió a la tasa de desempleo observada, que se convirtió en una nueva tasa de desempleo de equilibrio; para llegar a esa posición el salario real se incrementó en respuesta a la apreciación del tipo de cambio real, de esta manera el modelo explica un comportamiento pro cíclico de los salarios reales, además de que los asocia con el tipo de cambio real.

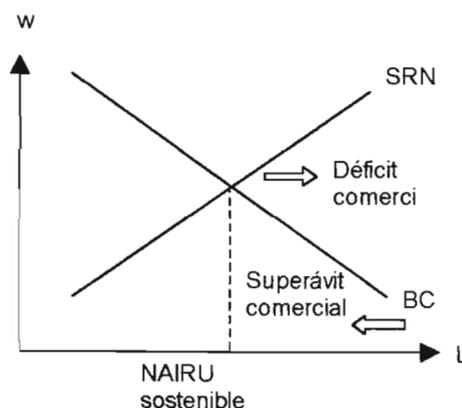
Con el análisis anterior queda claro que cualquier tasa de desempleo que se presente se convertirá en una nueva NAIRU, después de los ajustes en precios provenientes de cambios en la demanda agregada.

Esto se debe a que la línea SRDP se desplazara hasta lograr un nuevo equilibrio en cualquier punto sobre la línea SRN que sea congruente con el empleo determinado por la demanda agregada.

En el nuevo equilibrio existirá un déficit de la balanza comercial, asumiendo que en la posición inicial está se encontraba equilibrada; por lo tanto, la nueva NAIRU no es sostenible, ya que se tendrá que corregir el desequilibrio externo de la economía, lo que implica ajustar de nueva cuenta la demanda agregada y en consecuencia el empleo regresara a una posición compatible con el equilibrio externo y los salarios reales se reducirán a su nivel original. Con el análisis anterior es claro que, si bien existirá un número infinito de NAIRU en la economía, no todas estas serán sostenibles.

En la siguiente gráfica se muestra la mínima NAIRU sostenible, la línea BC muestra los puntos para los cuales existe una balanza comercial equilibrada. Esta línea tiene pendiente negativa debido a que, a medida que aumenta el empleo (y la demanda agregada), las importaciones tenderán a superar las exportaciones a menos que el salario real se reduzca, para aumentar la competitividad de las segundas. En cualquier punto a la derecha de esta línea existe un déficit comercial. Considerando esto, la mínima tasa de desempleo (de equilibrio) sostenible es la que se observa en el punto donde se cruzan las líneas BC y SRN.

Tasa de desempleo sostenible



El gobierno podría seleccionar una mayor NAIRU y obtener un superávit comercial. Los costos inflacionarios que implica reducir la NAIRU explican porque, en la practica, algunos gobiernos mantienen sus economías con un desempleo mayor al mínimo sostenible.

Si la demanda agregada es congruente con ese desempleo, los mecanismos de ajuste de este modelo garantizan que la SRDP se desplazara, finalmente, hasta equilibrarse con el SRN en ese punto.

A partir de la descripción que se hizo antes se podría pensar que el modelo de competencia imperfecta pierde validez en una economía en la que los sindicatos no existen o no tienen un alto poder de negociación, sin embargo, el concepto de **salarios de eficiencia** explica la rigidez en los salarios, la determinación de un equilibrio no competitivo en el mercado laboral y por tanto, la presencia de desempleo involuntario, aun si se supone que no existen sindicatos.

Este concepto parte del supuesto de una relación positiva entre el salario y la productividad del trabajador; de esta manera, una empresa estará incentivada a pagar salarios mas elevados que el salario de reserva de sus empleados. Esto puede, de hecho, reducir los costos totales de la empresa, al propiciar una mayor producción por empleado o un ahorro en ciertos conceptos, como pueden ser los costos de capacitación de nuevos trabajadores. Por ello, el suponer que las empresas pagan salarios de eficiencia no significa que dejen de ser maximizadas sus ganancias sino que, por el contrario, el mayor salario permite incrementar las ganancias por medio de una mayor productividad o de menores costos totales. En este contexto, las empresas se resistirán a bajar sus salarios aun en una recesión, ya que la productividad de los trabajadores o la rentabilidad de las empresas podrían verse afectadas.

Existen varios modelos de salarios de eficiencia. En uno se supone que, en la medida que se aumente su salario en relación con el salario de reserva, la posibilidad de que el empleado renuncie sea menor. Por ello, la empresa estará dispuesta a incrementar el salario, ya que con ello se reducen los costos esperados de capacitación de nuevos individuos.

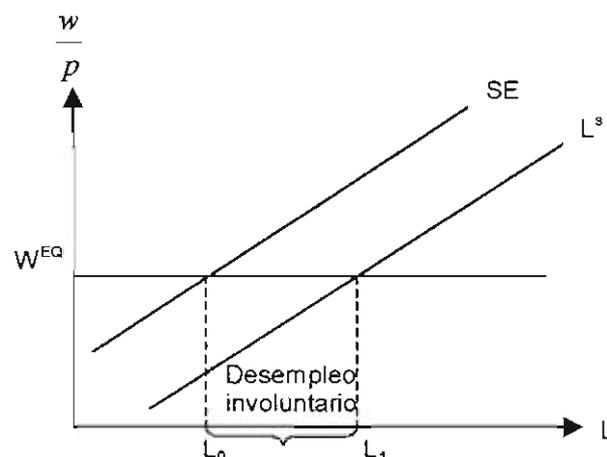
En otro modelo, se supone que la empresa no puede controlar directamente el esfuerzo con el que trabajan sus empleados, aunque existe la probabilidad de que la empresa descubra individuos que no trabajan, en cuyo caso los despedirá. Para evitar que los empleados reduzcan su productividad, la empresa tendrá que pagar salarios por encima del de equilibrio, de manera que la utilidad esperada del individuo sea mayor.

Esto significa que, además de compensar la des-utilidad, el salario debe de ser lo suficientemente alto como para que el trabajador perciba que su utilidad esperada es menor si no se esfuerza en su trabajo, a pesar de la poca posibilidad de ser descubierto y despedido.

En ambos casos, el salario de eficiencia será mayor al de equilibrio competitivo. Además el salario de eficiencia será mayor en la medida que el desempleo sea menor, ya que se debe compensar por medio de un mayor salario el hecho de que, con un menor desempleo, el incentivo de los trabajadores a permanecer en un trabajo específico o a esforzarse se reduce, debido a que perciben que sus oportunidades de encontrar otro trabajo son relativamente elevadas. Es decir, en estos modelos el desempleo es una medida disciplinaria para los empleados.

El salario de eficiencia implica la presencia de una línea similar a la de SRN en el mercado laboral aunque, en este caso, debe interpretarse como el salario de eficiencia (línea SE) que las empresas están dispuestas a pagar para evitar que la productividad de sus trabajadores se deteriore o los costos laborales se incrementen. Esta línea se ubica por encima de la oferta de trabajo, ya que el salario de eficiencia supera al salario de reserva de los individuos. Por lo anterior, su existencia implica desempleo involuntario, ya que a cualquier salario de equilibrio existirán individuos dispuestos a trabajar que no encuentran trabajo (véase la siguiente gráfica)

Desempleo involuntario con salarios de eficiencia



En este modelo, las empresas no aceptan nuevos empleados con salarios más bajos, aun ante una situación de alto desempleo, ya que si lo hicieran afectarían la productividad de sus trabajadores o se incrementarían los costos laborales. Por ello, este modelo es capaz de explicar porque ante un excedente de oferta de trabajo no se observa que los salarios se reduzcan para disminuir el desempleo.

Modelos Insider-Outsider

Explican la existencia de un equilibrio no competitivo en el mercado laboral y, por ende, el desempleo involuntario, como resultado de costos de contratación y capacitación de los trabajadores, así como el costo por despido. Este modelo es complemento de los modelos de salario de eficiencia y de los de negociación sindico-patronal.

Este modelo parece acercarse más al caso mexicano, dados sus supuestos y sus resultados. Este modelo explica el equilibrio no competitivo con desempleo involuntario, aun si se supone que no existen sindicatos. Particularmente, en estos modelos los trabajadores del sector formal (insiders) obtienen salarios más elevados que los de equilibrio competitivo como resultado de los costos de contratación, capacitación y despido; estos elementos generan “rentas” y les dan a los trabajadores cierto poder de mercado, de modo que negocien sus salarios individuales o colectivamente. Este tipo de mecanismo es factible, sobre todo si los empleados tienen habilidades específicas para la empresa en la que trabajan o se encuentran protegidos por legislaciones laborales que imponen altos costos de despido.

Para entender el mecanismo de este modelo, se puede tomar, como ejemplo, la liquidación por despido estipulada por ley. Este costo puede representar para la empresa más rentable retener al trabajador actual en lugar de sustituirlo por un desempleado (outsider), aun si este último está dispuesto a trabajar por un salario más bajo. Con esta información, el trabajador tiene la posibilidad de exigir aumento salarial sabiendo que (hasta cierto limite) la empresa decidirá no liquidarlo y contratar a un desempleado, incluso a un salario más bajo, ya que esto le implicaría un mayor costo.

El mecanismo anterior propicia que el salario recibido por los trabajadores supere al de equilibrio competitivo y al de reserva de los desempleados, causando así el desempleo involuntario.

El modelo *insider-outsider* también explica porque, ante un excedente de oferta de trabajo, no se observa que los salarios se reduzcan para disminuir el desempleo; ya que los empleados del sector formal están interesados en que no se observe dicha reducción y los costos de rotación les otorga el poder de mercado necesario para evitarlo.

2.6 Marco Analítico del Sector Informal y el Subempleo

En la práctica es muy difícil definir explícitamente lo que se refiere a la economía informal y, por ende, no existe un consenso en cuanto a su concepto y medición. Por lo común, este concepto se asocia con actividades económicas que no cumplen con las legislaciones, cargas fiscales y regulaciones impuestas legalmente a los integrantes de los mercados de insumos y productos¹¹. El sector informal se concentra en actividades cuyas características de tamaño, ubicación y orientación dificultan a las autoridades fiscales y regulatorias realizar un control y seguimiento.

El concepto de *subempleo* usualmente se asocia con la presencia de un empleo en condiciones críticas y precarias de ocupación o, por otro lado, con un empleo en el que no se cumplen los criterios legales de protección al trabajo. De manera rigurosa, el subempleo debería asociarse exclusivamente con una situación en la que un individuo está ocupado en un trabajo que implica una remuneración inferior.

El subempleo puede estar asociado a un fenómeno de discriminación en el mercado laboral, en el sentido de que existen diferentes oportunidades para individuos con capacidades productivas similares.

Esta situación resulta de un equilibrio no competitivo en el sector formal, que excluye de este último a ciertos trabajadores.

¹¹ La economía informal no se asocia con la producción o venta de productos ilegales, sino que se refiere a bienes y servicios cuyo consumo es legal, pero cuya producción y/o comercialización se lleva a cabo eludiendo las responsabilidades legales y fiscales que implican operar en el sector formal de la economía.

Una definición más amplia sería si consideramos como subempleado a un individuo que, por tener un limitado capital humano, obtiene ingresos “insuficientes” y sus condiciones de trabajo son “inadecuadas”, aun si sus ingresos son congruentes con sus capacidades y, por ende, no sufre discriminación en el mercado.

Con las definiciones anteriores, es claro que los conceptos de subempleo y de economía informal no son equivalentes; a pesar de eso, el subempleo por lo general se asocia con el sector informal. Esto se debe a que, dadas las características de dicho sector, se considera que el empleo que genera usualmente no cumple con los requisitos “formales” de protección al trabajo y no percibe salarios comparables con los del sector formal. Sin embargo, aunque se espera que gran parte del subempleo este ubicada en actividades informales, no forzosamente todos los empleados del sector informal son subempleados, ya que algunos pueden estar trabajando en condiciones similares o mejores que los del sector formal. Por lo tanto, el subempleo debe considerarse solo como parte del empleo informal.

Es importante aclarar que el subempleo debe distinguirse claramente del concepto de desempleo; ya que el subempleado no puede considerarse en desempleo, ya que está percibiendo un ingreso, independiente de su procedencia o si está en condiciones insatisfactorias de seguridad o incertidumbre.

Racionalización de la existencia de una economía informal

Un alto desempleo debe generar mecanismos de mercado que permitan incrementar el empleo a salarios más bajos; el desarrollo de una economía informal podría ser uno de esos mecanismos y, debería de considerarse como la respuesta competitiva de mercado ante la existencia de un sector formal distorsionado que alcanza un equilibrio no competitivo y que, por lo mismo, es incapaz de emplear a todos los individuos en busca de trabajo.

El mercado informal, es una respuesta activa de los individuos excluidos del sector formal, ante la presión económica de encontrar un trabajo de manera inmediata con objeto de percibir los ingresos necesarios para subsistir; no significa que estos individuos sean

subempleados de manera voluntaria, sino que son obligados a emplearse en condiciones críticas debido a que, por razones ajenas a su decisión, no logran emplearse formalmente; en este sentido el subempleo se debe considerar como una actividad involuntaria, ya que parte de una discriminación en el mercado laboral.

La presencia de un mercado informal competitivo propicia que las cifras de empleo y del mercado de trabajo de una economía tiendan a indicar una situación de flexibilidad de salarios y bajo desempleo, a pesar de las distorsiones y rigidez que existen en el mercado formal.

Es decir, dado que el mercado informal es capaz de captar a los individuos que no encuentran trabajo en el sector formal, las cifras de desempleo serán reducidas ya que tenderán a concentrar solamente al desempleo friccional y al cíclico. Esto se debe a que los individuos que potencialmente vivirían un desempleo derivado de razones estructurales o de equilibrio no competitivo en el mercado formal, tenderán a emplearse en el sector informal, cuyos salarios se ajustaran lo suficiente para darles trabajo.

Otro motivo para la existencia de un sector informal es que en este existen opciones de empleo para individuos con bajo capital humano que, dada su baja productividad, no se pueden emplear en el sector formal. El hecho de que exista un mercado informal que da trabajo a individuos con bajo capital humano se debe, en este contexto, a que en el mercado formal no se observa la flexibilidad necesaria en los salarios como para motivar la contratación de estos individuos; esto no significa que todos los empleados del sector informal se ubiquen en ese segmento de manera involuntaria.

Consideremos que las mismas regulaciones en el sector formal inducen a algunos individuos y empresas a operar de manera voluntaria en el sector informal; esto se debe a que las tasas marginales de impuestos al ingreso son lo suficientemente elevadas como para que ciertos individuos se vean motivados a trabajar en el sector informal, así como a empresas que solo tienen viabilidad económica si eluden la carga fiscal y regulatoria del mercado formal.

Por su parte, ciertas empresas de tamaño reducido son incentivadas a mantenerse dentro del mercado informal si consideran que el ahorro en costos de eludir las normas legales compensan el riesgo de

mantenerse en la informalidad. Bajo otro contexto, el sector informal no es resultado de un exceso de regulaciones en el formal, sino de la demanda de cierto tipo de bienes y servicios que es ofrecido de modo óptimo por empresas de tamaño reducido; el tamaño, así como la dificultad de ubicarlas y el poco interés de las autoridades en darles seguimiento, motiva a que estas empresas no cumplan con las normas que las definirían como formales.

El sector informal se interpreta, por un lado, como un refugio o último recurso para los individuos que no logran asentarse en el sector formal de la economía y, por otro lado, como la opción para ciertos individuos y empresas cuya operación en el mercado formal no sería atractiva o redituable. En ambos casos, el sector informal es considerado un resultado de excesos de regulación y tasas impositivas de la economía. Por su parte, el subempleo se asocia a la incapacidad del sector formal de dar trabajo a ciertos grupos de individuos, ya sea por una segmentación de la oferta de trabajo o por la presencia de un equilibrio no competitivo en el mercado formal, que propicia la discriminación en el mercado laboral.

Beneficios y costos del empleo informal

La interpretación del sector informal implica que su existencia es un elemento que permite que el mercado laboral muestre flexibilidad y que la tasa de desempleo sea relativamente más baja. Así, se podría pensar que el sector informal genera beneficios para la economía, al evitar el elevado desempleo que resulta de las distorsiones en el mercado laboral formal o de una segmentación de la fuerza laboral.

A pesar de lo anterior, la presencia de un sector informal de gran tamaño propicia otras distorsiones y costos para el funcionamiento de la economía, además de que altera el bienestar social, sobre todo si agrupa un gran número de subempleados. En primer lugar, evita el aprovechamiento de economías a escala en la producción, lo que redundaría en una menor eficiencia e inversión en el país. Las finanzas públicas también se ven afectadas, ya que no se obtienen los ingresos tributarios que, según por ley, se deberían derivar de la actividad de este sector. Por último, si se interpreta al sector informal como la respuesta competitiva ante un mercado formal no competitivo, se

espera que los ingresos obtenidos por el empleo de este sector sean relativamente bajos, lo que exacerba la desigual distribución del ingreso y reduce el bienestar de un grupo importante de individuos. Esto se ve intensificado por la falta de Seguridad Social y otras garantías al trabajador de este sector.

Por otro lado, se observa que en el subempleo la participación de niños y adolescentes es relativamente elevada. Es posible que el ingreso que genera el sector informal no supere el costo de oportunidad que implica emplear a dichos individuos, en términos del sacrificio del capital humano que ello significa. Con esto se puede perpetuar la segmentación de la oferta de trabajo en términos de su capital humano, lo que puede causar una importante persistencia del fenómeno de subempleo.

Así, los motivos fundamentales por los que se considera que el subempleo es un problema económico y social están asociados con los efectos permanentes que este fenómeno tiene en la distribución del ingreso y el bienestar, así como con las ineficiencias en el funcionamiento de la economía que provoca un sector informal de gran tamaño. Esto, sin olvidar que su existencia ha evitado costos más elevados, en términos de desempleo involuntario.

CAPÍTULO 3

ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL DESEMPLEO

3.1 Análisis de la Participación Económica

En lo que respecta a los indicadores del desempleo proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI) los proporciona a través de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU), la cual busca conocer las características sociodemográficas de la población urbana y su vinculación con la realización de actividades económicas, obtener información estadística que permita estudiar la estructura ocupacional y su distribución por sector económico, diferenciar a la población ocupada según sea asalariada o no asalariada, determinar las modalidades de empleo de aquella población plenamente ocupada, diferenciándola de la población parcialmente ocupada, así como su nivel de ingreso, identificar las características de las unidades económicas en las que laboran los ocupados, obtener información sobre las personas que tienen más de un trabajo, determinar la presión que ejercen los ocupados que buscan otro trabajo.

➤ Población Económicamente Activa (PEA)

Comprende a las personas de 12 años y más que realizaron algún tipo de actividad económica, o que buscaron activamente hacerlo en los dos meses previos a la semana de referencia.

Período	Población de 12 Años y Más	Población Económicamente Activa	Población Económicamente Activa Masculina	Población Económicamente Activa Femenina	Población No Económicamente Activa
1996	75.5	55.4	74.4	38.2	44.6
1997	75.6	56.3	75.3	39.3	43.7
1998	75.5	56.6	75.6	39.3	43.4
1999	75.9	55.8	74.9	38.5	44.2
2000	75.8	56.3	74.8	39.5	43.7
2001	76.0	55.6	74.1	38.8	44.4
2002	76.9	55.0	73.4	38.5	45.0
2003	77.4	55.5	73.5	39.0	44.5
2004	78.0	56.4	73.6	40.8	43.6

Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000



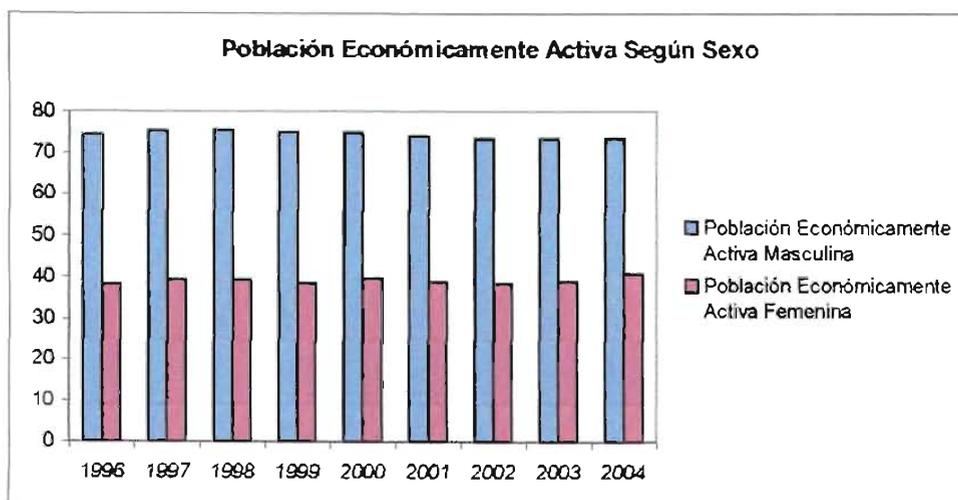
Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000

➤ Población Económicamente Activa Masculina

Representa la proporción de las personas de 12 años y más del sexo masculino que realizó algún tipo de actividad económica, o que buscaron activamente hacerlo en los meses previos a la semana de referencia.

➤ Población Económicamente Activa Femenina

Representa la proporción de las personas de 12 años y más del sexo femenino que realizaron algún tipo de actividad económica o que buscaron activamente hacerlo en los meses previos a la semana de referencia.



Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000

Distribución Porcentual de la Población Urbana Ocupada

En este apartado se incluyen series con información referente a la distribución porcentual de la población urbana ocupada, desagregada y catalogada de acuerdo a las características propias de su actividad.

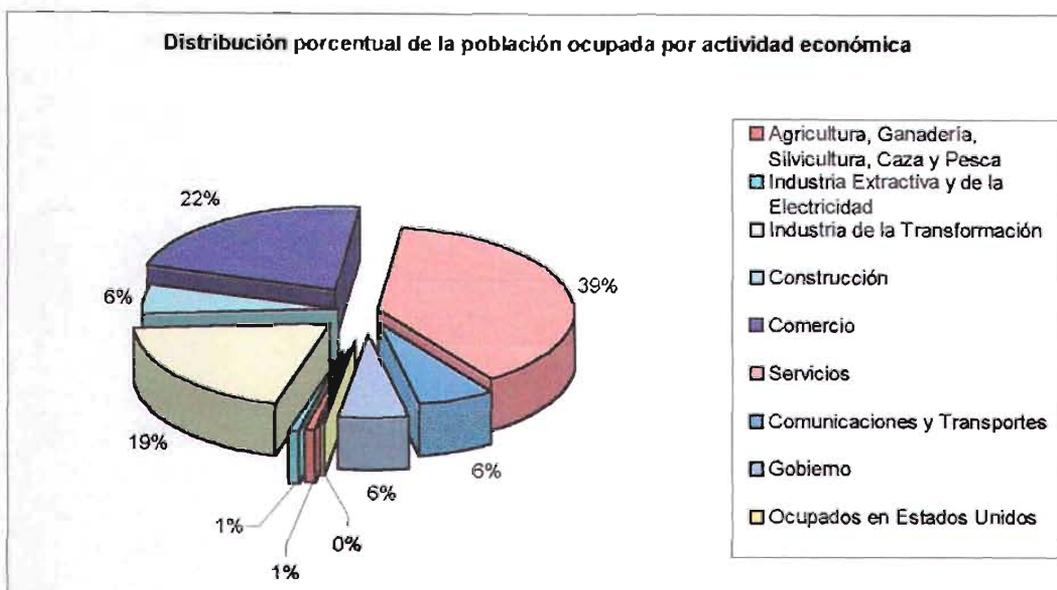
➤ Población Urbana Ocupada por Sector de Actividad

Se muestra la proporción de la población urbana ocupada por cada uno de los sectores de actividad económica: agricultura, ganadería, selvicultura, caza y pesca, industria extractiva y de la electricidad, industria de la transformación, construcción, comercio servicios comunicaciones y gobierno.

Período	Total	Agricultura, Ganadería, Selvicultura, Caza y Pesca	Industria Extractiva y de la Electricidad	Industria de la Transformación	Construcción	Comercio	Servicios
2004	100	0.9	0.8	19.4	5.9	22.2	38.5

Período	Comunicaciones y Transportes	Gobierno	Ocupados en Estados Unidos
2004	6.3	5.8	0.3

Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000



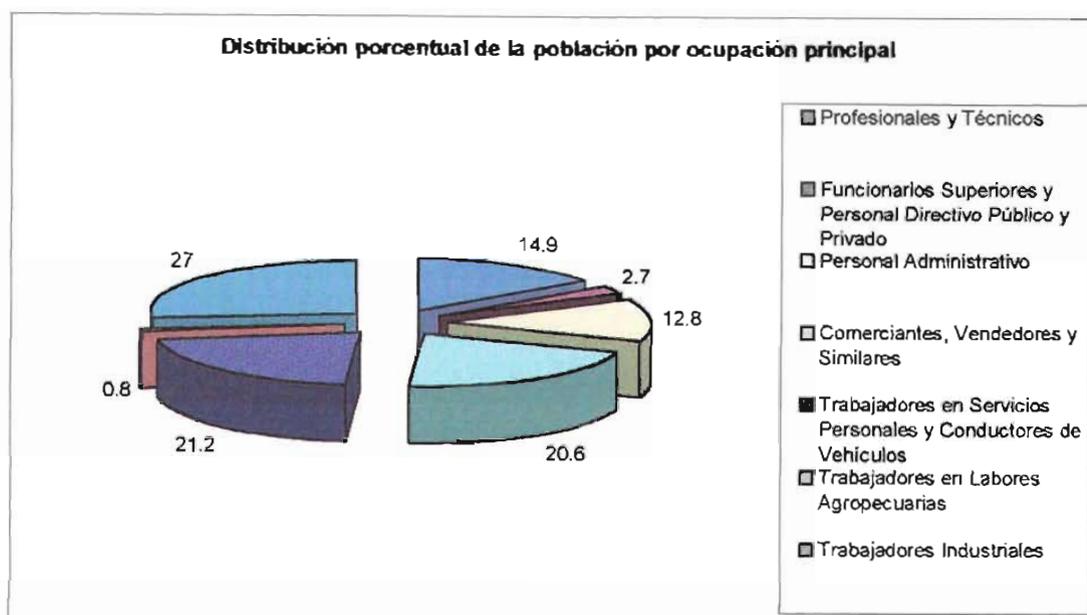
Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000

➤ Población Urbana Ocupada por Ocupación Principal

Estas series muestran la proporción de la población urbana ocupada, según ocupación principal que desempeña en la empresa o institución donde labora. Profesionales y técnicos, funcionarios superiores y profesional directivo, personal administrativo, comerciantes, vendedores y similares, trabajadores en servicios personales, trabajadores en labores agropecuarias y trabajadores industriales.

Periodo	Total	Profesionales y Técnicos	Funcionarios Superiores y Personal Directivo Público y Privado	Personal Administrativo	Comerciantes, Vendedores y Similares	Trabajadores en Servicios Personales y Conductores de Vehículos	Trabajadores en Labores Agropecuarias	Trabajadores Industriales
1995	100	14.1	3.8	13.2	19.2	21.1	1	27.6
1996	100	14.2	3.7	13.4	19.2	20.9	1.1	27.5
1997	100	14.2	3.6	13.1	19	21	1	28.1
1998	100	13.8	3.5	12.9	19.1	20.6	1	29.1
1999	100	13.7	3.4	13.2	18.7	20.8	1.1	29.3
2000	100	14.2	3.5	13.1	18.5	20.5	0.9	29.4
2001	100	14.4	3.5	13.1	18.8	20.6	0.9	28.9
2002	100	14.7	3	12.7	19.6	20.9	0.8	28.4
2003	100	15.2	3	12.7	20.2	21.5	0.7	26.7
2004	100	14.9	2.7	12.8	20.6	21.2	0.8	27

Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000



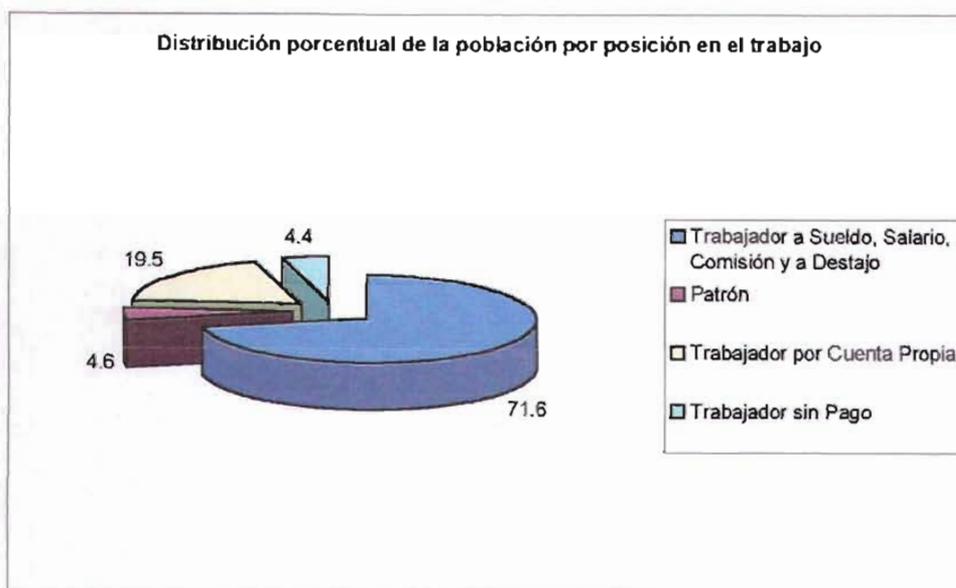
Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000

➤ Población Ocupada por Posición en el Trabajo

Representa la proporción de la población ocupada, según posición en el trabajo, es decir, como trabajador a sueldo, salario, comisión y destajo, patrón, trabajador por cuenta propia, trabajador sin pago y cualquier otro tipo de trabajador no especificado anteriormente.

Período	Total	Trabajador a Sueldo, Salario, Comisión y a Destajo	Patrón	Trabajador por Cuenta Propia	Trabajador sin Pago
1995	100	71.8	4.9	17.9	5.4
1996	100	71.5	4.9	18.2	5.4
1997	100	71.8	4.9	18.1	5.2
1998	100	72.7	4.9	17.6	4.9
1999	100	73.6	4.7	17.4	4.3
2000	100	74.1	4.7	17.3	3.9
2001	100	73.5	4.9	17.7	3.9
2002	100	72.8	4.7	18.5	4
2003	100	72.4	4.5	19	4.1
2004	100	71.6	4.6	19.5	4.4

Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000



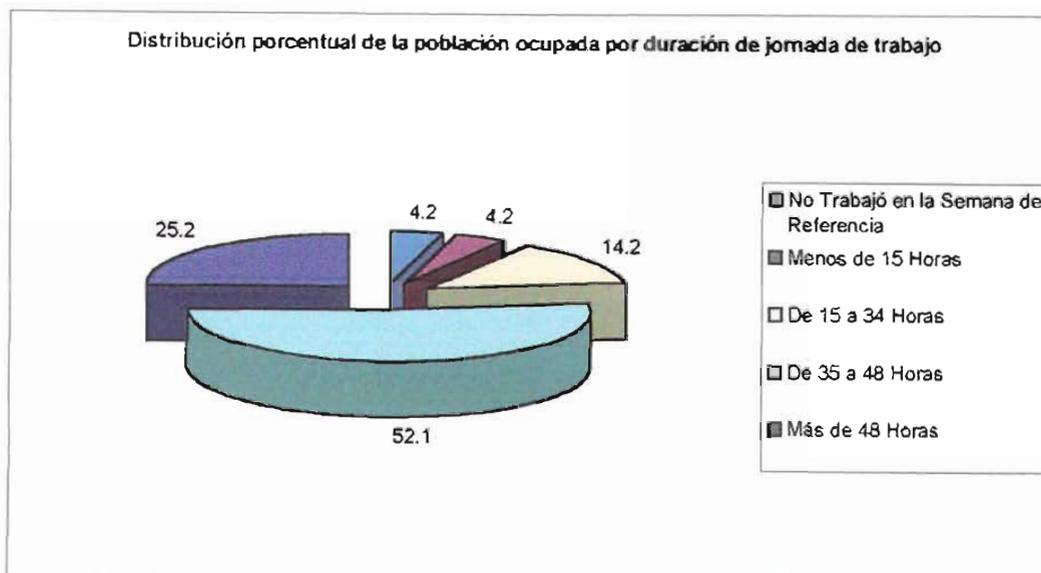
Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000

➤ Población Urbana Ocupada por Duración de la Jornada de Trabajo.

Representa la proporción de la población urbana ocupada, que no trabajó en la semana de referencia de la encuesta y la población ocupada según duración de la jornada de trabajo; menos de 15 Horas, de 15 a 34 horas, de 35 a 48 horas o más de 48 horas.

Período	Total	No Trabajó en la Semana de Referencia	Menos de 15 Horas	De 15 a 34 Horas	De 35 a 48 Horas	Más de 48 Horas
1995	100	4.6	4.9	15.9	48.3	26.3
1996	100	4.5	5	16	48.5	26
1997	100	4.6	4.9	15.6	49.8	25.1
1998	100	4.1	4.3	14.7	55	22
1999	100	3.9	3.6	13.7	57.1	21.7
2000	100	3.7	3.5	13.7	56.3	22.8
2001	100	3.7	3.3	13.4	58.1	21.6
2002	100	3.5	3.3	13.1	58.8	21.3
2003	100	3.8	3.7	14.2	54.8	23.5
2004	100	4.2	4.2	14.2	52.1	25.2

Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000



Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000

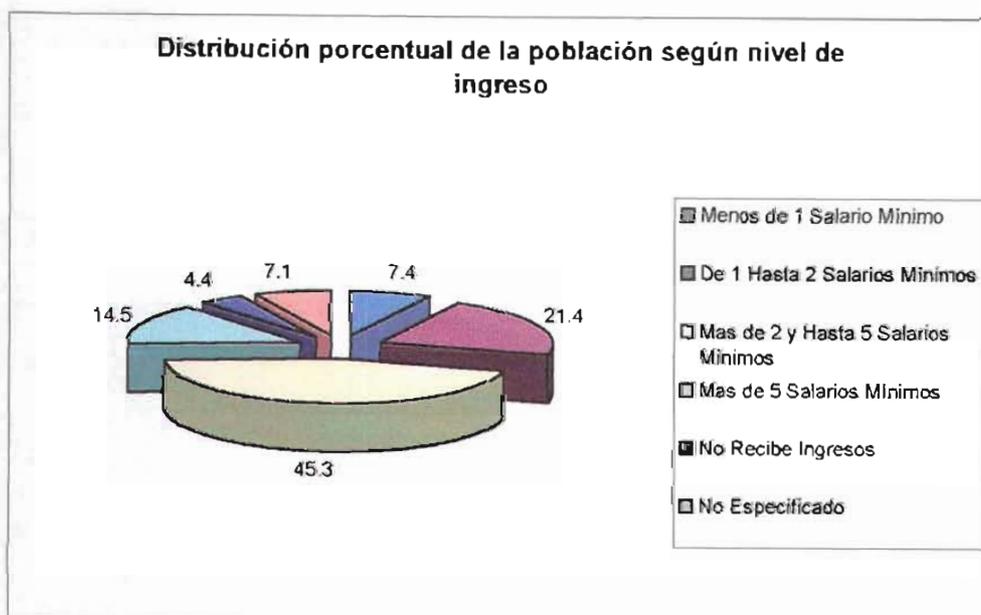
➤ Población Urbana Ocupada por Nivel de Ingreso

Representa la proporción de la población urbana ocupada que por su desempeño recibió ingresos desde un salario mínimo, hasta más de cinco salarios mínimos. También se capta el porcentaje del personal que trabajó pero sin recibir ingreso alguno y el personal que no lo especificó.

Menos de un salario mínimo, uno hasta dos salarios mínimos, más de dos, hasta cinco salarios mínimos, más de cinco salarios mínimos, no recibe ingresos o no especificado.

Período	Total	Menos de 1 Salario Mínimo	De 1 Hasta 2 Salarios Mínimos	Mas de 2 y Hasta 5 Salarios Mínimos	Mas de 5 Salarios Mínimos	No Recibe Ingresos	No Especificado
1995	100	10.9	34.9	34.2	11.2	5.4	3.4
1996	100	12.7	34.7	32	10.7	5.5	4.4
1997	100	13.3	34	31.2	11.1	5.2	5.2
1998	100	8.5	29.4	37.8	14.8	4.9	4.7
1999	100	8.4	29.2	39.4	13.9	4.3	4.8
2000	100	8.2	28.6	40.8	15	3.9	3.6
2001	100	7.5	26	43.5	15.3	3.9	4
2002	100	6	22	47.7	16.1	4	4.3
2003	100	6.8	22.6	46.3	14.8	4.1	5.4
2004	100	7.4	21.4	45.3	14.5	4.4	7.1

Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000



Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000

3.2 Principales Indicadores del Desempleo

Entre los distintos indicadores que genera la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) sobresale la Tasa de Desempleo Abierto, la cual se estima de acuerdo con los criterios definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

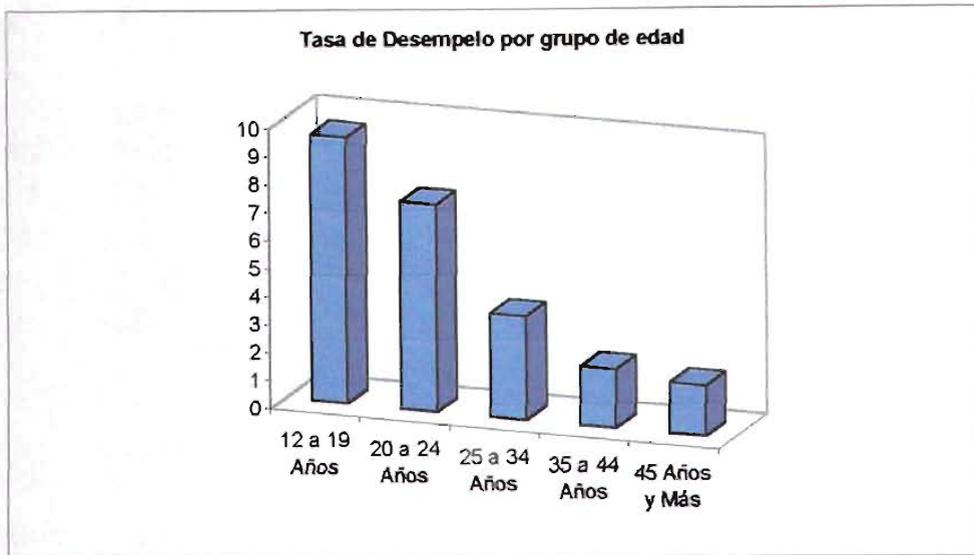
➤ Tasa de desempleo abierto (TDA)

Esta tasa muestra la proporción de personas desocupadas abiertas con respecto a la Población Económicamente Activa. Incluye a las personas de 12 años y más que en el período de referencia de la encuesta no trabajaron ni una hora en la semana, pero realizaron acciones de búsqueda de un empleo asalariado o intentaron ejercer alguna actividad por su cuenta.

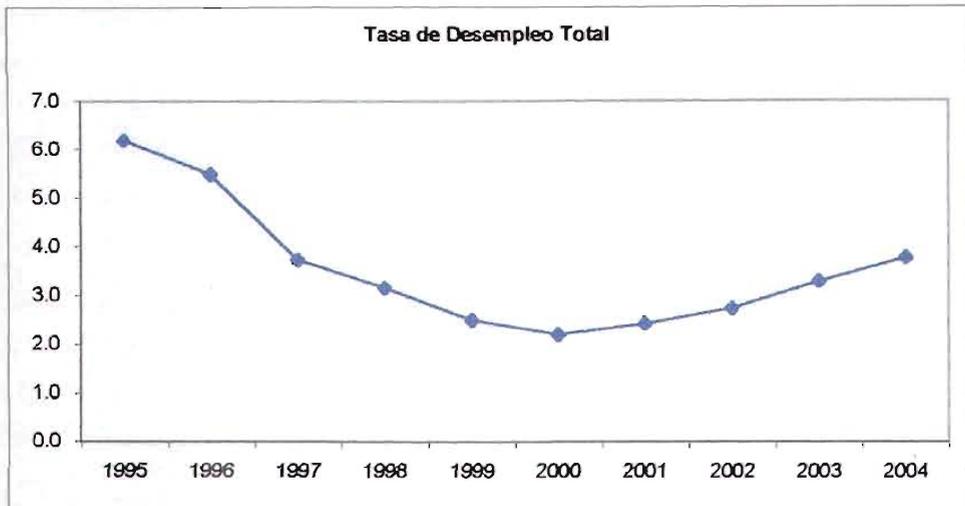
Tasa de Desempleo Abierto Según Sexo y Grupos de Edad

Período	Total	Hombres	Mujeres	12 a 19 Años	20 a 24 Años	25 a 34 Años	35 a 44 Años	45 Años y Más
1995	6.20	6.1	6.4					
1996	5.50	5.3	5.9	11.4	8.8	4.9	3.1	3.2
1997	3.73	3.46	4.15	8.4	6.5	3.1	1.9	1.9
1998	3.16	2.89	3.62	6.9	5.7	2.8	1.7	1.5
1999	2.50	2.38	2.71	5.8	4.4	2.4	1.4	1.1
2000	2.20	2.09	2.39	5.3	4.1	1.9	1.2	1.1
2001	2.42	2.36	2.53	5.6	4.6	2.3	1.4	1.1
2002	2.73	2.66	2.83	6.6	5.2	2.6	1.5	1.3
2003	3.29	3.16	3.51	8.5	6.6	3	1.8	1.4
2004	3.77	3.53	4.16	9.5	7.4	3.7	2.1	1.8

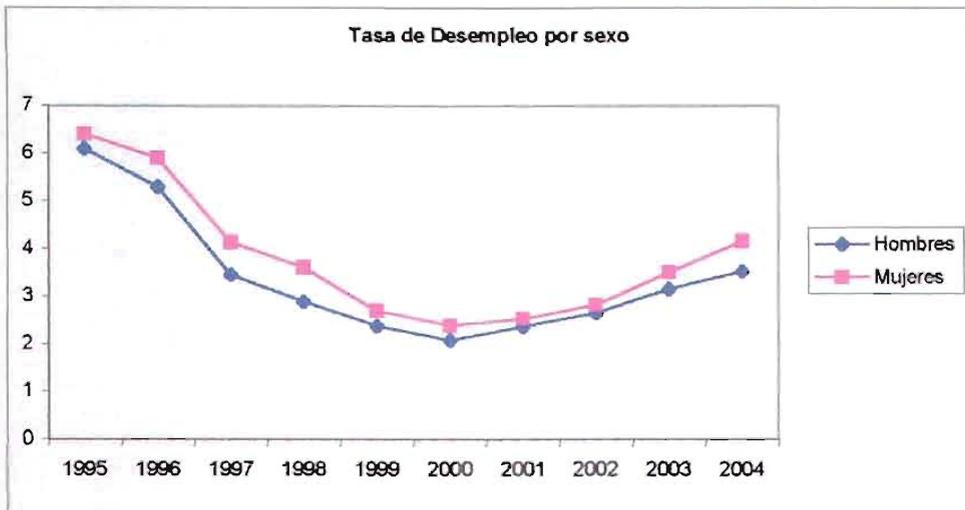
Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000



Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000



Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000



Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000

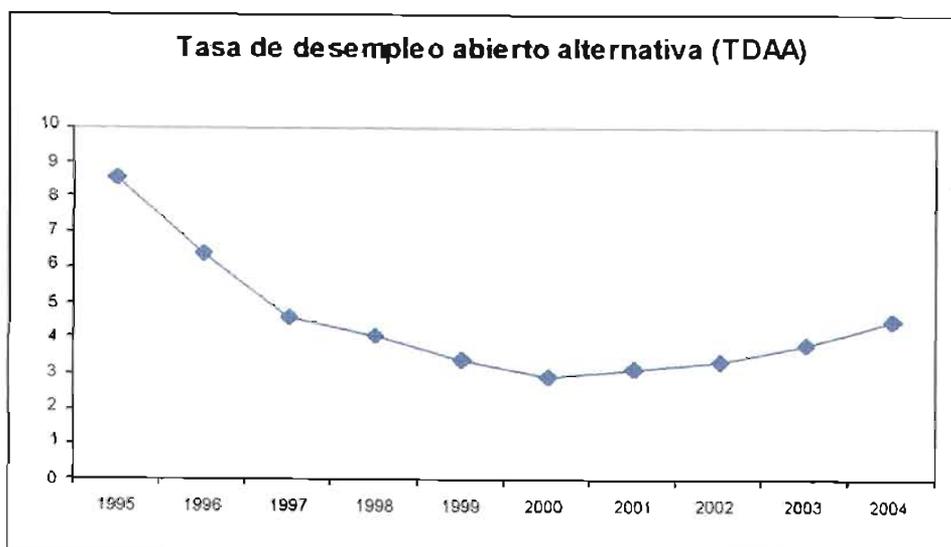
➤ Tasa de Desempleo Abierta Alternativa (TDAA)

El concepto de población desocupada utilizado en esta definición no sólo considera a los desocupados abiertos, sino también a la parte de la Población Económicamente Inactiva que suspendió la búsqueda de empleo para refugiarse en actividades del hogar o estudio, pero que se encuentran disponibles, para aceptar un puesto de trabajo, a este grupo se le conoce también como desocupados encubiertos.

Se incluye, asimismo, a las personas que comenzaron a trabajar en las cuatro semanas posteriores a la semana de referencia.

Período	TDAA
1995	8.6
1996	6.4
1997	4.6
1998	4.1
1999	3.4
2000	2.9
2001	3.1
2002	3.3
2003	3.8
2004	4.5

Fuente: Datos del INE
Elaboración propia

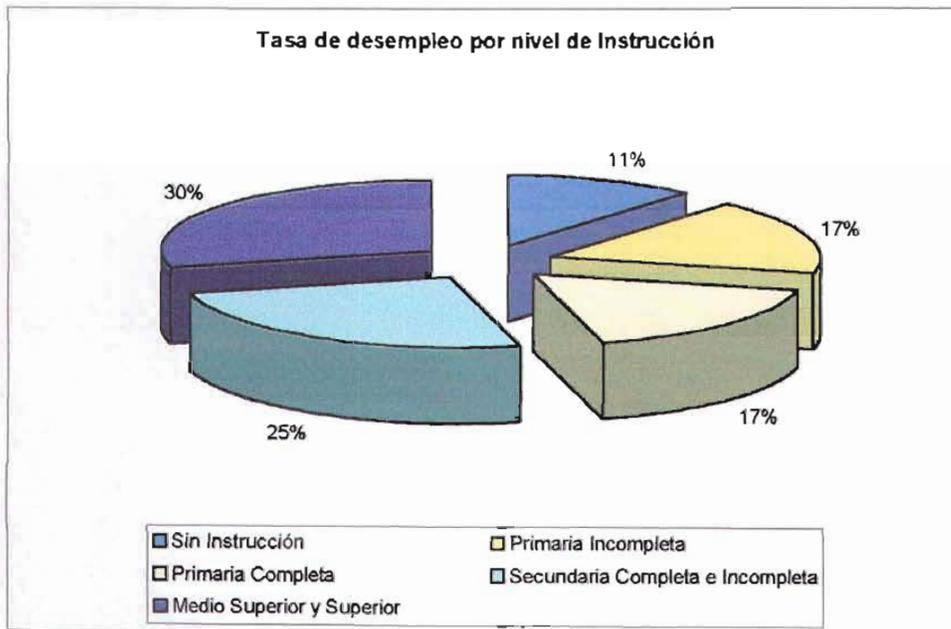


Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000

➤ Tasa de Desempleo por Nivel de Instrucción

Período	Sin Instrucción	Primaria Incompleta	Primaria Completa	Secundaria Completa e Incompleta	Medio Superior y Superior
2004/04 /P	1.6	2.4	2.4	3.5	4.1

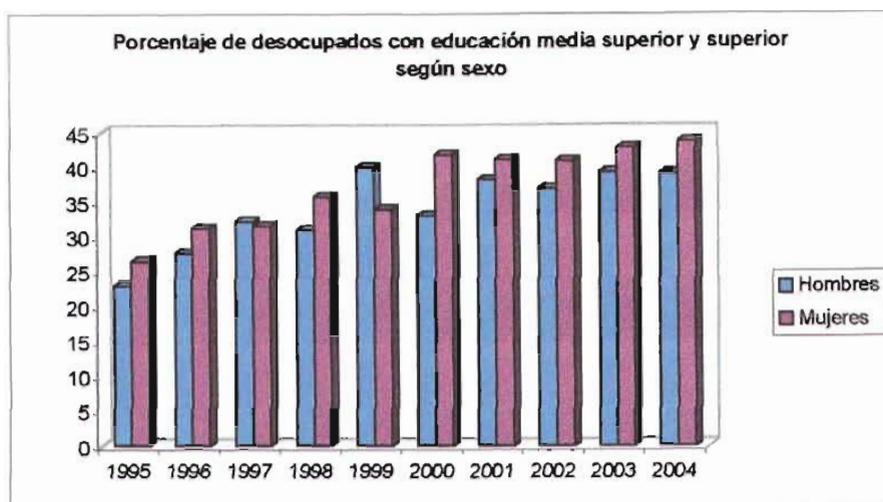
Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000



➤ Porcentaje de desocupados con educación media superior y superior.

Año	Hombres	Mujeres
1995	22.9	26.5
1996	27.6	31.2
1997	32.2	31.5
1998	30.9	35.7
1999	39.9	33.9
2000	33	41.7
2001	38.2	41
2002	36.9	40.8
2003	39.3	42.8
2004	39.1	43.7

Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000



Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000

Distribución Porcentual de la Población Desempleada Abierta

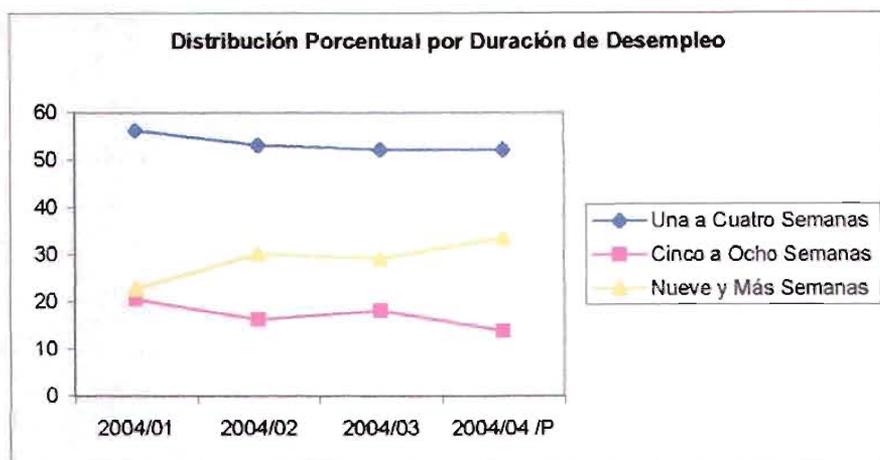
Se muestran series de la distribución porcentual de la población desempleada abierta, según duración del desempleo (y que van de una a nueve o más semanas), que ha trabajado según los motivos para dejar el empleo (por cese, trabajo temporal terminado, insatisfacción con el trabajo y otros motivos), por rama de actividad (de transformación, sector servicios, sector comercio y otros), por nivel de instrucción (sin instrucción, con primaria y secundaria incompleta y terminada, medio superior y superior) y por último según posición en el hogar (jefe del hogar, cónyuge, hijos y otros).

➤ **Distribución porcentual por duración del desempleo**

Se muestra la proporción de la población desempleada abierta según el tiempo de duración del desempleo abarcando periodos semanales.

Período	Total	Una a Cuatro Semanas	Cinco a Ocho Semanas	Nueve y Más Semanas
2004/01	100	56.41	20.74	22.85
2004/02	100	53.31	16.35	30.34
2004/03	100	52.33	18.32	29.35
2004/04 /P	100	52.38	13.96	33.66

Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000



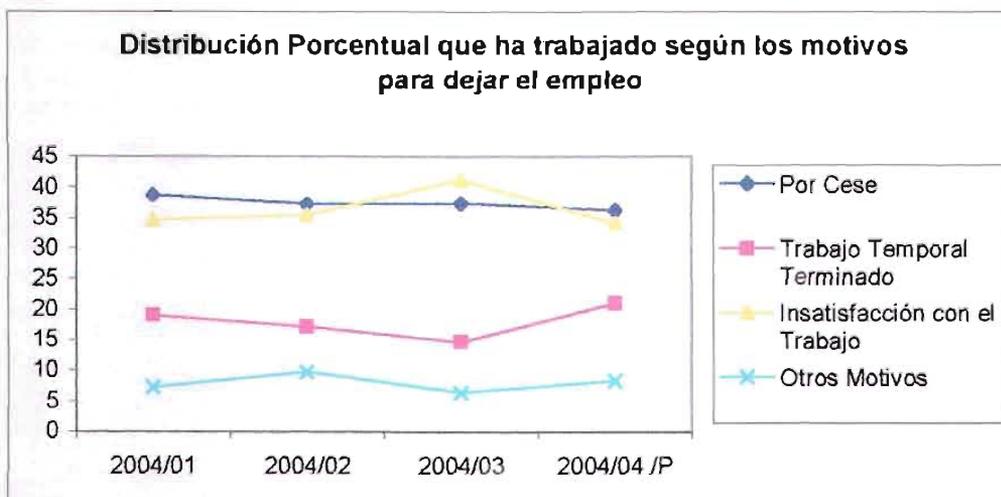
Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000

- Distribución porcentual que ha trabajado según los motivos para dejar el empleo.

Se muestran series de la distribución porcentual de la población desempleada abierta que ha trabajado y según motivos para dejar el empleo.

Período	TOTAL	Por cese	Trabajo temporal terminado	Insatisfacción con el trabajo	Otros motivos
2004/01	100	38.76	19.11	34.79	7.34
2004/02	100	37.3	17.28	35.61	9.81
2004/03	100	37.45	14.82	41.3	6.43
2004/04 /P	100	36.31	21.12	34.19	8.38

Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000



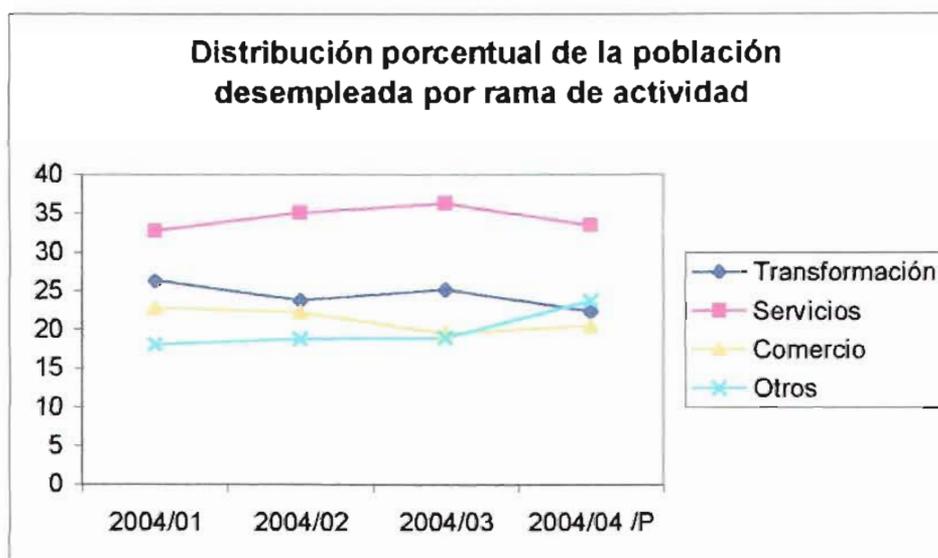
Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000

- Distribución porcentual de la población desempleada por rama de actividad.

Se muestran las series de la distribución porcentual de la población desempleada abierta por rama de actividad económica.

Periodo	Total	Transformación	Servicios	Comercio	Otros
2004/01	100	26.32	32.73	22.85	18.1
2004/02	100	23.79	35.12	22.27	18.82
2004/03	100	25.16	36.36	19.54	18.94
2004/04 /P	100	22.3	33.43	20.52	23.75

Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000

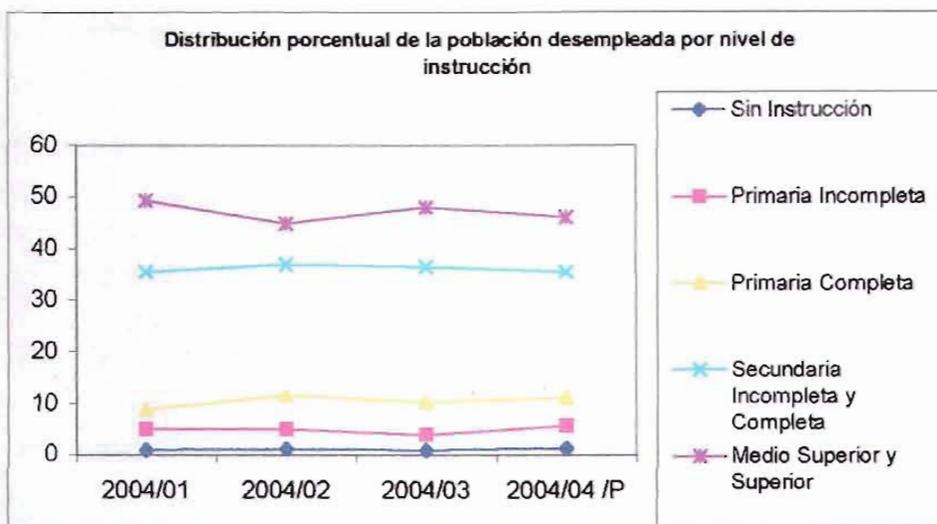


Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000

- Distribución porcentual de la población desempleada por nivel de instrucción.

Periodo	Total	Sin instrucción	Primaria incompleta	Primaria completa	Secundaria incompleta y completa	Media superior y superior
2004/01	100	1.01	5.12	8.88	35.53	49.46
2004/02	100	1.21	5.09	11.7	37	45
2004/03	100	1	3.99	10.36	36.59	48.06
2004/04 /P	100	1.36	5.7	11.23	35.55	46.16

Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000



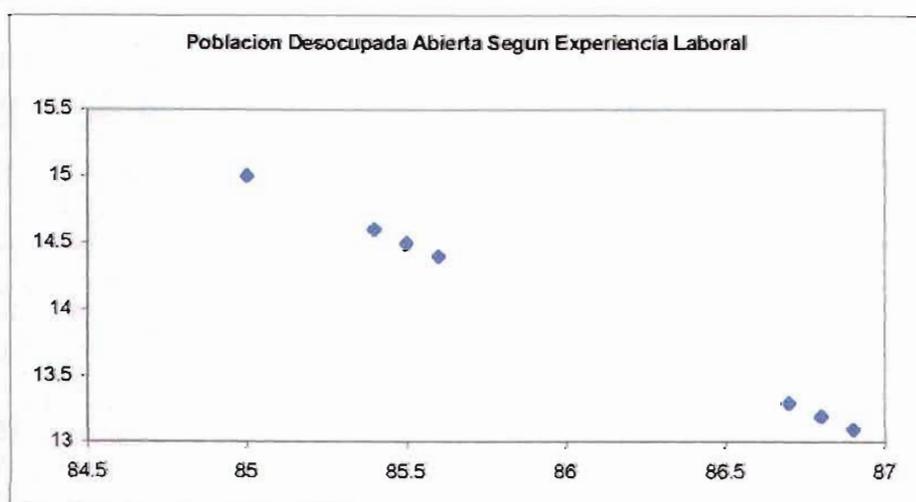
Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000

➤ **Población desocupada abierta según experiencia laboral**

Se muestra, la proporción de la población desocupada abierta según tengan experiencia laboral o no la tengan.

Período	Con Experiencia	Sin Experiencia
1996	85.4	14.6
1997	85	15
1998	85.5	14.5
1999	85.5	14.5
2000	85.6	14.4
2001	86.9	13.1
2002	86.7	13.3
2003	86.8	13.2
2004	85.5	14.5

Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000

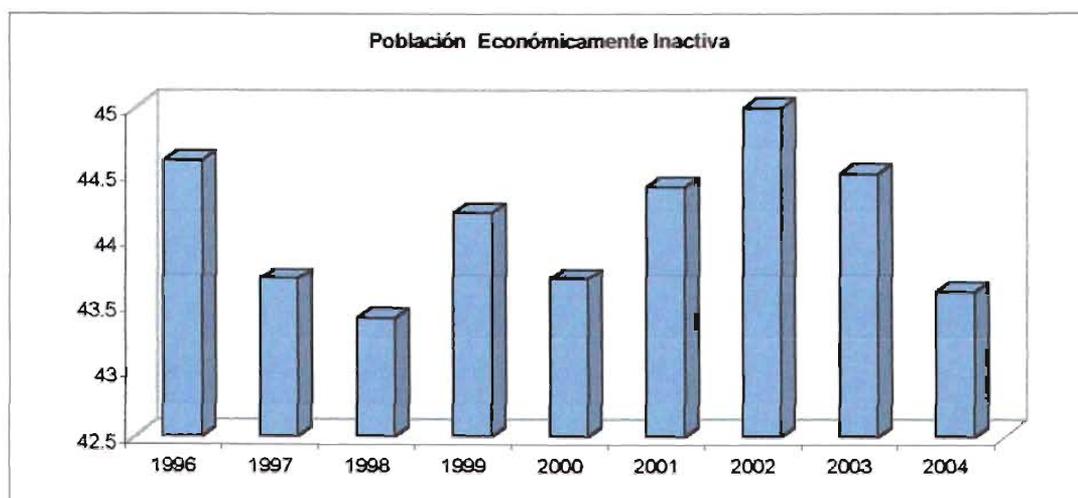


3.3 Análisis de la Población Económicamente Inactiva

En este apartado se muestra un grupo de indicadores específicos, en el ámbito global y para cada una de las áreas urbanas comprendidas en la ENEU, relacionados con la población de 12 años y más, económicamente inactiva, según situación de inactividad y disponibilidad, población desocupada abierta según experiencia laboral y la población ocupada en condiciones críticas.

➤ Población Económicamente Inactiva (PEI)

Comprende a las personas de 12 años y más que no realizaron actividades económicas en la semana de referencia, ni buscaron hacerlo en los dos meses previos a la semana de referencia.



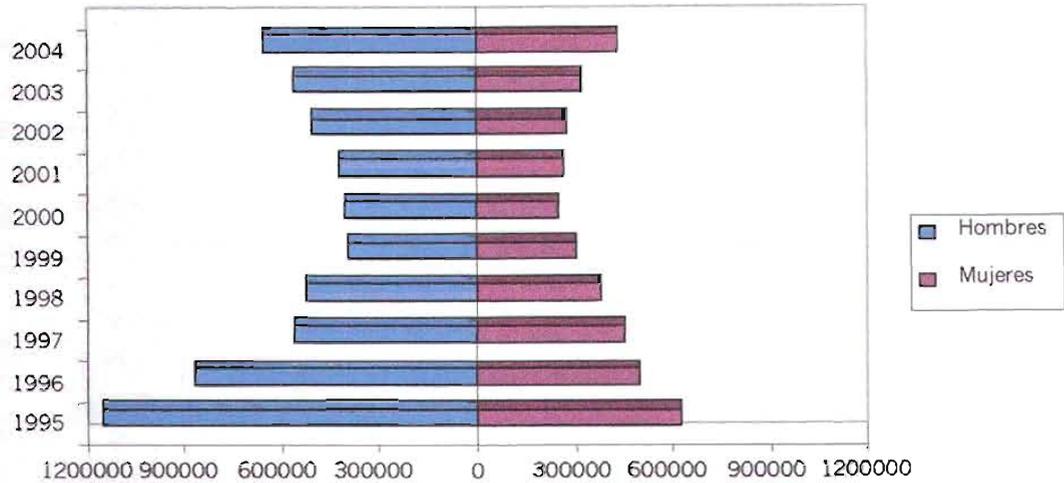
Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000

➤ Población desocupada según sexo

Año	Hombres	Mujeres
1995	1147892	625547
1996	863774	498907
1997	558983	451685
1998	526188	377454
1999	395435	299566
2000	407115	252273
2001	422776	264575
2002	504977	278765
2003	560356	322119
2004	656463	436229

Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000

Población desocupada según sexo



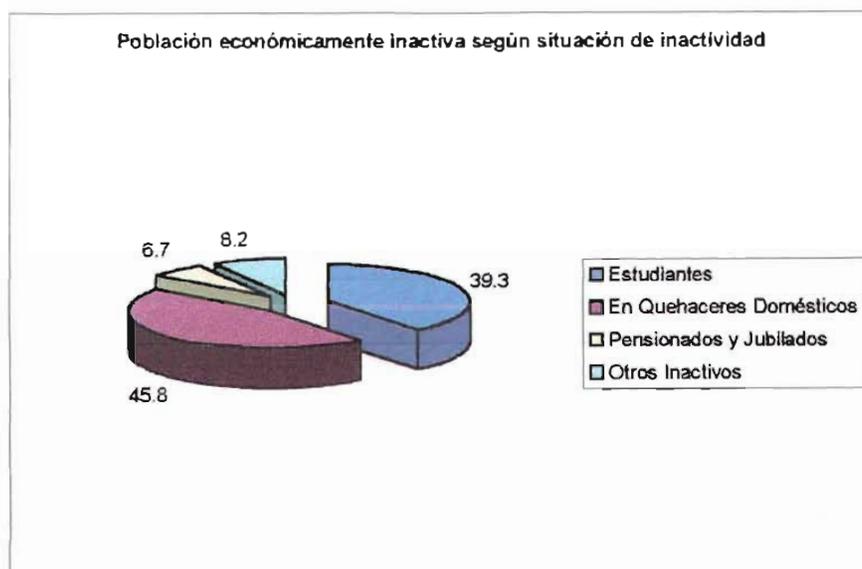
Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000

➤ Población Económicamente Inactiva según situación de inactividad

Se muestra, la proporción de la población económicamente inactiva según situación de inactividad, que es catalogada como la población estudiante, los que se dedican a labores domésticas, también se incluye la proporción de la población que se encuentra retirada, así como otros inactivos no especificados.

Período	Estudiantes	En Quehaceres Domésticos	Pensionados y Jubilados	Otros Inactivos
1996	38	49.3	5.2	7.5
1997	38	49.3	5.3	7.4
1998	37.7	50	5.1	7.2
1999	38.3	49.6	5.4	6.8
2000	38	49	5.6	7.3
2001	38.2	48.6	5.8	7.4
2002	38.5	47.9	5.9	7.7
2003	39.2	47.3	6	7.5
2004	39.3	45.8	6.7	8.2

Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000



Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000

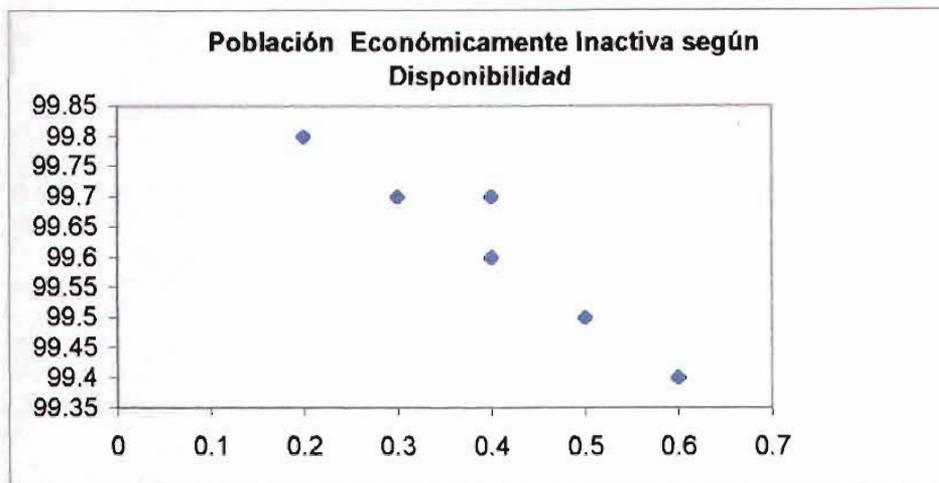
➤ **Población Económicamente Inactiva según disponibilidad**

Se muestra, la proporción de la población no económicamente activa según tenga disponibilidad o no la tenga, para incorporarse a alguna actividad económica.

Inactivos disponibles e inactivos no disponibles

Período	Disponibles	No Disponibles
1996	0.5	99.5
1997	0.4	99.6
1998	0.6	99.4
1999	0.6	99.4
2000	0.4	99.7
2001	0.2	99.8
2002	0.3	99.7
2003	0.3	99.7
2004	0.3	99.7

Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000



3.4 Tasas Complementarias de Empleo y Desempleo

La información que genera la ENEU tiene el propósito de presentar indicadores complementarios que proporcionen información adicional sobre las condiciones en que se desarrolla el mercado laboral.

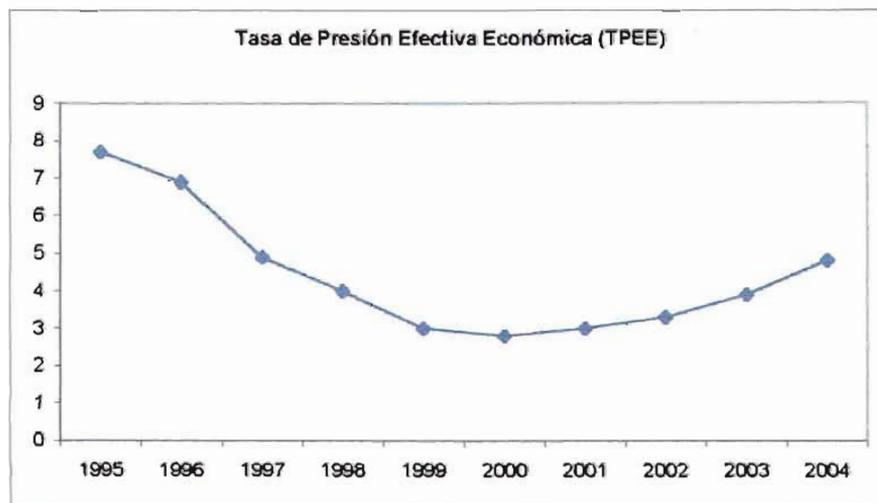
Hasta ahora una manera de observarlo ha sido a través del comportamiento de la Tasa de Desempleo Abierto.

Sin embargo, este indicador no es suficiente para explicar otras particularidades que se presentan en el mercado de trabajo de nuestro país. Por ello, a la Tasa de Desempleo Abierto, se le han incorporado distintos atributos como los siguientes.

➤ Tasa de Presión Efectiva Económica (TPEE)

Mide la proporción de la Población Económicamente Activa que se encuentra desocupada o que está ocupada, pero busca un empleo adicional.

Período	TPEE
1995	7.7
1996	6.9
1997	4.9
1998	4
1999	3
2000	2.8
2001	3
2002	3.3
2003	3.9
2004	4.8



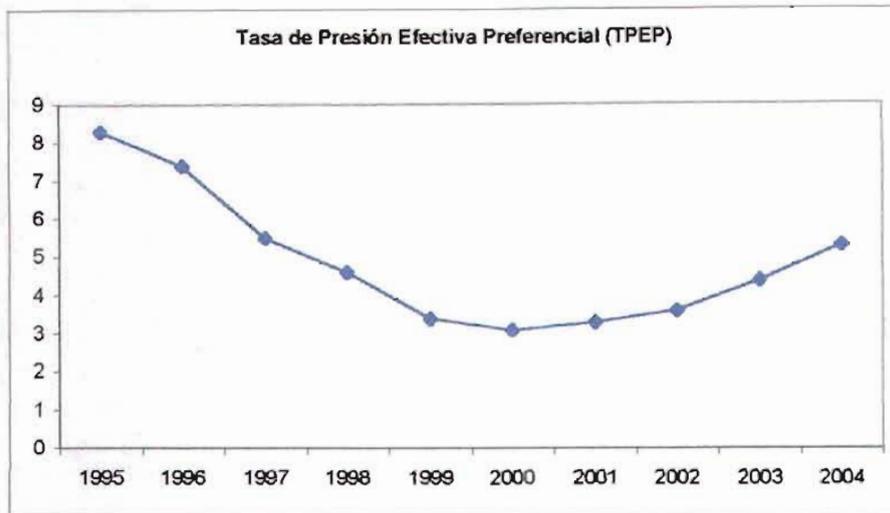
Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000

➤ Tasa de Presión Efectiva Preferencial (TPEP)

Se refiere a la proporción de la Población Económicamente Activa que se encuentra desempleada o que estando ocupada busca trabajo con objeto de cambiarse voluntariamente de empleo.

Período	TPEP
1995	8.3
1996	7.4
1997	5.5
1998	4.6
1999	3.4
2000	3.1
2001	3.3
2002	3.6
2003	4.4
2004	5.3

Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000



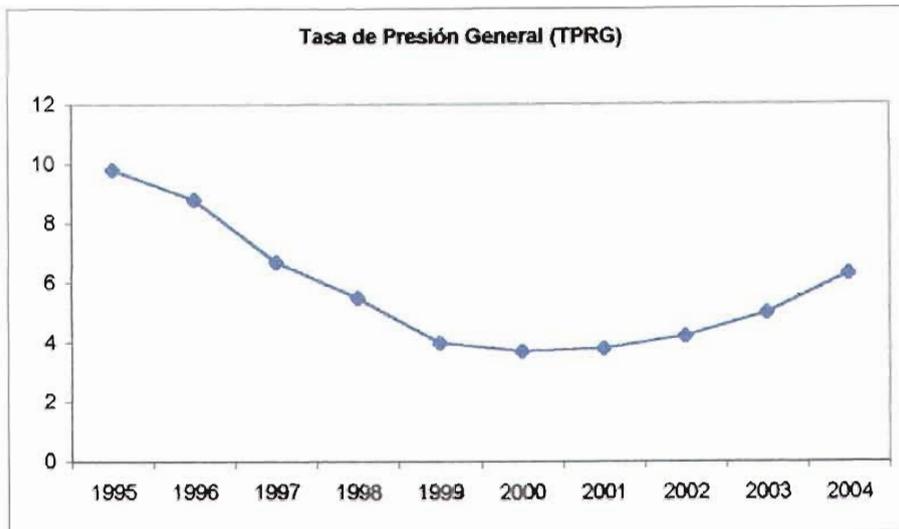
Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000

➤ Tasa de Presión General (TPRG)

Registra el porcentaje que representa la población desocupada y los ocupados que buscan trabajo con el propósito de cambiarse o tener un empleo adicional, respecto a la Población Económicamente Activa.

Período	TPRG
1995	9.8
1996	8.8
1997	6.7
1998	5.5
1999	4
2000	3.7
2001	3.8
2002	4.2
2003	5
2004	6.3

Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000

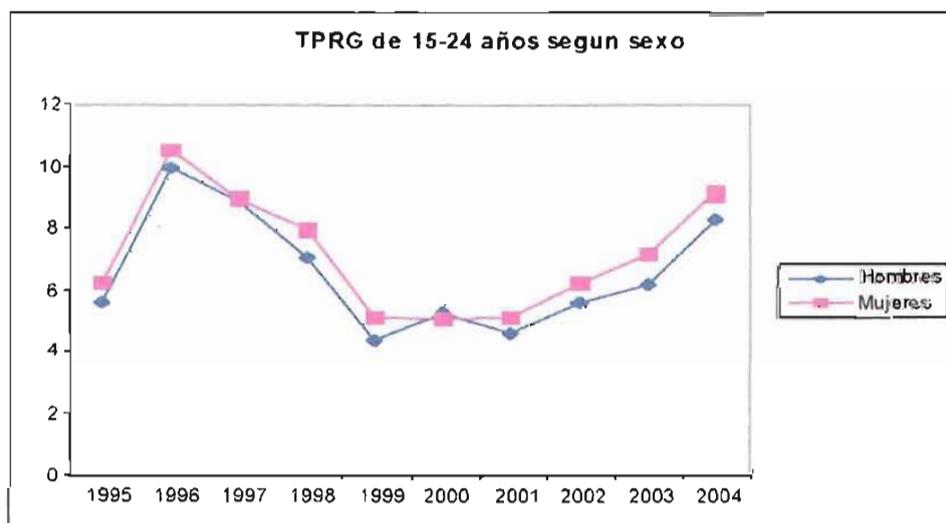


Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000

- La Tasa de Presión General (TPRG) de la población de 15 a 24 años.

Año	Hombres	Mujeres
1995	5.6	6.3
1996	10	10.5
1997	8.9	9
1998	7.1	8
1999	4.4	5.2
2000	5.3	5.1
2001	4.6	5.2
2002	5.6	6.3
2003	6.2	7.2
2004	8.3	9.2

Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000



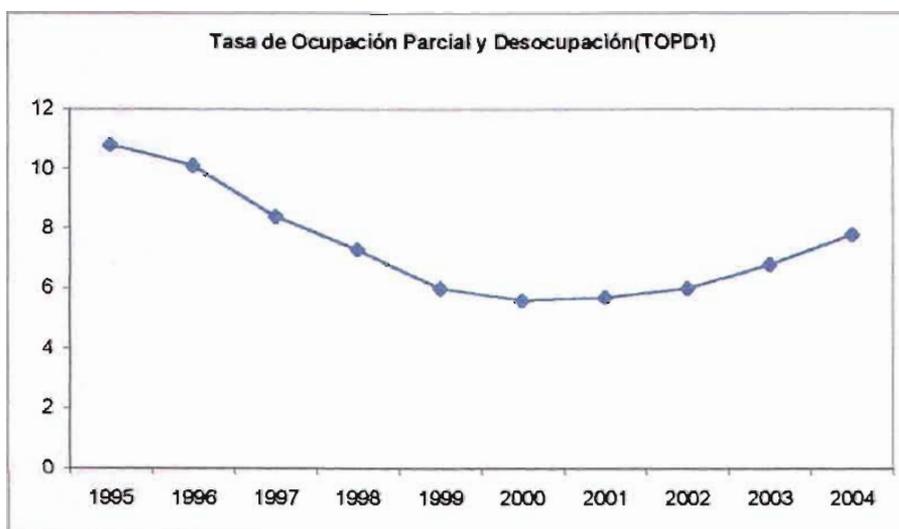
Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000

➤ Tasa de Ocupación Parcial y Desocupación (TOPD1)

Muestra la proporción de la Población Económicamente Activa que se encuentra desocupada o que está ocupada, pero que trabajó menos de 15 horas en la semana de referencia.

Período	TOPD1
1995	10.8
1996	10.1
1997	8.4
1998	7.3
1999	6
2000	5.6
2001	5.7
2002	6
2003	6.8
2004	7.8

Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000



Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000

➤ Tasa de Ocupación Parcial por Razones de Mercado y Desocupación (TOPRMD)

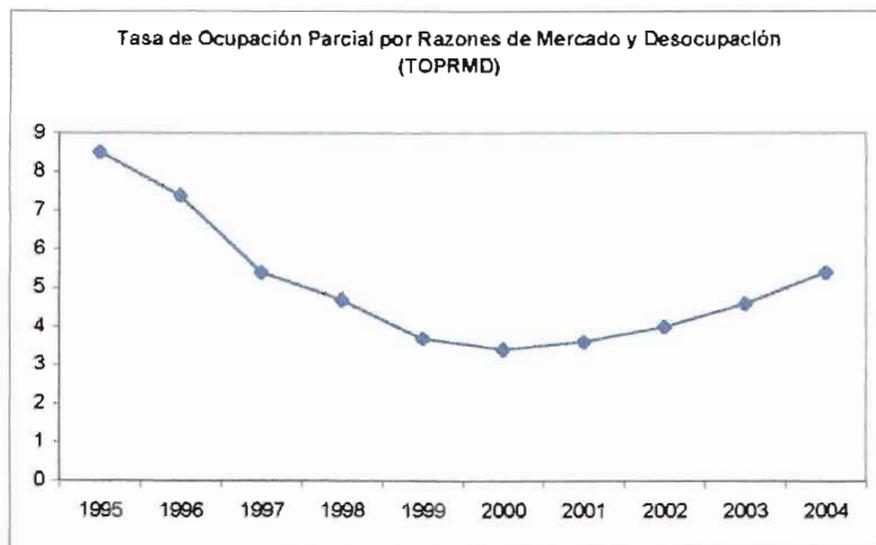
Es el porcentaje que representa la población desocupada abierta y la población ocupada que labora menos de 35 horas a la

semana, por razones de mercado (subempleo involuntario) respecto a la Población Económicamente Activa.

Las razones de mercado consideradas como causa para trabajar menos de 35 horas a la semana se refieren: a la disminución de la producción, de las ventas, falta de materias primas, descomposturas de vehículos o maquinaria, falta de clientes, de pedidos o financiamiento.

Período	TOPRMD
1995	8.5
1996	7.4
1997	5.4
1998	4.7
1999	3.7
2000	3.4
2001	3.6
2002	4
2003	4.6
2004	5.4

Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000



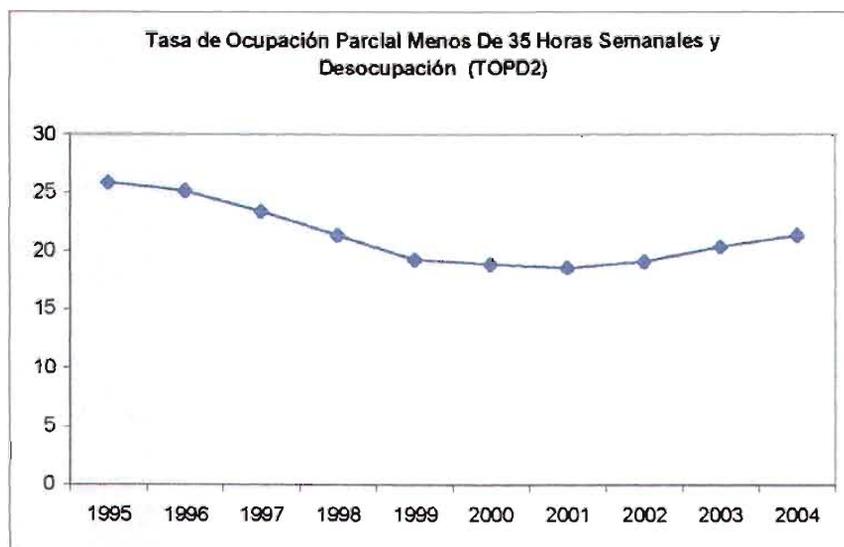
Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000

➤ Tasa de Ocupación Parcial Menos De 35 Horas Semanales y Desocupación (TOPD2)

Muestra la proporción de las personas desocupadas y de los ocupados que laboran menos de 35 horas a la semana, con respecto a la Población Económicamente Activa.

Período	TOPD2
1995	25.9
1996	25.2
1997	23.4
1998	21.4
1999	19.3
2000	18.9
2001	18.6
2002	19.1
2003	20.4
2004	21.4

Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000



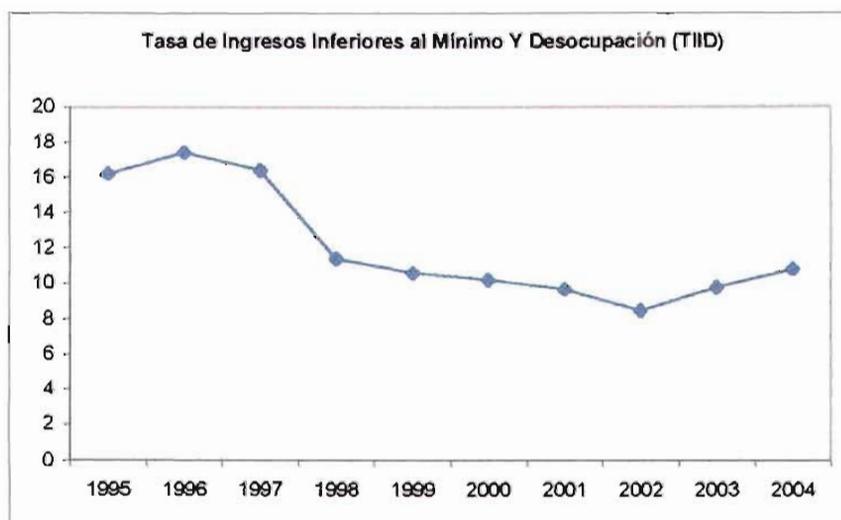
Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000

➤ Tasa de Ingresos Inferiores al Mínimo Y Desocupación (TIID)

Porcentaje que representa la Población Desocupada y la Ocupada que tiene ingresos inferiores al salario mínimo, respecto a la Población Económicamente Activa.

Período	TIID
1995	16.2
1996	17.4
1997	16.4
1998	11.4
1999	10.6
2000	10.2
2001	9.7
2002	8.5
2003	9.8
2004	10.8

Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000



Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000

➤ Tasa de Condiciones Críticas De Ocupación (TCCO)

Se refiere a la proporción de la población ocupada que se encuentra trabajando menos de 35 horas a la semana por razones de mercado, que trabajan más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo o que labora más de 48 horas semanales ganando menos de dos salarios mínimos.

Período	TCCO
1995	15.7
1996	16.9
1997	16.7
1998	11.1
1999	10.9
2000	10.8
2001	9.6
2002	7.8
2003	8.7
2004	9.1

Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000



Fuente: Datos del INEGI censo poblacional 2000

CAPÍTULO 4

SEGURO DE DESEMPLEO

4.1 Definiciones

En principio debemos de tener en claro a lo que nos referimos cuando hablamos del seguro; muchas son las definiciones que se han dado, debido a que el seguro es una institución de carácter muy amplio, donde se pueden considerar diversos y muy encontrados puntos de vista.

Desde el punto de vista de la “*indemnización*”, el seguro es la institución que repara o cuando menos atenúa (mediante su distribución de una serie de casos en los cuales esta previsto el mismo riesgo), los efectos dañinos y futuros de un determinado acontecimiento incierto para los interesados y, por ello, imprevisto en cuanto al momento de la ocurrencia.

Otro punto de vista es el de la teoría de la “*necesidad*”, para quien el seguro es la institución económica mediante la cual, y sobre la base de la reciprocidad, se cubren necesidades eventuales de capital susceptibles de valoración.

Tomando en cuenta las definiciones anteriores se puede concluir que:

Seguro

Es un sistema que permite prever las consecuencias económicas de un riesgo que puede sufrir el interés asegurable que naturalmente es de preocupación para el asegurado, estrictamente hablando el seguro es una institución económica que reduce el riesgo combinado bajo una sola dirección, a un grupo de objetos situados en forma tal que resultan predecibles a las pérdidas accidentales como acumuladas a las que está expuesto el grupo con muy escasa variación.

Definición del seguro de desempleo

El seguro de desempleo o seguro contra la desocupación tiene como finalidad el otorgamiento de prestaciones a las personas involuntariamente desocupadas, por un tiempo limitado y en proporción al monto de los sueldos anteriores. También se complementa con prestaciones de educación profesional y servicios de colocación. Bajo las consideraciones de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), el seguro de desempleo exige la adopción de condiciones estrictas para poder gozar de las correspondientes prestaciones¹².

El seguro de desempleo consiste en el otorgamiento de subsidios a los obreros sin trabajo, con fondos provenientes de contribuciones efectuadas en una caja¹³.

El seguro de desempleo es un instrumento de la Seguridad Social, que protege de las consecuencias derivadas de la grave contingencia que representa para el trabajador, verse desprovisto de su empleo, siendo que quiere y puede continuar laborando.

Por lo tanto, el seguro de desempleo tiene por objeto la cobertura de las consecuencias de una contingencia, que no consiste en un estado de incapacidad para el trabajo, sino en una falta de oportunidad de trabajar. También el daño se constituye por la pérdida de ganancia que el individuo perciba por su trabajo, sin embargo está causa encuentra su explicación en factores externos.

Se considera, que de todos los seguros sociales éste es el que más dificultades presenta, por que es casi imposible distinguir el verdadero desempleo, sufrido por la falta de trabajo o el de la inactividad del trabajador proveniente de la pereza, además por que esta estrechamente ligado con cuestiones de control de natalidad, de migración, de inversión nacional y extranjera, de desarrollo tecnológico, de política laboral y de política de empleo¹⁴.

¹² Rubinstein, Santiago J. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

¹³ Definición de León Schuster; Enciclopedia Jurídica OMEBA

¹⁴ Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social

Tipos de regímenes de Seguro de Desempleo

El seguro de desempleo se distingue por las siguientes modalidades:

- 1 Seguro Obligatorio de Desempleo. Cuando el estado, con apego a las leyes, exige que personas que cubren ciertos requisitos se aseguren obligatoriamente y que abonen cotizaciones regularmente.
- 2 Seguro Voluntario de Desempleo. La afiliación es facultativa, salvo en algunos casos, consistente, por lo general, en cajas sindicales de seguro contra el desempleo, con el apoyo de subvenciones estatales.
- 3 Asistencia de desempleo. Son programas de subsidios de desempleo a cargo del estado, pero cuyo pago puede estar a la comprobación de la insuficiencia de los medios de vida, es decir, que los desempleados demuestren contar con determinados recursos, ingresos o ganancias.

Los tipos de regímenes anteriores son los principales pero no los únicos.

La legislación laboral o de otro tipo obliga a menudo a los empleadores a pagar indemnizaciones en concepto de cesantía o despido. Estos pagos suelen consistir en una suma global que depende del tiempo que el trabajador ha permanecido empleado. Así cuando no existe prestación de desempleo, estos pagos al menos amortiguan el tiempo transcurrido sin trabajo.

Existen diferentes posturas al respecto de lo anterior, algunos piensan que los pagos por despido o cesantía, es una especie de pago aplazado o un ahorro obligatorio relacionado con el trabajo y por lo tanto no deben tomarse en consideración cuando se establezca el derecho a alguna prestación de desempleo.

Otros afirman que, los pagos por cesantía y despido, la prestación de desempleo surgen de la misma contingencia, es decir, surgen de la pérdida del empleo, por lo que no debe suponerse que el patrón realice un doble pago y así contribuya financiar dos gastos para un mismo objetivo.

4.2 Esquemas del Seguro de Desempleo en los Países de la OCDE y América Latina.

Bélgica

Solamente el régimen de trabajadores asalariados contempla un seguro de desempleo. Para tener derecho a las prestaciones de desempleo ha debido prestar un trabajo asalariado por un número de días durante un período de referencia que se establece en función de la edad del interesado, (el número de días que se exige y el período de referencia se incrementan con la edad del beneficiario); por ejemplo, los menores de 18 años deben haber trabajado 75 días en los 10 meses precedentes, los mayores de 50 años deben de haber trabajado por lo menos 600 días durante los 36 meses precedentes al desempleo.

También tienen derecho a las prestaciones de desempleo los menores de 30 años que hayan finalizado sus estudios, siempre y cuando se demuestre que son cabeza de familia y que estén inscritos como demandantes de empleo (o hayan desempeñado un trabajo) durante un número de días (entre 75 y 300) en función de su edad.

En caso contrario tienen derecho a los subsidios de espera que son de cuantía inferior.

Las prestaciones de desempleo se condicionan al cumplimiento de una serie de requisitos, deben de estar desempleados sin percibir salario alguno, de forma involuntaria, inscrito como demandante de empleo y dispuesto a aceptar cualquier empleo adecuado, estar capacitado y presentarse en la oficina de desempleo para un sellado de control.

Las prestaciones, según lo establecido en el seguro de desempleo se dividen en: *prestaciones de desempleo* (se expresa en porcentaje del salario que previamente se percibía con un límite máximo de 35%); *subsidio de espera* (para los jóvenes graduados que no son cabeza de familia perciben un subsidio de espera de cuantía fija); *subsidios puente* (se les otorga a aquellos desempleados que están obligados a seguir cursos temporales de educación); *pensión de jubilación anticipada* (se reconocen a aquellos asalariados que han sido

ESTA TESIS NO SALE DE LA BIBLIOTECA

despedidos después de los 60 o desde los 50) y *subsidio de interrupción* (el trabajador tiene la posibilidad de interrumpir su empleo por un período de 6 meses o de cambiar uno de tiempo completo por uno de tiempo parcial por un período de 5 años este subsidio es de cuantía baja y fija).

Dinamarca

El derecho a las prestaciones de desempleo es para aquellas personas que hayan pertenecido a una caja de desempleo durante un año y que hayan desempeñado un trabajo de los que dan lugar al seguro durante 26 semanas en los tres últimos años. La duración máxima del derecho, en los casos normales, es de dos años y medio.

Es importante añadir que toda persona que este buscando empleo y este a punto de agotar la prestación, tiene derecho a que se le ofrezca un trabajo adecuado o un curso de readaptación profesional.

Los empresarios, por su parte, perciben una subvención para crear nuevos puestos de trabajo. Aquellas personas que no reciban una oferta del sector privado tienen derecho a un trabajo en el sector público.

El desempleo debe de ser involuntario y el perceptor de la prestación del desempleo tiene la obligación de presentarse en la oficina de empleo y aceptar las ofertas de empleo adecuada.

La cuantía de la prestación por desempleo se determina, con relación al salario previamente percibido, en cada una de las cajas de desempleo, y no puede exceder del 90% del salario previo. Después de 2 años y medio la prestación se reduce a un 70% y después a un 55%.

Cuando el desempleo se debe a huelga o cierre patronal no existe la prestación.

El régimen *afterlon* (jubilación anticipada) es un complemento del seguro de desempleo que aplica para los miembros de una caja de desempleo que sean mayores de 60 años y que hayan pertenecido a la caja por un período de 10 años en los últimos 15, siempre que estén

capacitados para el trabajo. Durante las 5 primeras semanas de este régimen, está prohibida toda clase de empleo que suponga más de 200 horas de trabajo al año. El beneficiario puede percibir una pensión social. Después de 2 años y medio a partir de la cesantía del trabajo la cuantía se reduce a un 80% y termina cuando el beneficiario alcanza los 67 años.

Alemania

El seguro de desempleo cubre varias contingencias y reconoce varias prestaciones. Se consideran desempleados a las personas que pudiendo trabajar, no lo hagan, o a aquellos que tengan una jornada de trabajo por debajo de 18 horas semanales.

Para tener derecho a la prestación del desempleo es necesario estar inscrito en la oficina de empleo y haber completado un período de espera (carencia); que se considera completado cuando, en los tres años precedentes al desempleo, el desempleado haya estado obligatoriamente asegurado durante 360 días por haber desempeñado un trabajo retribuido.

La cuantía de la prestación es del 68% (si tiene al menos un hijo) de la media de los salarios netos, percibidos durante un período de referencia, en otro caso la cuantía es del 63%. La duración de la prestación esta dada en función del período de empleo, desde 17 hasta 52 semanas. Puede incrementarse la duración hasta 104 semanas para desempleados mayores de cierta edad.

Una vez que se termina la prestación de desempleo, el desempleado pueda causar derecho a un subsidio de desempleo; esta prestación esta condicionada a una declaración de ingresos y la cuantía de la prestación se calcula en función del salario neto, siendo el 58% si se tiene al menos un hijo o del 56 % en caso contrario. La duración de este subsidio es ilimitada.

En caso de reducción o pérdida temporal de empleo producido por una crisis económica se aplica la prestación por desempleo, aunque su duración máxima es de 6 meses. La misma prestación aplica en caso de pérdida temporal de empleo debido a condiciones climatológicas.

En caso de insolvencia empresarial, el trabajador percibe una prestación equivalente a su salario neto, durante un período máximo de tres meses.

Francia

Para tener derecho a una prestación en el marco del seguro de desempleo, el desempleado debe haber perdido su trabajo involuntariamente, debe de estar capacitado para trabajar, estar inscrito en la Agencia Nacional Para el Empleo (A.N.P.E.), debe estar buscando empleo y ser menor de 60 años (o menor de 65 en caso de que no tenga derecho a una pensión de vejez completa, debido a la falta de cotizaciones necesarias). Finalmente, debe haber permanecido asegurado un determinado período durante el período de referencia.

Existen 3 tipos de prestaciones: subsidio de base normal, subsidio de base menor, y subsidio de fin de derechos.

En el **subsidio de base normal** están aquellos que hayan estado asegurados durante 6 meses en los 12 meses precedentes al desempleo, o durante 12 meses en los 24 meses precedentes, o durante 24 meses en los 36 meses precedentes. La prestación consta de una cuantía fija y una variable; el importe de esta última es del 40% de la media de los salarios brutos durante los 12 meses precedentes (sujetos a un límite máximo y un mínimo). El total de la prestación no puede ser inferior al 57% y no puede exceder el 75% del salario. La duración varía desde 3 a 27 meses, dependiendo el período de aseguramiento. Aquellos que al cumplimiento de los 57.5 años de edad que no hayan disfrutado de la prestación durante más de un año y hayan trabajado durante un período de al menos 10 años, continúan percibiendo la prestación hasta el momento en que causan derecho a una pensión de vejez completa.

El derecho al **subsidio de base menor**, se presenta cuando se ha permanecido asegurado más de tres meses y menos de 6 meses durante los 12 meses precedentes al desempleo. La prestación se compone de una cuantía fija y otra variable que en este caso es del 30% de la media salarial durante los 12 meses precedentes. El total de la prestación no puede exceder el 56.25% de la base. La prestación se reconoce durante 3 meses y no es posible su prórroga.

El **subsidio de fin de derechos**, reconoce a los desempleados que hayan agotado alguno de los 2 anteriores, la prestación es de cuantía fija y se incrementa para los desempleados mayores de 55 años que tengan una vida laboral de al menos 20 años. La duración varía de 6 a 18 meses dependiendo de la duración de los períodos de seguro y de la edad del interesado. Es posible una prórroga de 9 meses. Esta prestación económica tiene reglas especiales para los beneficiarios mayores de 57.5 años.

La asistencia por desempleo incluye 2 prestaciones: el subsidio de solidaridad específica y el subsidio de colocación.

El **subsidio de solidaridad específica**, reconoce a los desempleados de larga duración tras el agotamiento de las prestaciones contributivas. Los requisitos son los mismos previstos por el seguro de desempleo, además los desempleados han debido realizar un trabajo asalariado durante cinco años en los 10 precedentes al desempleo. El reconocimiento del subsidio está condicionado a una declaración de ingresos. El subsidio es de una cuantía fija y tiene determinados incrementos para las personas mayores de 55 años, dependiendo de la duración de su vida laboral. Se reconoce por períodos de 6 meses hasta que alcanza una pensión de vejez.

El **subsidio de colocación** es para las personas que nunca han trabajado o que no alcanzan a pertenecer a algún otro sistema por que no han trabajado suficiente. Este sistema aplica para los jóvenes comprendidos entre los 16 y 25 años que estén buscando su primer empleo, viudas, mujeres divorciadas o solteras que tengan un hijo a cargo, exconvictos, refugiados entre otros. La condición es estar inscrito como demandante de empleo y pertenecer a la población activa. La prestación es de cuantía fija y varía dependiendo de la categoría de personas. Está condicionada a una declaración de ingresos, su duración es de un año, con un período de espera de uno a seis meses para los jóvenes.

Inglaterra

La prestación contributiva por desempleo se abona al asegurado que haya cumplido los requisitos de cotización y que este desempleado. La prestación tiene una duración máxima de un año por un período igual

de desempleo. Si los períodos de desempleo son interrumpidos por períodos de empleo inferiores a 8 semanas, se unen a efectos de la duración de la prestación. Si el período máximo de la prestación por desempleo se ha agotado, puede surgir un nuevo derecho a la prestación si el interesado ha estado empleado durante al menos 13 semanas y 16 horas mínimo cada una.

El desempleado debe de estar dispuesto a aceptar cualquier empleo adecuado. El desempleo debe de ser involuntario, es decir sino se cumple este requisito y el interesado ha perdido su empleo por su propia imprudencia, o ha abandonado voluntariamente su trabajo sin justa causa; pierde el derecho a la percepción de la prestación por un período máximo de 26 semanas. El mismo caso si el desempleado rechaza una oferta de empleo adecuada. También están privadas de la prestación las personas desempleadas por motivo de huelga, aunque se pueden excluir de esta regla a aquellos que no están directamente involucrados en el conflicto.

El desempleado no está obligado a inscribirse como demandante de empleo, aunque si está obligado a acudir a la oficina de empleo para un control cada dos semanas por término medio.

Grecia

Para tener derecho a una prestación por desempleo el interesado debe estar capacitado para el trabajo, involuntariamente desempleado e inscrito en la oficina de empleo.

Se exige que el interesado haya cotizado 125 días de trabajo durante el período de 14 meses precedentes a los dos meses anteriores al comienzo del desempleo. En caso de primera solicitud, deben acreditarse al menos 80 días de trabajo en cada uno de los tres años precedentes al comienzo del desempleo. La prestación no cubre a personas que han cumplido los 65 años.

Se tiene un período de espera de 6 días y la duración de la prestación es de 2 meses, que se puede extender un mes más si el interesado trabajo al menos 150 días en el período de 14 meses antes mencionado. Los trabajadores mayores de 48 años pueden tener

derecho a una prestación de desempleo de 8 meses siempre que acrediten 210 días de trabajo en el período de referencia.

Los jóvenes de 20 a 29 años, que hayan ingresado en el mercado de trabajo y que hayan estado desempleados por un período de más de un año, tienen derecho a una prestación de desempleo durante un período máximo de 5 meses. La cuantía de la prestación es de un 50% del salario estimado para cada nivel. Existen complementos en la cuantía de un 10% por cada familiar a cargo, con un máximo del 70% de la base del cálculo.

Los que no tuvieran derecho a una prestación por desempleo pueden, en circunstancias extraordinarias (catástrofes naturales, interrupción violenta del trabajo y desempleo de larga duración en determinadas profesiones), percibir una prestación durante un período máximo de 45 días; las decisiones de lo anterior son tomadas por el Ministerio de Trabajo.

Otros dos grupos para los que aplica la prestación por desempleo pero de manera diferente son para los que prestan servicio militar y para los agricultores que pierden sus cosechas.

Italia

Aquí debemos distinguir entre el seguro de desempleo y un régimen especial de prestaciones por desempleo en el que se reconocen a aquellos trabajadores que no reúnen los requisitos exigidos por el seguro de desempleo.

Para tener derecho a las prestaciones del seguro de desempleo, es necesario que el interesado haya estado asegurado durante al menos dos años y haya cotizado al menos 52 semanas.

Para tener derecho a las prestaciones especiales, el interesado debe haber permanecido asegurado durante al menos 5 semanas.

Lo anterior excluye a las personas que nunca hayan trabajado, como los demandantes de primer empleo, lo que implica, que no tienen derecho a ninguna clase de prestación por desempleo.

Tanto para las prestaciones ordinarias del seguro de desempleo como para las especiales, se requiere que el interesado este inscrito como demandante de empleo en la oficina correspondiente. El período de espera de las prestaciones del seguro de desempleo es de 7 días y para las prestaciones especiales es de 1 día. En cuanto a la duración de las prestaciones, es de 180 días al año para el seguro y de 90 días al año para las especiales (con una posible extensión de hasta 180 días). Todas las prestaciones son de la misma cuantía, fija y diaria.

Si el desempleo se debe a despido por cierre de la empresa o reducción de plantilla, se reconoce una prestación por desempleo especial. La cuantía de esta prestación equivale a 2/3 de los salarios previos y se abonan durante un período de 180 días. El período mínimo de cotización se reduce a 13 semanas.

También se protege al trabajador que esta parcialmente desempleado por reducción de su jornada laboral.

España

Existen dos niveles de protección, un nivel contributivo y un nivel asistencial. Las prestaciones económicas del nivel contributivo se denominan prestaciones por desempleo, y las del nivel asistencial, subsidios por desempleo. En el nivel contributivo el desempleo total o parcial se protege mediante prestaciones que se determinan en función de los ingresos previos. En el nivel asistencial la cuantía de las prestaciones es independiente del nivel de ingresos previos.

Las prestaciones por desempleo se brindan a aquellas personas que queriendo y pudiendo trabajar pierden su trabajo o ven reducida su jornada en al menos un tercio. Para tener derecho a las prestaciones contributivas de desempleo es necesario haber cotizado un período de 6 meses durante los 4 años anteriores al desempleo. Además es necesario que no hayan alcanzado la edad de jubilación (65 años).

El derecho a las prestaciones de desempleo después de los 65 años solo aplica si el interesado no ha cotizado lo suficiente para tener derecho a la pensión de jubilación.

La duración de la prestación depende del período cotizado del trabajador en los 4 años anteriores a la pérdida del empleo. Por ejemplo, la persona que haya cotizado 6 meses durante los 4 años, recibirá la prestación durante 3 meses, si cotizó por un período de 24 meses recibirá la prestación por 12 meses y si cotizó durante el período completo 48 meses, tiene derecho a la prestación durante 24 meses, que es el máximo.

Durante los primeros 6 meses de desempleo, la prestación es del 80% de la media de las bases de cotización de los 6 meses anteriores al desempleo; del mes 7 al año será del 70% y a partir del año un mes será del 60%.

Las prestaciones económicas en el nivel asistencial, subsidio por desempleo aplica para aquellos que han agotado las prestaciones anteriores o a aquellos trabajadores mayores de 18 años que hayan cotizado al menos 3 meses, tengan responsabilidades familiares y no tengan ingresos superiores al salario mínimo; también tienen derecho a esta prestación los inmigrantes retornados. Esta prestación se abona por un período máximo de 6 meses aunque se puede prorrogar hasta un total de 18 meses.

La cuantía del subsidio por desempleo consiste de un 75% del salario mínimo.

Los trabajadores de más de 52 años que estén desempleados y que cumplan con las siguientes condiciones, pueden tener derecho a la prestación asistencial por desempleo hasta que alcancen la edad de jubilación:

- 1 Que sus ingresos no sean superiores al salario mínimo
- 2 Que en el momento de solicitar el subsidio hayan cotizado por un periodo mínimo necesario para acceder a la pensión de jubilación (15 años).

La situación de desempleo en los países desarrollados

La finalidad de los sistemas de prestaciones de desempleo es resolver la situación del trabajador que ha quedado involuntariamente sin empleo y que, por consiguiente, carece de ingresos. Se le considera en condiciones de recibir las prestaciones o subsidios, durante un período de duración determinada, mientras permanezca realmente desempleado y este disponible para el trabajo, lo cual puede ser controlado y verificado por un servicio de colocación organizado.

Para la mayoría de las personas que se desenvuelven en la economía de un país en desarrollo la estabilidad laboral es algo prácticamente inexistente, más aun para las personas que viven en las áreas rurales de nuestro país, sería una quimera considerar que esas personas están constantemente empleadas y tienen ganancias regulares, lo que más abunda es el subempleo y cualquiera que sea la definición técnica de esta expresión, significa un empleo de pocos ingresos y la pobreza general de la familia.

Hay dos características comunes a todos los países en desarrollo: la primera es el elevado ritmo de aumento de la población, cuyas consecuencias son lo suficientemente obvias en lo que respecta a la situación de empleo, complicándose el crecimiento conexo de la fuerza de trabajo por su composición cambiante, especialmente el creciente número de jóvenes que llegan por primera vez al mercado del trabajo.

En segundo lugar, hay una constante migración de las zonas rurales a las urbanas, que está principalmente constituida por adolescentes o adultos jóvenes. Este ha sido uno de los principales factores del crecimiento de las zonas urbanas. La migración, a fin de escapar de la pobreza rural, ha empeorado el problema del desempleo en los pueblos y ciudades, y ha provocado al mismo tiempo un grave desequilibrio en los programas sociales relativos a los servicios de salud, vivienda e instrucción. Además, el creciente desempleo afecta principalmente a los poco calificados, por lo general poco instruidos y con escasa formación profesional. La industria no suele proporcionar nuevos puestos de trabajo en la cantidad necesaria.

La importancia de establecer diferencias (para la creación de medidas de protección contra el desempleo) entre los tipos básicos de desempleo, de proceder al menos a una calificación acertada de las personas que buscan trabajo, de analizar sus necesidades y de organizar una formación profesional efectiva y los demás elementos que contribuyen a la promoción del empleo.

En los países en desarrollo, los sistemas de Seguridad Social han hecho, hasta ahora, pocos progresos en materia de protección contra el desempleo.

En muchos países en desarrollo existen leyes laborales que disponen el pago de indemnización en caso de cese en el servicio o de despido, que varían, por lo general, según la antigüedad y las ganancias. Estas medidas, quizás sean de dudosa efectividad para asegurar los ingresos, pero en los países en desarrollo posiblemente representen el máximo posible.

Algunos países en desarrollo han progresado tanto, principalmente en los sectores industrial y comercial, que se ha constituido en ellos un sector de empleos regulares, que puede ser identificado, y por consiguiente definido, y que en lo que respecta a la protección contra el desempleo, puede vincularse a un sistema más extenso, que cubra un mayor número de contingencias de la Seguridad Social.

De este modo puede establecerse la infraestructura administrativa, y si existen servicios de control adecuados, las prestaciones de desempleo pueden llegar a ser factibles.

Pero fuera de este sector, o en su ausencia, es prácticamente imposible un sistema eficaz y viable de prestaciones de desempleo, ya sea en forma de seguro obligatorio, de un régimen general de subsidios de desempleo o de un seguro voluntario organizado, por ejemplo, por los sindicatos.

Además del problema que plantea la determinación de la cobertura, y de la incertidumbre y, por consiguiente, de la falta de realismo de cualquier definición que se intente dar del desempleo, existe el de la falta de medidas eficaces de control, como un servicio de colocación que cumpla la doble función de colocar a los interesados y de verificar su disponibilidad para el trabajo. Este requisito es indispensable, pues

sin el se vuelven alarmantes los riesgos financieros. La ayuda a los desempleados se debe de considerar usualmente en estos países como una cuestión de carácter social general y de ayuda discrecional al pobre, en vez de conceptuar el desempleo como una eventualidad para la cual el derecho a prestaciones debe establecerse por vía legislativa.

Para los fines de este trabajo se consideran a los países más desarrollados en materia de seguro de desempleo.

Argentina

El seguro contra desempleo es aplicable a la mayoría de los trabajadores, con excepción de los trabajadores del campo, del servicio domestico y en algunos casos de la administración pública.

Los requisitos para percibir el beneficio son: encontrarse en situación legal de desempleo y disponible para ocupar un puesto de trabajo adecuado y se exige haber cotizado en la seguridad social durante un período mínimo de doce meses.

El monto de la prestación se calcula como porcentaje del salario percibido en los últimos seis meses. La cuantía es actualmente de 50% y disminuye progresivamente hasta el doceavo mes, existe un monto máximo y un mínimo. El trabajador cesante mantiene los restantes beneficios de la Seguridad Social. Se contempla también el pago único de la prestación en determinados casos.

La duración del beneficio depende de las cotizaciones y es de 4 a 12 meses. El financiamiento proviene de las cotizaciones del empleador y las aportaciones de los trabajadores y el resto se financia con recursos fiscales. La administración del sistema le corresponde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través del Fondo Nacional de Empleo. El otorgamiento de las prestaciones está a cargo de la Administración Nacional de la Seguridad Social¹⁵.

¹⁵ Asociación Internacional de la Seguridad Social. "evolución y Tendencias en la Seguridad Social en el Mundo 1991-1992"

Brasil

En este país el seguro de desempleo es un beneficio garantizado por la constitución en su Art. 7 de los Derechos Sociales. Las personas protegidas son todos los trabajadores con contratos a plazo o temporales, también se incluyen a los trabajadores rurales y se excluyen a los trabajadores del servicio domestico, autónomos, servidores públicos, becarios y los beneficiarios del régimen de previsión social.

La legislación establece que para tener derecho a las prestaciones por desempleo los trabajadores desempleados deben cumplir con los siguientes requisitos: haber sido despedido sin causa justa, demostrar que ha percibido salarios en forma consecutiva por un período de 6 meses con anterioridad al despido, haber sido empleado de una persona física o jurídica por al menos 6 meses dentro de los últimos 36 meses anteriores a la fecha del despido, no estar gozando de los beneficios otorgados por el régimen de previsión social, no poseer renta propia de cualquier naturaleza que sea suficiente para mantener a la familia y presentar la solicitud entre los 7 y 120 días siguientes a la fecha del despido, la sentencia judicial u la homologación del acuerdo.

El monto de la prestación se calcula sobre la base del salario mensual del último empleo, tomando como promedio los tres últimos salarios, dos o uno según corresponda. Siendo el monto de la prestación en ningún caso inferior al salario mínimo.

La duración del beneficio es entre 3 y 5 cuotas máximo. El financiamiento proviene del Fondo de Amparo a los Trabajadores creado para tal efecto y del denominado Abono Salarial. La administración del beneficio está a cargo del Ministerio del Trabajo.

La prestación se suspende si el beneficiario: es admitido en un nuevo empleo, comienza a percibir una renta propia o una prestación permanente del régimen provisional y fallecimiento del beneficiario. La prestación se extingue en los siguientes casos: si el beneficiario rechaza un empleo acorde con sus calificaciones y con la remuneración que percibía, si se comprueba fraude o uso de información falsa para obtener la prestación y muerte del beneficiario.

Canadá

El seguro de desempleo está administrado por una agencia del gobierno federal, (Agency for Human Resources Development). Se establecen dos categorías, según se trate de personas empleadas por largos períodos o por períodos inferiores a diez años; el período máximo de pago son 52 semanas.

El seguro requiere haber trabajado un mínimo de 420 horas con anterioridad en regiones de más alto desempleo y 700 horas en las de más bajo desempleo. Aquellos que hacen uso del seguro por primera vez tiene que haber trabajado un mínimo de 910 horas, al igual que aquellos que estuvieron fuera de la fuerza laboral durante más de 2 años.

Para recibir los beneficios el asegurado tiene que estar dispuesto a trabajar y está obligado a buscar trabajo bajo la supervisión de la agencia de desempleo. Solo se tiene derecho al beneficio del seguro si ha sido despedido "sin causa". Si renuncia o ha sido despedido "con causa" no tiene derecho al beneficio, ni aun después de un tiempo de espera.

El pago es de 55% del ingreso promedio anterior y se extiende de 14 a 45 semanas dependiendo de la tasa de desempleo de la región y de las aportaciones realizadas durante las 52 semanas anteriores. La prima en Canadá es pagada por el empleado.

Estados Unidos

El programa de seguro de desempleo (Unemployment Insurance Program) se maneja a través de la Administración del Seguro Social (Social Security Administration).

Este seguro es gestionado en cada estado siguiendo los lineamientos de la ley federal, ofrece una compensación económica parcial y temporal a los trabajadores que han perdido su empleo involuntariamente. La compensación durara por un tiempo determinado o hasta que el desempleado consiga un nuevo trabajo, si esto sucede antes de cumplirse el termino máximo.

El financiamiento de este seguro es a través de los impuestos estatales y federales, determinados por la Ley de Impuestos Federal para el Desempleo (Federal Unemployment Tax Act o FUTA—por sus siglas en inglés-). El pago de las compensaciones se realiza en el ámbito de cada estado y está supervisado por la Secretaria del Trabajo (Department of Labor –DOL-).

El 15% de los estados incluyen dentro del seguro de desempleo a todos los empleados, mientras que el resto pone un tope mínimo de salario para poder estar incluido en este seguro. Por otro lado, casi todos los estados excluyen a los granjeros, trabajadores domésticos, empleados de la caridad y religiosos, así como a personas empleadas en negocios propios e incluso a los trabajadores en huelga y a los obreros desocupados por cierre o paro voluntario por los patrones (lockout).

Los beneficios se otorgan sólo en caso en que el individuo se encuentre apto para trabajar y este disponible para comenzar a hacerlo; pero sólo se otorgan si se trabajó el período mínimo determinado por cada estado; este requisito implica que se hayan pagado las primas correspondientes.

La cantidad del pago por desempleo varia en cada estado ya que cada uno tiene su propia formula de cálculo y tiene un tope de la prestación que se puede recibir. El promedio de los pagos máximos está entre 133 y 362 dólares semanales, dependiendo del sueldo último del desempleado, mientras que los pagos mínimos son de 5 a 87 dólares semanales.

La duración de los pagos varia entre 1 y 39 semanas, pero el promedio es de 26 semanas. En momentos de altos niveles de desempleo nacional es posible que un desempleado califique al programa especial de extensión de estas 26 semanas, por 13 semanas adicionales.

Se estableció en la mayoría de los estados un período de espera de una semana. En 11 estados con este periodo de espera, el pago de los beneficios es retroactivo al inicio del período de desempleo en caso de que este haya durado más de 5 semanas.

4.3 Marco Jurídico

Para realizar los planteamientos adecuados de este trabajo debemos de presentar el contexto legal que rige a nuestro país en materia de empleo en relación con la duración, la suspensión, rescisión y la terminación de las relaciones de trabajo entre trabajador y patrón.

Ley Federal del Trabajo

Artículo 42. Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obro en defensa de la persona o de los intereses del patrón tendrá este la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel;
- IV. El arresto del trabajador.
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el Art. 5 de la Constitución¹⁶, y de las obligaciones consignadas en el Art. 31, fracción III de la Constitución¹⁷
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje; entre otros semejantes;
- VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

¹⁶ Art. 5 “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, distada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial...”

¹⁷ “Alistarse y servir a en la Guardia Nacional, para asegurar y defender la independendencia o los intereses de la patria, así como la tranquilidad y el orden interior.”

Artículo 43. La suspensión surtirá efecto:

- I. En los casos de las fracciones I y II del Art. anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el IMSS o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado por la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencias de un riesgo de trabajo;
- II. De las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial hasta la fecha en que se determine la sentencia ejecutoria que lo absuelva o termine el arresto;
- III. Las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años;
- IV. En la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses.

Artículo 44. Cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir a la Guardia Nacional, de acuerdo en el Art. 31, fracción III, de la Constitución, el tiempo de servicio se tomara para determinar su antigüedad.

Artículo 45. El trabajador deberá de regresar a su trabajo:

- I. En los casos de las fracciones I, II, IV y VII del Art. 42, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión;
- II. En los casos de las fracciones III, V y VI del Art. 42, dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

Artículo 46. El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad¹⁸.

Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa dejara de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, o del personal directivo o administrativo de la empresa, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolor, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o su descuido inexcusable, la seguridad del lugar de trabajo o de las personas que se encuentran en él;
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el lugar de trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, en perjuicio de la empresa;

¹⁸ Ley Federal del trabajo 47, 51, 52, 161, y 162-III

- X. Tener el trabajador mas de tres faltas de asistencia en un período de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII. Concurrir el trabajador en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá de poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la receta suscrita por el médico;
- XIV. La sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajador se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión¹⁹.

Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se complemente el laudo.

¹⁹ El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negara a recibirlo, el patrón dentro de los 5 días siguientes a la fecha de la rescisión deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la junta, por si sola bastara para considerar que el despido fue injustificado.

Artículo 49. El patrón quedara eximido de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el Art. 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón que el trabajo que desempeñaba, o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con el y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III. En los casos de trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio doméstico y cuando se trate de trabajadores eventuales.

Artículo 50. Las indemnizaciones, a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- I. Si la relación de trabajo fuera por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe del salario de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual el importe de los salarios de seis meses por el primer año y de 20 días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;
- II. Si la relación de trabajo fuera por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en 20 días de salario, por cada uno de los años de servicio prestados; y
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de 3 meses de salarios y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Está causa de rescisión dejara de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en falta de honradez, actos de violencias, amenazas, injurias, malos tratos u otros análogos, en contra del trabajador, o familiares directos;
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas o porque no se cumplan las medidas preventivas o de seguridad que las leyes establezcan;
- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar de trabajo o de las personas que se encuentren en él; y
- IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajador se refiere.

Artículo 52. El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se de cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.

Artículo 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;

- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

Artículo 54. En el caso de la fracción IV del Art. anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y 12 días por cada año de servicio, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

Artículo 55. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el Art. 48.

Artículo 161. Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de 20 años, el patrón solo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el Art. 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador, la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.

Artículo 162. Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de 12 días de salario, por cada año de servicio;

- II. Para determinar el monto de salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485²⁰ y 486²¹ ;
- III. La prima de antigüedad se pagara a los trabajadores que se separen voluntariamente del empleo, siempre que hayan cumplido 15 años de servicio, por lo menos. Así mismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo independiente entre de la justificación o injustificación del despido;
- IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observaran las normas siguientes:
 - a. Si él número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del 10% del total de los trabajadores de la empresa o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.
 - b. Si el número de trabajadores que se retire excede del 10%, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.
 - c. Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para los años siguientes el pago de los restantes trabajadores.
- V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en él artículo 501; y
- VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

²⁰ "la cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo"

²¹ "Para determinar las indemnizaciones, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica, se considerara esa cantidad como el salario máximo. Si el trabajador se presta en lugares de diferentes áreas geográficas será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos"

Artículo 434. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física y mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La incostiabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III. El agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva;
- IV. Los casos del artículo 38; y
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

4.4 Modelo Actuarial del Seguro de Desempleo.

El seguro sobre la vida presenta características muy especiales, el riesgo que cubre es, a veces la supervivencia y otra la muerte; en uno y otro caso lo incierto no es la muerte misma (hecho inevitable) sino el momento en que ocurrirá

Existen obligaciones creadas por la ley como la de indemnizar al asalariado o cotizante que sufra algún tipo de accidente o se quede sin trabajo; es decir nacen directamente de la ley.

Sobre la base del seguro de vida podemos expresar un modelo actuarial para el seguro de desempleo bajo el cual se pueda asegurar un trabajador asalariado.

Así como en el seguro de vida existe la probabilidad de muerte en el seguro de desempleo existe la posibilidad de que el trabajador sufra la pérdida de su fuente principal de ingresos.

La probabilidad de que una persona pierda su empleo es tan variable y depende de diversos factores así como la probabilidad de muerte es diferente para cada persona.

Se define P_x como la probabilidad de que una persona continúe en su empleo entre la edad x y $x + 1$, y sea q_x la probabilidad de que pierda

su empleo en el mismo período en consecuencia podemos expresar a $q_x = 1 - p_x$

El Radix será el grupo inicial de empleados que contratan la póliza.

l_x es el número de empleados a la edad x

d_x es el número de desempleados a la edad x

Lo importante de calcular para la celebración de un contrato de seguro de desempleo es la prima (lo que debe pagar el asegurado para recibir un beneficio), para este modelo actuarial consideramos la prima anual que designa pagos de la prima total diluidos en el tiempo, fraccionados en cuotas periódicas que se deducen de los ingresos corrientes.

En el caso de un seguro de desempleo el valor presente de la prima sería:

$$IR = l_{x+1}, l_{x+2}, \dots, l_{x+n-1}$$

$$VPIR = V l_{x+1} + V^2 l_{x+2} + \dots + V^{n-1} l_{x+n-1}$$

$$\frac{VPIR}{l_x} = \frac{V l_{x+1}}{l_x} + \frac{V^2 l_{x+2}}{l_x} + \dots + \frac{V^{n-1} l_{x+n-1}}{l_x}$$

$$= V p_x + V^2 p_{x+2} + \dots + V^{n-1} p_{x+n-1}$$

$$\ddot{a}_{x:\overline{n}} = \sum_{t=0}^{n-1} v^t p_x$$

El seguro que provee solamente el pago de la suma asegurada si el desempleo ocurre en un período determinado es un seguro temporal.

Por lo que el valor presente de los beneficios es:

$$\begin{aligned}
 A_{X:\overline{n}}^1 &= \sum_{t=0}^{n-1} V^{t+1} {}_tq_x \\
 &= \sum_{t=0}^{n-1} V^{t+1} \frac{d_{x+t}}{l_x} \\
 &= \sum_{t=0}^{n-1} V^{t+1} \frac{d_{x+t}}{l_x} \cdot \frac{l_{x+t}}{l_{x+t}} \\
 &= \sum_{t=0}^{n-1} V^{t+1} \frac{d_{x+t}}{l_{x+t}} \cdot \frac{l_{x+t}}{l_x} \\
 &= \sum_{t=0}^{n-1} V^{t+1} {}_tq_x \cdot p_{x+t}
 \end{aligned}$$

P_{x+t} es la probabilidad de que una persona de edad x tenga empleo dentro de t años.

${}_tq_x$ es la probabilidad de una persona de edad x quede desempleada precisamente en el año t .

El valor presente de los beneficios es igual a la de empezar empleado en el año multiplicada por la de quedar desempleado en el mismo año.

En conclusión la prima que deberá cubrir el trabajador queda expresada de la siguiente manera:

$$P_{X:\bar{n}}^1 = \frac{A_{X:\bar{n}}^1}{a_{X:\bar{n}}}$$

4.5 Consideraciones Generales para la Aplicación del Seguro de Desempleo en México.

La función esencial de las prestaciones de desempleo es por demás evidente: sirven para proporcionar medios de vida durante el desempleo, por la sencilla razón de que una persona privada de los ingresos que le daba su empleo por causas ajenas a su voluntad tiene derecho a esperar un apoyo que le permita, al menos, atender a sus necesidades vitales mientras sigue disponible para trabajar.

Gracias a la Seguridad Social, los alburas que corre el trabajador se transfieren a la colectividad, con lo cual se contribuye en realidad al bienestar de toda la colectividad. Como la Seguridad Social es una modalidad de protección organizada y sistemática contra un riesgo definido, las cotizaciones se depositan en un fondo común del cual se pagan las prestaciones a quienes sufran del riesgo en determinado momento. Los ingresos que se obtienen con las cotizaciones y los gastos de las prestaciones están racionalmente relacionados: la solvencia queda protegida y la objetividad en el pago de las prestaciones es una garantía de que los que la perciben no serán censurados por haber sido víctimas de circunstancias ajenas a su voluntad. Esto no es más que una repetición de los principios de los seguros clásicos: las dificultades inherentes a las prestaciones de desempleo empiezan cuando se examinan más detenidamente el origen de esta eventualidad.

El desempleo se trata de una eventualidad diferente a las demás contingencias que conocemos y pueden ser predecidas de manera

aceptable por técnicas actuariales; es decir, el desempleo trata de una eventualidad que, en realidad y en el mejor de los casos, es impuesto a los trabajadores por los empleadores en el ámbito local, y en el peor, por las recesiones nacionales, que pueden repercutir virtualmente en todos los sectores laborales o solo en determinadas industrias afectadas por una baja en la demanda de sus productos o por la imposibilidad de ponerlos en el mercado; surgirían, a la vez, problemas específicos en las zonas donde esas industrias son las que más trabajo proporcionan.

Las repercusiones pueden ser repentinas: los cambios técnicos estructurales y económicos son inevitables y ocasionaran algún desempleo en las economías de mercado, por buenos que sean los resultados de las medidas de prevención y atenuación que se tomen como la readaptación profesional, la movilidad de los trabajadores y empresas y la creación de puestos de trabajo. En definitiva, el riesgo de desempleo, por ser de origen esencialmente económico, no es fácil de predecir. La respuesta casi inevitable de los sistemas de prestaciones de desempleo, para seguir siendo viables, es definir en términos precisos la contingencia, establecer la cobertura de manera explícita, y con frecuencia restrictiva, y subordinar la concesión de las prestaciones a una serie de requisitos de control y de otro tipo, de los cuales uno de los más importantes es, actualmente, la duración de dichas prestaciones.

El campo de aplicación debe de sujetarse a trabajadores con relaciones contractuales y que sean sujetos de seguro.

Analizando el problema desde el punto de vista financiero, debemos entender que para la solvencia de un seguro de desempleo, puede llegar a ser necesario que concurra la totalidad de los sujetos, ya que esto equilibra a los campos de financiamiento entre los trabajadores con alta movilidad (bajos sueldos por falta de calificación), y los de gran adhesión al trabajo (trabajadores calificados con altos sueldos); pero si ponemos en practica este principio puede llegar a fracasar el seguro de desempleo por lo que se propone que en un principio se excluyan a los trabajadores que se exponen a continuación y más adelante incluirlos tomando en cuenta las medidas necesarias.

Personas Excluidas:

Empleados públicos y grupos bien pagados; ya que estos disfrutan de una gran seguridad en su trabajo y se considera que están en condiciones de hacer frente a la eventualidad del desempleo sin necesidad de ayuda.

Trabajadores agrícolas; ya que sería un problema el trámite y el control de las prestaciones, por tener poca organización y sería difícil, comprobar el desempleo; además este grupo puede contar con otro tipo de seguro que le permita solventar los riesgos imprevistos.

Trabajadores de temporada y empleados domésticos; en este caso el trabajador sabe de antemano que su trabajo será por un tiempo determinado y que al término de la temporada se terminara por lo que no es un evento imprevisto.

La cuantía de las prestaciones del seguro de desempleo.

El pago de la prestación debe consistir en una cantidad fija que dependa totalmente del último sueldo, percibido por el trabajador. Lo fundamental es, en este caso, saber hasta que punto lo que se pretende es, simplemente, evitar privaciones inadmisibles. Los sistemas de seguros sociales tienen que tener en cuenta lo que las personas pueden pagar (cotizaciones) que es lo que tiende a mantener los ingresos de los desempleados en un nivel adecuado.

La cuantía de la prestación de desempleo es especialmente importante, por que debe de garantizar de modo razonable cierta estabilidad de los medios de vida y no caer en ninguno de los dos extremos, ya que una prestación de desempleo demasiado baja podría obligar al trabajador a aceptar un puesto donde no aproveche totalmente sus capacidades y calificaciones, y por otro lado una prestación demasiado alta sería un aliciente para el trabajador en el aspecto de no querer buscar un trabajo.

En definitiva la finalidad de un importante número de sistemas de prestaciones de desempleo es abonar al beneficiario una prestación cuya cuantía varía entre 50% y 70% parte de su último salario.

Duración de las prestaciones

En los restantes riesgos importantes la prestación suele pagarse mientras dura la eventualidad (por ejemplo la pensión de invalidez se paga mientras subsiste la incapacidad), resulta sumamente difícil predecir cuanto tiempo habrá que pagar las prestaciones de desempleo, en las que influyen las incidencias imprevisibles del desempleo en general. Por ello se acepta comúnmente que, para que un sistema de seguro contra el desempleo sea viable, es esencial establecer límites precisos de duración de las prestaciones, lo cual plantea un problema de cómo determinar esos límites.

Para este seguro se plantea una duración de 26 semanas, sin periodo de extensión, solo en los casos de las personas mayores de 55 años podrán solicitar una prórroga de la prestación por 13 semanas más.

En México, a falta de un sistema de prestaciones de desempleo, cuando este dura mucho tiempo, se concede asimismo pensiones de vejez anticipada a personas de edad avanzada.

Período de espera

Este es de utilidad bajo dos aspectos: en primer lugar elimina el esfuerzo y gasto que exigen el establecimiento del derecho a recibir la prestación y su pago cuando el desempleo es de corta duración; y en segundo lugar da al servicio de colocación oportunidad de encontrar al peticionario otro trabajo durante los primeros días de su desempleo, acortando así la interrupción del empleo. Para no propiciar tiempo de holganza pagados por el seguro, a partir del momento en que se presenta el fenómeno del desempleo en un trabajador, que tenga reunidos los requisitos es necesario que transcurra el período de espera que evite que el pago del seguro a los trabajadores que por si mismos no busquen una actividad remunerada. El período máximo de espera será de 7 días hábiles a partir de que se presente la solicitud del seguro de desempleo.

Condiciones que dan derecho a la prestación

La cuestión central, en lo que respecta a las condiciones para recibir la prestación de desempleo, es que esta eventualidad difiere de las demás por que el solicitante no esta incapacitado para trabajar como sucede en los casos de enfermedad, lesiones o vejez. Se corren, por lo tanto, ciertos riesgos, como que los beneficiarios obtengan ganancias no declaradas procedentes de un trabajo tampoco declarado, que se nieguen a aceptar un trabajo adecuado, o que se abone la prestación a una persona que no forme realmente parte de la fuerza de trabajo y que, por lo tanto, podría no ser considerada como desempleada según una definición realista de la eventualidad. Los sistemas de prestaciones de desempleo (para conservar su integridad y tal vez incluso su existencia) imponen, por consiguiente, una serie de condiciones bien definidas, que representan un control. Las dos más importantes son las siguientes:

- a) El punto de partida es, evidentemente, que el desempleo que origina la petición de la prestación sea involuntario; por lo que, la prestación no será pagada en caso de que la renuncia sea voluntaria²², abandono o despido del empleado por causa imputable a este²³, despido por negligencia o falta de capacidad, despido por fraude y despido por algún tipo de enfermedad crónica²⁴.

- b) Pertener a la fuerza de trabajo (situación anterior a la petición de la prestación). Uno de los requisitos para un seguro de desempleo es el historial de empleos anteriores, que demuestra que el trabajador ha invertido el tiempo y dinero necesarios en la búsqueda de un empleo. Esta restricción tiene por objeto reservar la prestación para los verdaderos desempleados, por lo que es necesario que el trabajador demuestre haber trabajado por un mínimo de 12 meses antes de solicitar el subsidio y deben de estar enmarcadas dentro de un marco de referencia de 18 meses anteriores a la desocupación.

²² En algunos países si el trabajador abandona su trabajo sin razón justificada, o es despedida por mala conducta, el subsidio de desempleo no se le paga durante un período de descalificación.

²³ Ley Federal del Trabajo Art. 42

²⁴ Ley Federal del Trabajo Art. 47

Para el seguro de desempleo el computo de semanas cotizadas se efectuara mediante tiempo transcurrido bajo seguro.

Pertenecer a la fuerza de trabajo (situación durante el período de prestación).

Los sistemas de prestación de desempleo exigen que las personas que las reciban estén disponibles para el trabajo y que lo estén verdaderamente buscando. La disponibilidad para el trabajo lleva implícita la inscripción como solicitante de empleo. Esto presupone, a su vez, la existencia de un servicio de colocación, sin el cual no cabe esperar que tenga éxito ningún sistema de prestaciones de desempleo, sin contar que tal servicio es un componente vital de las medidas que se tomen en el país para luchar contra el desempleo. Es evidente que un servicio de colocación competente y comprensivo no debe de atosigar a los solicitantes, sino que debe realmente esforzarse en encontrarles un trabajo adecuado. Dicho de otra manera: la oferta de trabajo debe ser razonable, en el sentido que tenga en cuenta las calificaciones, conocimientos, experiencia, formación profesional y ocupación normales de la persona desempleada.

Principios financieros de los sistemas de prestación de desempleo

Los sistemas de desempleo suelen estar basados en los ingresos procedentes de las cotizaciones de los empleadores, de los trabajadores y del Estado.

- a) El seguro contra el desempleo no puede, evidentemente, resolver totalmente las consecuencias sociales y económicas del desempleo, es esencialmente un sistema destinado a proporcionar los medios de vida en relación con una contingencia claramente definida: la pérdida temporal de ingresos de las personas pertenecientes a la fuerza de trabajo que no pudieron encontrar un empleo adecuado, a pesar de ser aptas para el trabajo y de estar disponibles para el mismo. En un

seguro de este tipo, la prestación ha de tener una duración limitada.

- b) En un país con un sistema nacional único de seguridad social general para la mayoría de la población, no sería recomendable que el seguro contra el desempleo tuviera autonomía financiera, ya que con ello desaparecería la posibilidad de mancomunar y distribuir las cargas financieras de los riesgos entre las distintas ramas del seguro, y podría surgir la necesidad de acumular importantes fondos de reserva para el desempleo.
- c) Como el desempleo es una eventualidad de poca duración, difícil de predecir, es muy recomendable adoptar un régimen financiero de reparto, pero con una moderada acumulación de reservas, para poder hacer frente a cambios inesperados y accidentales.

Indemnización por cese en el trabajo o por reducción de personal.

Siguiendo el principio de que las coberturas de cuotas generan en caso de siniestro el pago de un subsidio, hecho mismo que no se contrapone a prestaciones o beneficios derivados de otros conceptos, el seguro de desempleo otorgaría prestaciones en dinero exclusivamente en el caso de cesación involuntaria en el trabajo, independientemente de las indemnizaciones derivadas de las relaciones contractuales.

Las leyes laborales que prevén indemnizaciones en caso de cese o por reducción del personal, cuya cuantía depende frecuentemente de la antigüedad de servicios, y que usualmente son sufragadas por los empleadores, ya sea individualmente o con ayuda de un fondo especial al cual contribuyen todos. En realidad, tal vez sea esta forma de pago la única protección contra el desempleo existente en los países en desarrollo, aun con todos los inconvenientes que tienen evidentemente el pago de una cantidad global, que puede gastarse rápidamente, en comparación con una prestación constante.

Indudablemente, tanto las indemnizaciones por cese de trabajo como las prestaciones por desempleo pueden ser objeto de críticas cuando son cuantiosas, por que suprimen o al menos atenúan el incentivo para buscar inmediatamente otro trabajo. En general, estos dos tipos de pagos son de naturaleza completamente diferente: las indemnizaciones que se abonan al cesar en el trabajo constituyen en

parte una compensación por la pérdida del puesto de trabajo y, en parte, salarios de pago diferido o ahorros relacionados con el período de empleo. En tal caso, esas indemnizaciones no deben de afectar en absoluto a la prestación de desempleo.

Régimen de contribuciones

Solo con el pago de una cuota se tiene derecho a recibir una prestación, sin confundir este concepto como una mera transacción comercial de seguro privado, ya que la filosofía de un seguro social es esencialmente el de redistribuidor de la riqueza con un espíritu de solidaridad.

En principio el trabajador debe de ser el primer aportador del seguro de desempleo, el empleador que es el dueño de la producción y el responsable de la plaza del trabajador debe de contribuir en el seguro de desempleo y como hemos dicho es responsabilidad de la Sociedad el desempleo de sus habitantes y siendo el estado el rector de la Sociedad debe de ser otro de los participantes del seguro de desempleo.

Es necesaria la contribución de los tres sectores (tripartita) ya que de esta manera se puede fundamentar mejor el seguro.

Bolsa de trabajo

Si partimos del principio de que el seguro de desempleo solo debe proteger a los asegurados cuando estos por condiciones ajenas a su voluntad pierden el empleo, pero que conservan la voluntad para el trabajo, capacidad y disponibilidad, haciendo por estos conceptos, que termine lo antes posible el fenómeno de desempleo, es necesario que este tenga la facilidad de recurrir a un organismo en el que pueda encontrar la solución a su desempleo.

Estos organismos que se han denominado: agencia de colocación, bolsa de trabajo, etc., han operado durante varias décadas en el mundo, algunas de estas con carácter privado, otras como avances sindicales y en muchos países como dependencias oficiales.

La condición para el pago de la prestación, es que el asegurado se inscriba en la Bolsa de Trabajo y como alternativa para el termino de pago, antes de que se agote el período del mismo, es que cuando esta, le ofrezca un trabajo, que lo acepte, siempre y cuando sea apto para él, este disponible y tenga voluntad, si el trabajo que se le ha ofrecido es conveniente; cuando menos con una remuneración igual o a veces ligeramente menor que el anterior; que este dentro de la zona de su residencia habitual.

También es termino de la prestación cuando el asegurado a pesar de que el trabajo ofrecido por la Bolsa de Trabajo, tenga las características enumeradas; no acepte el trabajo.

Además de que la bolsa de trabajo tiene la posibilidad de resolver el problema de desempleo individual, deben considerarse dentro de sus funciones la coordinación con organismos oficiales para el estudio del mercado del empleo, el registro de mano de obra disponible, programas de formación profesional y readaptación de desempleados; planes de desarrollo de empleo, y en el caso de México con la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

Por las funciones que debe desempeñar la bolsa de trabajo, no es posible que estas sean de carácter privado; deben ser necesariamente organismos oficiales los encargados de dichas funciones.

Si concluimos de lo anterior, es indispensable que la bolsa de trabajo funcione íntimamente ligada al seguro de desempleo y como condición, por ser mediador del pago de la prestación, es que estas formen parte intima de la administración del seguro de desempleo y su coordinación con las dependencias oficiales encargadas de resolver el problema mismo de desempleo de una nación.

Ubicación del seguro de desempleo dentro del IMSS

Para las funciones de un seguro de desempleo es necesaria la intervención de distintas áreas de trabajo que intervengan en actividades de:

- Afiliación
- Comprobación del derecho

- Pago del subsidio
- Captación de los recursos
- Bolsa de trabajo

La inscripción de los asegurados al IMSS se realiza por medio de avisos que el empleador entrega al Departamento de Afiliación y que son tramitados por este medio.

Para el seguro de desempleo no es necesario que el patrón recurra a una inscripción especial, sino que son suficientes los mismos tipos de documentos existentes en catalogo de avisos originales del departamento de afiliación.

Las prestaciones en dinero de cualquiera de las ramas de seguro, son otorgadas por el departamento de prestaciones en dinero, con base en la comprobación de derechos que realiza el departamento de vigencia de derechos.

La captación de recursos financieros es función principal de la Tesorería a través de sus departamentos de control de emisiones y adeudos y el de cobranza, utilizando para ello las liquidaciones patronales.

El seguro de desempleo necesita apoyarse fundamentalmente en las dependencias del IMSS antes mencionadas y formar una unidad propia e independiente, para hacer factible y efectiva una coordinación interna y externa del seguro.

Pérdida del derecho

- Que el asegurado en disfrute de las prestaciones de desempleo, ingrese nuevamente al trabajo.
- Que en el tiempo de conservación de derechos, sea sujeto de otra rama del seguro que le otorgue prestaciones en dinero.
- Que en el momento en que la bolsa de trabajo le proponga un empleo, este no se presente al sitio propuesto o no demuestre que su negativa al empleo tiene causa justificada.
- Que sea extemporánea su solicitud.

Mecanismo de recaudación

Los mecanismos de recaudación para este seguro, serian similares a los ya establecidos en el IMSS, para otros ramos de seguro ya que estos han demostrado un alto índice de eficiencia.

Haciendo el pago de cuotas por período bimestrales y considerando como base de cotización la semana.

CONCLUSIONES

Es innegable que el Seguro de Desempleo es útil como un mecanismo para incrementar el bienestar, al generar una reducción en los costos psicológicos del desempleo y una mayor eficiencia en la armonización de ofertas y demandas de trabajo. Sin embargo es importante tomar en cuenta que según la teoría de la búsqueda del trabajo y la evidencia empírica, el Seguro de Desempleo tiene ciertos efectos colaterales, algunos de ellos indeseables. En general la evidencia confirma que un Seguro de Desempleo puede aumentar el desempleo por medio de una mayor incidencia de desempleados y, sobre todo, de un incremento de la duración del mismo.

En la medida en que el aumento en el desempleo proveniente del Seguro de Desempleo redunde en una mejor asignación del trabajo en las actividades productivas, no debe de considerarse como perjudicial.

Es importante determinar en que grado el seguro realmente apoya una búsqueda de trabajo mas eficiente o motiva actividades de los individuos que son indeseables desde un punto de vista económico y que desvirtúan el objetivo central del sistema.

En principio para evaluar la viabilidad económica de un Seguro de Desempleo en México deberá de realizarse un análisis de costo-beneficio. Sin embargo, la evaluación se simplifica si tomamos en cuenta el sistema actual de liquidación. En particular se puede demostrar que un Seguro de Desempleo en México puede ser incorporado a niveles comparativos sin la necesidad de incurrir en mayores costos de los que implica el sistema actual de liquidación; sólo es necesario hacer explícitos los costos que las empresas implícitamente enfrentan en la actualidad, dada la probabilidad de llevar a cabo el despido de un trabajador.

Además, el hecho de que se limitara la duración de los beneficios a un tiempo establecido implica que el Seguro de Desempleo podría generar ahorros respecto a los costos del sistema actual, en la medida que el beneficio para

individuos con suficiente antigüedad, en caso de quedar desempleados, sería menor al costo de liquidación actual.

Con este esquema, habrá un mayor ahorro en la medida que los individuos no esperen hasta la última semana del subsidio para aceptar un nuevo trabajo. Debemos tomar en cuenta que los ahorros en costos del Seguro de Desempleo no se obtendrán de inmediato, dado que habrá una prolongada transición entre el sistema actual (liquidación) y la aplicación completa del nuevo (Seguro de Desempleo). De hecho, se debe tomar en cuenta que a los empleados actuales posiblemente se les deba mantener en el sistema de liquidación hasta que se jubilen, renuncien o sean cesados de su empleo actual. Por ello, el nuevo sistema ganará cobertura en la medida que los empleados actuales vayan cambiando de trabajo y sean contratados con el nuevo sistema o vayan saliendo de la fuerza laboral, y a medida que los individuos que entran por primera vez o reingresen a la fuerza laboral sean contratados con el nuevo sistema.

Los argumentos anteriores pueden perfilar al Seguro de Desempleo como una opción económicamente viable, que podría reducir los costos actuales de contratación y despido.

El instaurar un Seguro de Desempleo puede propiciar un aumento indeseable en el desempleo voluntario, tanto por un mayor número de individuos desempleados como por una mayor duración del desempleo. Además existe el riesgo de otorgar subsidios injustificados; por lo que se deberá cuidar que se eviten estos hechos, en la medida de lo posible. En particular se deberá de contrarrestar el efecto que el Seguro de Desempleo tendría sobre la TDA limitando sus beneficios y su duración, así como manteniendo estrictos criterios de elegibilidad, lo que además reduciría la presencia de subsidios injustificados.

Por otra parte la inserción efectiva de los subempleados y desempleados estructurales al mercado formal estará en función de una menor discrepancia entre los niveles y la orientación del capital humano de estos individuos respecto a los empleados del sector formal. En este sentido, la mayor cobertura de los programas de capacitación tiene una importancia fundamental

dentro de la elaboración de la política laboral, cualquier estrategia que logre incrementar el capital humano de los subempleados y orientarlo adecuadamente hacia las necesidades actuales de las empresas, permitirá una incorporación más fácil de estos individuos en el mercado formal.

Es también importante considerar las políticas laborales que ayudarán a la implementación correcta del Seguro de Desempleo. Es decir la política laboral debe enmarcarse dentro de una estrategia global que elimine distorsiones y restricciones en el mercado de productos, así como de una política macroeconómica conducente a la estabilidad de precios y crecimiento económico sostenido y la promoción de la productividad de bienes comerciables, lo que le dará sustento y permanencia al aumento del empleo formal resultante de estas estrategias

BIBLIOGRAFÍA

- Advisory Council on Unemployment Compensation, *Collected Findings and Recommendations*, Washington D.C. (1996).
- Beenstock Michel and Valerie Brasse, *Insurance for Unemployment*, Allen and Unwin Publishers, London (1986).
- Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social.
- Enciclopedia Jurídica OMEBA.
- Fina Sanglas Lluís, *El reto del empleo*, Editorial Mc Graw Hill.
- Jerome Gautie y Julio Cesar Neffa, *Desempleo y políticas de empleo en Europa y Estados Unidos*, Asociación Trabajo y Sociedad, Editorial Lumen (1998).
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley del Seguro Social.
- Mc Connell Campbell R. and Stanley Brue, *Contemporary Labor Economics*, McGraw Hill 4a Edición (1995).
- Navarro Pedro, *El Futuro del Empleo*, Editorial Galaxia Gutenberg.
- Nelson Daniel, *Unemployment Insurance The American Experience 1915-1935*, Madison University of Wisconsin Press (1969).
- Oficina Internacional del Trabajo, *Introducción a la Seguridad Social*, Tercera Edición. OIT Ginebra Suiza, (1995).
- Orio Giarini y Patrick M. Liedtke, *El dilema del empleo, el futuro del trabajo*, Editorial Galaxia Gutenberg.
- Rejda George E, *Social Insurance and Economic Security*, Prentice Hall 6a Edición (1999).

- Rubinstein Santiago J., *Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ediciones de Palma, Buenos Aires, Argentina,(1983).
- Solís Soberon Fernando, Villagómez Amescua Alejandro, *Pension System Reform The Mexican Case*, Nation Bureau of Economic Research, (1996).
- Venturi Augusto, *Los Fundamentos Científicos de la Seguridad Social*, (Colección Seguridad Social. No. 12), Ministerio de Trabajo y seguridad Social. Madrid, España,(1994).
- www.inegi.gob.mx