

Table of Contents

Table of Contents	1
Seguros de despido	2
Propósito	2
Resumen	2
~ Esquema general	3
Potencial de Mercado	4
~ Demografía	4
~ Necesidad	6
~ Marco Conceptual	9
Potencial Legal	9
~ Antecedentes públicos	10
~ Esquema actual de financiamiento y pagos de Seguro de Desempleo	11
~ Simplificaciones posteriores	11
Potencial de Riesgo	11
~ Colusión	12
~ Situación catastrófica	12
~ Evento a asegurar	12
~ Casos sin asegurar	13
~ Clausulas adicionales	13
Estimaciones	14
~ Variando la prima cobrada (porcentaje del sueldo mensual)	14
~ Variando el tamaño de empresa	14
~ Variando los meses en empleo	15
Fuentes	16
Notas	16



Seguros de despido

Propósito

Derivado de un estudio inicial, (que se puede consultar [aquí](#)) se decidió organizar al esfuerzo de innovación en un par de productos potenciales: seguros de bienestar (o en conjunto con otras empresas proveedoras de servicios afines), seguros de despido o contra un desempleo potencial y seguros de otra índole fiscal.

En este caso, comenzamos por evaluar la factibilidad, así como el diseño de un *seguro de despido* en tres principales áreas:

- Potencial de mercado
- Potencial legal
- Potencial de riesgo

Así mismo, se hace un esfuerzo por plantear recomendaciones y un diseño inicial de un producto con estas características.

Este primer paso esta dirigido como un acercamiento, para posteriormente afinar las condiciones mediante lo considere necesario APV, sus socios y su área de riesgo.

Resumen

El seguro de despido, es algo novedoso en el mercado mexicano. Pues si bien se ha hecho un intento por proveer de seguros de desempleo, tanto a nivel público como privado, este producto pretende atar al problema por una vía más institucional: la del empleador.

Los seguros de desempleo, como su nombre implica, son seguros con un componente que cubre una eventualidad de desempleo personal. El principal problema con esto es encontrar a aquellos que no representen riesgo moral (1), es decir, que no tengan incentivo por mantenerse desempleados y cobrar el seguro indefinidamente.

Quienes ofrecen actualmente este tipo de seguros, incluyendo un esquema limitado por parte de diversos gobiernos, pretenden reducir este riesgo mediante la limitación de pagos.

Por ejemplo, el esquema propuesto en la Reforma Hacendaria más reciente,

incluye pagos decrecientes, de forma que el incentivo por encontrar empleo incrementa conforme pasa en tiempo.

Este tipo de seguros de desempleo básicamente depende de dos componentes para ser exitosos:

- Una manera objetiva de comprobar el estado de desempleo y sin riesgo de fraude
- Datos suficientes para extrapolar riesgos de desempleo.

Generalmente, resulta difícil para el asegurador encontrar la probabilidad de que suceda el suceso asegurado, puesto que depende de un tercero (el empleador).

Por otro lado, en *un seguro enfocado en el mismo suceso, pero para los empleadores*, como el propuesto, ambos componentes son bien conocidos por el asegurador. En este sentido, se abre la posibilidad de otro tipo de riesgo: que el empleador propicie a su conveniencia el despido para generar ganancias por arbitraje.

Resulta evidente que sin candados suficientes y con un pago mayor al equilibrio, existe un riesgo alto de ello.

No obstante, bajo un diseño suficientemente estricto, es posible reducir los anteriores casos suficientemente como para tener sentido comercial.

El seguro descrito además tiene el beneficio para el cliente de prevenir crisis y aminorar los cambios abruptos en caso de una caída en ventas o producción.

Si bien muchas empresas tienen un “fondo” o dinero presupuestado para finiquitar a personal durante un periodo de crecimiento “normal”, las circunstancias de volatilidad pueden propiciar caídas en ventas abruptas, que inciten a mayores recortes de personal que los presupuestados.

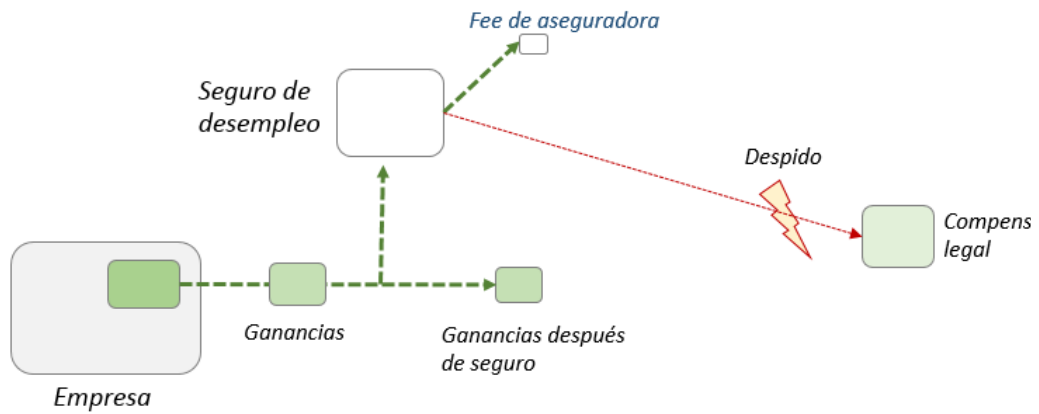
En este caso, el seguro serviría como un estabilizador automático. La empresa paga una prima mensual, por una póliza que se paga cuando las condiciones en el contrato estipulen necesaria un recorte de personal importante y este se de.

Bajo estas circunstancias, a la empresa se le mantiene cierta agilidad al adaptarse a crisis económicas o de demanda, permitiéndoles manejar sus finanzas de corto plazo de manera más sana.

Además del obvio beneficio de la agilidad, el seguro permite potencialmente a la empresa aprovechar el esquema fiscal vigente para mejorar sus ganancias y flujos.

~ / Esquema general

El esquema general se puede ver a continuación.



Siempre y cuando el monto apropiado por la aseguradora sea menor a los ahorros potenciales fiscales de la empresa, el esquema conviene.

Para el trabajador el esquema es transparente: no le interesa que fondo le paga su liquidación legal, siempre y cuando esta se haga. Para términos legales, la empresa también se encuentra amparada, puesto que cumple con toda la legislación laboral vigente.

Potencial de Mercado

~ / Demografía

Para medir el mercado potencial del producto es necesario reducir a empresas formales el análisis. Lo anterior por el hecho de que una empresa formal es mucho más propensa a pagar derechos laborales de acuerdo con la ley o superior a ellos.

De acuerdo con ("[Instituto Nacional de Estadística y Geografía](#)," 2015), en México hay 5.65 millones de empresas trabajando de manera cotidiana.

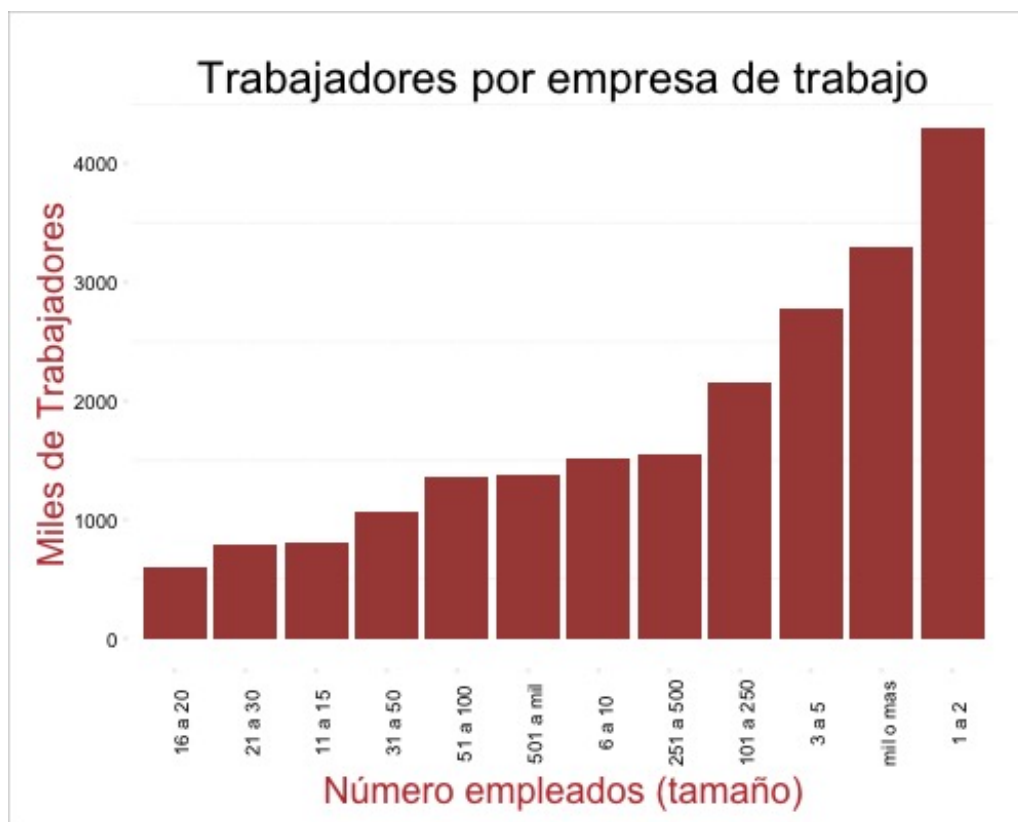
El total de empresas las expandimos por el factor de la economía "subterránea" de 30% (2) y dividimos por las que son formales (40% de acuerdo con estimaciones del mismo INEGI (3)).

Esto, a grandes razgos, nos arroja un potencial de empresas formales de 2.93 millones de empresas a nivel nacional.

La distribución de las mismas, se puede hacer por medio de estimaciones del INEGI sobre el DENEUE:



Si lo que buscamos es un seguro que reduzca el riesgo considerablemente a medida que incrementa el número de empleados, estimaríamos concentrar los esfuerzos solamente en el último décil (empresas con más de 750 empleados), pero que emplean a desproporcionadamente más trabajadores que su peso en cantidad:



Este último cálculo nos arroja un universo de *al menos* 293 mil negocios y

aproximadamente 4.67 millones de empleados (4).

~ / Necesidad

Los seguros de esta índole tienen un mercado grande, pero ha sido limitado por restricciones de riesgo. De hecho (Congleton, 2012) argumenta que tras todas las crisis económicas, el pago de este tiende a darse, pero de manera “ex-POST”, es decir, que se presiona a gobiernos a proveer el beneficio previo a pagar el precio (lo que comunmente se conoce como un “bailout”).

crisis insurance is a type of insurance that private markets under-provide, even though there is broad demand for such financial instruments.

[...]

Although some groups are more effective at gaining “ex-post insurance” programs than others, a broad range of loss-limiting programs are routinely provided by democratic governments after unusually bad weather, earthquakes, epidemics, and economic crises.

(Congleton, 2012)

En un país con leyes laborales menos flexibles como México también existe un margen para eficientizar la planeación financiera.

Volviendo a citar al mismo autor:

the ability to respond to unpleasant surprises is nearly always enhanced by the existence of readily available pools of resources that can be used to address a crisis and its consequences.

(Congleton, 2012)

De acuerdo con la legislación vigente, haciendo un análisis superficial, el pago esperado de indemnización ronda (en el caso con menos antigüedad) el 340% del sueldo mensual, lo que implica que las empresas enfrentan fuertes costos al momento de agilizar su fuerza laboral.

El esquema de compensación actual es complicado, pero haciendo unas simulaciones de un set fijo de escenarios (se puede consultar la metodología [aquí](#)) podemos encontrar interesantes conclusiones.

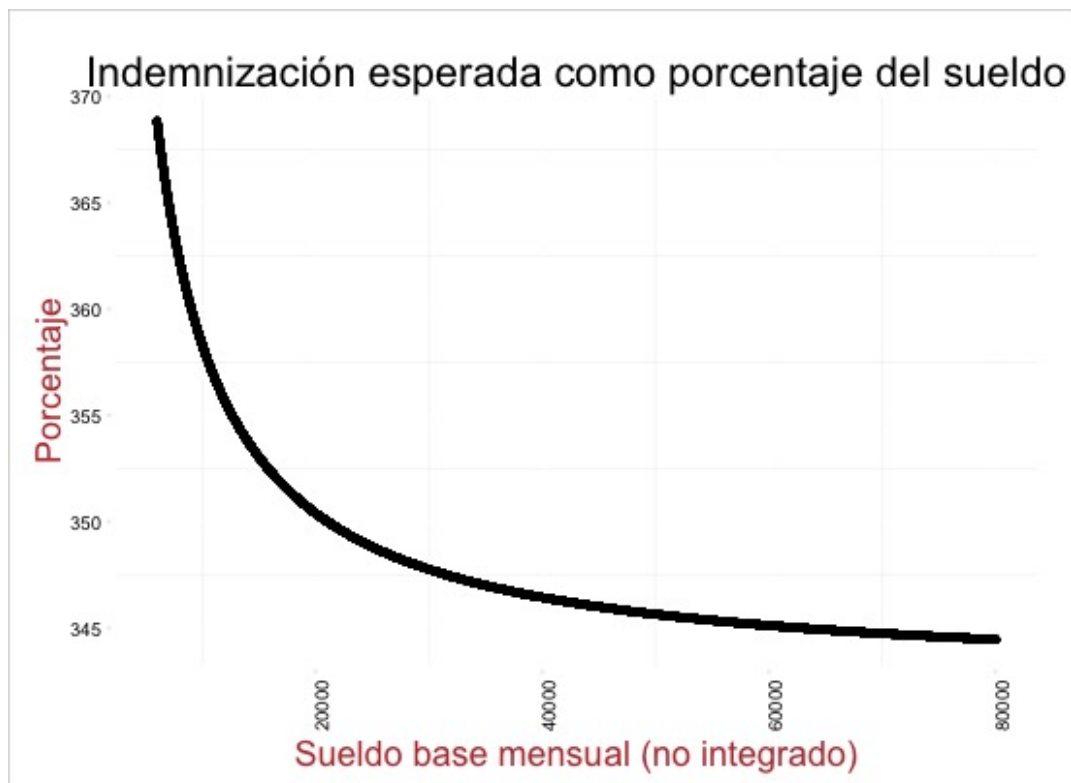
Primero, el pago esperado por indemnización por ley(5) obliga por de-facto a las empresas a un periodo de prueba a su vez que compensa desproporcionadamente al empleado conforme acumula antigüedad. En la práctica, este periodo es potencialmente de 3 meses (los tres pedidos por el Artículo 123 Constitucional), mientras que aún con un sueldo fijo, la indemnización se vuelve cada vez una opción más atractiva para el empleado.

Por ejemplo, aún en el rango medio salarial (aproximadamente 5 salarios

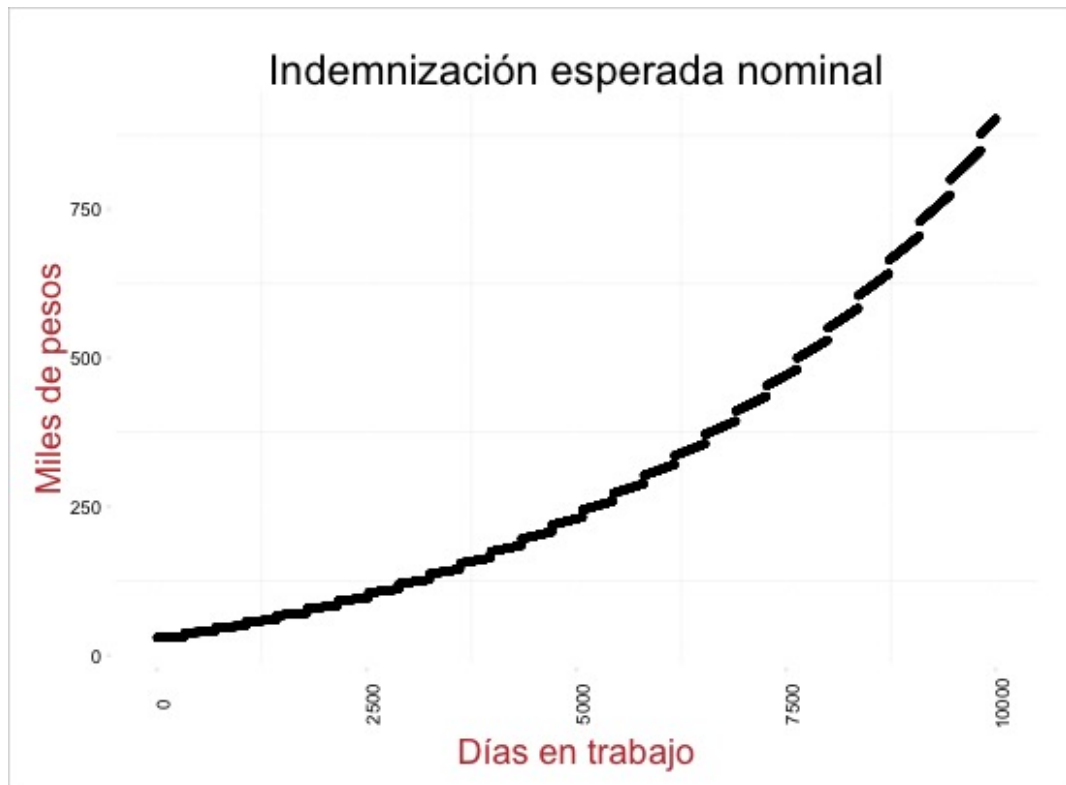
mínimos), y sin crecimiento nominal en el ingreso, a los 15 años de trabajo, la liquidación aproximaría los 17 meses de sueldo.



Segundo, la legislación también propicia la movilidad laboral (o protege, depende como se vea) en los estratos de ingreso más bajos. El incentivo por cobrar una liquidez disminuye primero de manera acelerada, hasta llegar a aproximadamente los 15 salarios mínimos (aproximadamente 31 mil pesos mensuales).



En los escenarios previos, asumimos que no existe crecimiento en el salario (ni siquiera ajuste inflacionario). Sin embargo, al contemplar un incremento conservador de un 4% anual por inflación y un 2.5% por crecimiento en productividad y responsabilidades, obtenemos una curva mucho más pronunciada.



De acuerdo con una serie de estudios económicos (Smart & Stabile, 2005), el valor nominal actúa más como un referente en la mente de los sujetos económicos que el valor relativo (en este caso el porcentaje respecto a un sueldo). Por ello, se puede tentativamente concluir que el incentivo es creciente, mientras pasa más tiempo.

Por supuesto, todo esto asume que el empleado actúa de acuerdo al incentivo de la liquidación. Por una, la decisión no es suya sino de su empleador. No obstante, el empleado puede influenciar la probabilidad de que ello suceda, por ejemplo afectando su desempeño laboral de manera obvia.

Muchos factores entran en consideración al momento de la relación laboral, incluyendo algunos no monetarios, sin embargo, no se puede ignorar que el incentivo por ser liquidado es cada vez mayor, un predicamento que los empleadores sin duda quisieran evitar.

Existe, además, un punto de ventas adicional: se ha comprobado en diversos estudios que los seguros de desempleo generan beneficios potenciales a la salud.

En dos estudios particularmente rigurosos se encontraron limitados pero significativos efectos:

- A 63% increase in [unemployment] benefits completely offsets the impact

of unemployment on self-reported health

(Cylus, Glymour, & Avendano, 2014)

- *A 1% increase in [unemployment] benefits was associated with 18% lower odds of CVD [Cardio-vascular disease]*

(Walter, Glymour, & Avendano, 2014)

En este sentido, hay potencial para **empaquetar** este producto con un seguro de vida tradicional, al ofrecer un pequeño descuento bajo esta lógica.

~ / Marco Conceptual

Para obtener un marco de referencia sobre los beneficios de un seguro como el propuesto, podemos generalizar algunos de los conceptos previos para el producto:

- La prima, como porcentaje del sueldo, sería la misma hasta los 15 salarios mínimos, decreciendo después.
- La prima incrementaría con los años trabajando (de antigüedad, no de edad).
- El pago debe ser suficiente para atraer a la empresa al esquema pero no suficiente como para aliviar de su totalidad de pago, pues esto puede inducir comportamientos no óptimos.

Potencial Legal

Si bien la Ley Ingresos Sobre la Renta (LISR) no contiene una mención específica sobre este tipo de instrumentos financieros, esta misma establece un monto máximo de deducibilidad por prima de seguro de 152 mil pesos anuales.

Considerando que cada prima cubriría a un solo empleado, el potencial de ahorros es sustancial si se obtienen primas individuales.

No obstante, la misma LISR contiene artículos favorecedores para productos y seguros para el retiro. En estos casos, el asegurado no paga impuestos sobre la prima si se cobra el seguro después del retiro.

Sería relativamente fácil incluir un esquema similar en este producto, asegurando el cobro del monto hasta la edad de retiro del asegurado.

Este último dependería, desde luego, de la edad de asegurado, así como de las características del empleo.

El esquema se puede vender inicialmente como un producto del retiro, usando un componente del mismo cuando se de una terminación laboral no voluntaria. Si nunca se da la terminación, a la fecha del retiro el beneficiario (en el este caso la empresa) puede cobrar el seguro sin cargos impositivos.

~ / Antecedentes públicos

En el año **2002** se inició un programa piloto llamado *Sistema de Apoyos Económicos a Buscadores de Empleo* el cual formó parte del *Programa de Apoyo al Empleo*, este programa estaba dirigido a personas que habían perdido su empleo y requerían apoyo para enfrentar gastos de búsqueda. Se otorgaba un apoyo de hasta un salario mínimo, durante 1 mes (Maya Bautista, 2012).

Por otro lado, desde entonces las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES) ofrecen la opción de disponer del diez por ciento del monto acumulado en la cuenta del trabajador una vez cada cinco años por situación de desempleo (Maya Bautista, 2012).

En el **2007** el Gobierno del Distrito Federal creó un Seguro de Desempleo, instituyéndolo como un programa de gobierno a partir del 28 de agosto de 2008 fundamentado en la Ley de Protección y Fomento al Empleo para el Distrito Federal aprobada por la Asamblea del Distrito Federal y publicada el 8 de octubre del mismo año.

Las reglas de operación fueron adicionadas en el 2015, para estipular, entre otros, lo siguiente:

- Será entregado mensualmente a la persona beneficiaria a través de una tarjeta bancaria u otro mecanismo 30 veces la Unidad de Cuenta (6) de la Ciudad de México. (7)
- Las personas beneficiarias sólo pueden acceder al Seguro durante un plazo no mayor a seis meses, cada dos años.

En el **2013**, como parte de la Reforma Hacendaria se propuso un esquema de seguro de desempleo a nivel nacional y a través del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Dicha iniciativa, plasmada en el proyecto de la Ley del Desempleo, contemplaba el siguiente tabulador de pagos del seguro, de acuerdo al monto promedio cotizado en los últimos 24 meses antes el IMSS:

Mes	1	2	3	4	5	6
% de Cotización	60%	50%	40%	40%	40%	40%

No obstante, en la ley final en vez de una cobertura universal y pagada en totalidad por el estado, se optó por un esquema compartido, como en el caso de Argentina y Chile (8).

Este esquema contempla que el financiamiento se haga mediante un fondo de aportaciones que el patrón está actualmente obligado a pagar al Infonavit, equivalente al 5% sobre el salario.

De esa aportación, el 40% se depositará en una *subcuenta mixta* y el 20% a un *fondo solidario*.

En caso de que el trabajador adquiriera un crédito del Infonavit, podrá hacer uso

del saldo en la subcuenta mixta destinada al seguro de desempleo y las aportaciones subsecuentes se destinarán al pago del saldo insoluto de dicho crédito.

En caso de necesitar del seguro de desempleo, y contar con un crédito y haber hecho uso del saldo de la subcuenta mixta, el trabajador sólo recibirá un monto fijo de un mes de salario mínimo hasta por seis meses.

El beneficio del seguro de desempleo sólo podrá recibirse una vez cada cinco años.

En la práctica, esto equivale a decidir entre el seguro de desempleo en su totalidad, al menos en el mediano plazo, y un crédito de vivienda.

Con este arreglo, ni el patrón ni los egresos del gobierno se vieron comprometidos de manera importante, pero el *Seguro de Desempleo* continúa siendo parte de un fondo de seguro social que es poco probable que se use de manera extensiva.

~ | Esquema actual de financiamiento y pagos de Seguro de Desempleo

Aportación (% Salario)	Fondo
2%	Infonavit
2%	Subcuenta Mixta
1%	Fondo Solidario

~ | Simplificaciones posteriores

A partir de Junio del 2015, los trabajadores afiliados a un AFORE que deseen hacer un retiro por desempleo ya no necesitarán acudir al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) a tramitar el documento que certifique la pérdida de la relación laboral, como anteriormente se hacía (9)

Otros cambios marginales incluyen la deducción a las cuentas para el retiro. Al depositar en tu subcuenta de ahorro complementario de tu Afore, puedes deducir hasta 10% de tus ingresos, esto sin exceder cinco salarios mínimos generales anuales de tu área geográfica.

En este sentido, es importante una aclaración para el tema fiscal: **el beneficio únicamente aplica si el dinero cumple el requisito de permanencia para el plan de retiro**; es decir, que solo se usa al momento de la jubilación.

Potencial de Riesgo

El riesgo moral es evidente en un caso atípico de colusión entre el empleador y

el empleado.

~ / Colusión

Si bien no existe un incentivo individual por ser despedido, ni un incentivo por parte del empleador, existe el potencial de colusión. En un escenario de colusión, a ambos les conviene cobrar el seguro cuando el evento no existe. Por ejemplo: el empleado y su empleador pueden acordar un despido injustificado para cobrar el seguro, con una promesa de obtener su empleo de nuevo y dividirse el pago.

Esto se evita con la obviedad de no cubrir el costo total del despido, que aparte sería inconsistentemente mal negocio para la aseguradora.

Un pago, aunque fuese menor, afectaría el cálculo del empleador. Una cláusula legal, por ejemplo de pago hasta que el empleado obtenga un trabajo en una razón social distinta, también dificultaría que se diese un caso como este.

~ / Situación catástrofica

En una obvia situación en dónde el seguro se tenga que cobrar en bulto, puede existir un peligro para la aseguradora.

Por ejemplo, que la empresa se acerque a la quiebra o que una crisis obligue a recortes extraordinarios de gran alcance.

En este sentido, sería en el interés de la aseguradora crear una cláusula sencilla: no se puede cobrar más de $n\%$ de los seguros de la fuerza laboral inscrita en contratos durante un mes. Por ejemplo, un 10% permite a una empresa con 750 empleados despedir a 75 con el goce del seguro pero no más.

~ / Evento a asegurar

Para efectos del seguro, resulta evidente clarificar el evento y sus pormenores.

En México, existen a grandes rasgos dos conceptos de indemnización vigentes:

- **Indemnización constitucional:** Como su nombre lo establece, esta indemnización está fundada en la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución, en donde se manifiesta la obligatoriedad para el empleador de proporcionar una indemnización al trabajador con el importe de 3 meses de salario.
- **Indemnización LFT:** Esta indemnización se detalla en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo y contempla los siguientes supuestos:

El Artículo 50 de la Ley Federal de Trabajo, establece:

ARTICULO 50. LAS INDEMNIZACIONES A QUE SE REFIERE EL ARTICULO ANTERIOR CONSISTIRAN:

- *I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del*

tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes que hubiese prestado sus servicios;

- *II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y*
- *III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.*

El seguro cubriría una porción de estas obligaciones legales (no las adicionales que pudiese tener una empresa) a cambio de una prima mensual o anual que este en función del sueldo integrado bruto del empleado asegurado.

~ I Casos sin asegurar

- Si el Asegurado renuncia voluntariamente a su empleo.
- Cuando el Asegurado desempeñe funciones como director general, accionista o miembro del consejo de administración de la empresa.
- Desempleo derivado de la terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento.
- Despido o terminación de la relación de trabajo por las causas descritas en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo (despido con causa). Ley Federal de Trabajo. (1970). Retrieved from http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf
- Por la participación del Asegurado en paros, o disputas laborales y/o huelgas.
- Derivado de programas anunciados por el empleador del Asegurado previo a la fecha de inicio de la vigencia de la cobertura, para reducir su fuerza de trabajo o iniciar despidos que de manera específica o en general.
- Cuando el Asegurado hubiere tenido conocimiento de que se produciría su desempleo, dentro de los noventa (90) días anteriores a la fecha en que se contrate el Crédito.

~ I Clausulas adicionales

Con el fin de evitar eventos catastróficos, tales como los usados en la industria aseguradora de hogares:

[...] home insurance policies have a maximum payout and routinely exclude losses from floods and revolutions (for which multiple, very large, simultaneous claims are likely)

(Congleton, 2012)

Es necesario una serie de cláusulas que eviten el cobro inmediato de un número alto de pólizas tales como:

- Solamente se puede cobrar un máximo del $n\%$ de la fuerza laboral de la empresa, por mes o periodo.
- Se excluyen eventos derivados de pérdida del empleo por guerra declarada o no declarada, conmoción civil, insurrección, rebelión, motín, o catástrofe nuclear.

Estimaciones

Con un ejercicio rápido, obtenemos un par de gráficas para los pagos esperados de acuerdo a diferentes escenarios (la metodología se puede ver [aquí](#)).

~ | Variando la prima cobrada (porcentaje del sueldo mensual)

- Empresa de 500 empleados,
- Promedio de salarios: 12 mil pesos mensuales (desviación estándar de 2 mil pesos)
- Promedio de meses que dura alguien sin que lo despidan: 30 meses (desviación estándar de 4 meses)
- Prima cobrada de 1% a 10% de salario mensual.



~ | Variando el tamaño de empresa

- Promedio de salarios: 12 mil pesos mensuales (desviación estándar de 2 mil

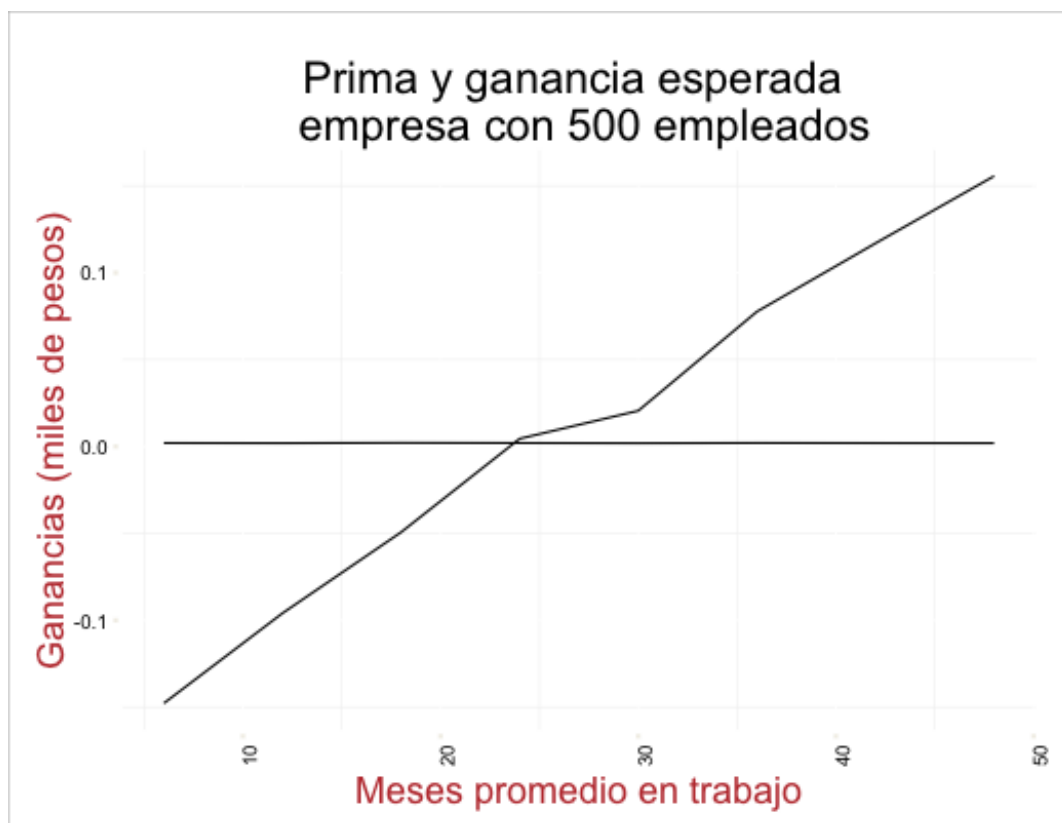
pesos)

- Promedio de meses que dura alguien sin que lo despidan: 30 meses (desviación estándar de 4 meses)
- Prima cobrada: 8%
- Varía el tamaño de la empresa de 100 a 1000 empleados.



~ | Variando los meses en empleo

- Promedio de salarios: 12 mil pesos mensuales (desviación estándar de 2 mil pesos)
- Promedio de meses que dura alguien sin que lo despidan: desde 6 hasta 48 meses (desviación estándar de 5 meses)
- Prima cobrada: 8%
- Empresa de 500 empleados.



Fuentes

- Cylus, J., Glymour, M. M., & Avendano, M. (2014). Health Effects of Unemployment Benefit Program Generosity. *American Journal Of Public Health*, 105(2), 317–323. doi:10.2105/AJPH.2014.302253
- Walter, S., Glymour, M., & Avendano, M. (2014). The Health Effects of US Unemployment Insurance Policy: Does Income from Unemployment Benefits Prevent Cardiovascular Disease? *PLoS ONE*, 9(7), e101193. doi:10.1371/journal.pone.0101193
- Maya Bautista, J. E. (2012). Pacto por Mexico: Seguro de Desempleo. Retrieved from <http://ciep.mx/entrada-investigacion/pacto-por-mexico-seguro-de-desempleo/>
- Congleton, R. D. (2012). On the political economy and limits of crisis insurance: the case of the 2008-11 bailouts. *Public Choice*, 150(3/4), 399–423. doi:10.2307/41406889
- Smart, M., & Stabile, M. (2005). Tax Credits, Insurance, and the Use of Medical Care. *Canadian Journal Of Economics*, 38(2), 345–365. doi:http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1111/%28ISSN%291540-5982

Notas

- Es decir, que encuentren una manera de incentivar su despido o reportar falsamente su estado laboral. ↩
- La estimación Macias, J. B., & Cazzavillan, G. (2009). The dynamics of parallel economies. Measuring the informal sector in Mexico. *Research In Economics*, 63(3), 189–199. doi:10.1016/j.rie.2009.07.004 es en base a valor producido, no obstante asumimos que el valor es uno a uno con el número de empresas. Esta estimación sub-estima el valor de las empresas que producen por encima de la media, pero estas por si mismas son pocas en cantidad con respecto al total de empleos en México. ↩

- Ver: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/cn/informal/> ↩
- La estimación se realiza tomando el porcentaje de trabajadores potenciales en esos deciles de empresas (21.6%) y multiplicandolo por el potencial estimado total (el total de trabajadores en el país x 21.6%). El factor de informalidad no se deflacta, por que se asume que una empresa con más de 750 empleados es formal. Por esto, la base de 2.93 millones de empresas es considerablemente conservadora (el efecto de la informalidad es potencialmente nulo en las empresas más grandes). ↩
- Bajo un contrato indeterminado. ↩
- La Unidad de Cuenta es una unidad que reemplaza al salario mínimo para contratos administrativos en el D.F. a partir del 2015. ↩
- Aproximadamente \$2,099 pesos (una unidad de cuenta es de 69.95 pesos) ↩
- Los esquemas compartidos son menos bondadosos en sus efectos potenciales sobre la reducción de la informalidad. ↩
- El anuncio oficial prevee que la relación con el IMSS prácticamente se nulifica. [Link](#) ↩