EL COLEGIO DE MÉXICO

La arquitectura del sistema de protección de los trabajadores formales en México

Angel Calderón Madrid
Centro de Estudios Económicos
El Colegio de México

ESTRUCTURA DE LA PRESENTACION

- 1.- El tránsito de una normatividad orientada a proteger la estabilidad de los trabajadores en sus empleos a otro que busca proteger el ingreso laboral de los individuos a lo largo de su vida productiva

- 2.-Se propone implementar un seguro de desempleo, como si las consideraciones relacionadas con las normas asociadas a costos de despido y pagos de primas de antigüedad no tuvieran nada que ver con los propósitos que persigue el programa.

  Este no es el caso

- 3.-*Quid pro Quo:* incremento en aportaciones empresariales a las cuentas individuales a cambio de adecuar normatividad relacionada con claúsulas de despido

- como parte de las bases de la seguridad social, se reconoce que los individuos enfrentan riesgos en su entorno laboral de los que requieren ser protegidos. Estos riesgos se refieren no solo a fluctuaciones en su ingreso por pérdida temporal de empleo, sino también a tener que aceptar un trabajo que no corresponda con su capacidad productiva y que al hacerlo reduzca con ello sus posibilidades de ingreso futuro.

- En este documento queremos contrastar este concepto de seguridad social con otro, que es el que hemos vendido acarreando, sin modificación en México, por más de medio siglo, a pasar de los drásticos cambios del entorno laboral

Encuesta de trayectorias laborales CONSAR

- módulo adicional a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del segundo trimestre de 2012, el cual fue aplicado a una submuestra de esta última
- personas de 18 a 54 años de edad con experiencia laboral durante los últimos 5 años que habiten en localidades con 100,000 habitantes o más
- Capta dinámica del mercado de trabajo durante un lapso de 5 años y medio (entre enero del 2007 y junio de 2012)

- Se propone implementar un seguro de desempleo, como si las consideraciones relacionadas con las normas asociadas a costos de despido y pagos de primas de antigüedad no tuvieran nada que ver con los propósitos que persigue el programa.
- Este no es el caso

- Si bien, desde un punto de vista conceptual a un trabajador le conviene tener un contrato que prometa una indemnización en caso de separación involuntaria de su empleo, en la práctica el VALOR ESPERADO de RECIBIRLO es muy baja en el caso de México hoy en día.

empresarios

- Para los empresarios las actuales condiciones de despido implican costos contingentes que inhiben su eficiencia y crecimiento. Esto sugiere que podrían estar dispuestos también a ceder a aportaciones adicionales para las cuentas de retiro a condición de que se flexibilicen las condiciones de despido en los contratos de trabajo.

Do ut des (doy para que me des)

- reducción de costos de separación a cambio de aportaciones empresariales
- ejemplos: prima de antiguedad
  - tres meses de indemnización
  - 20 días por año trabajado

- capacidad para traspasar costos de regulación a salarios

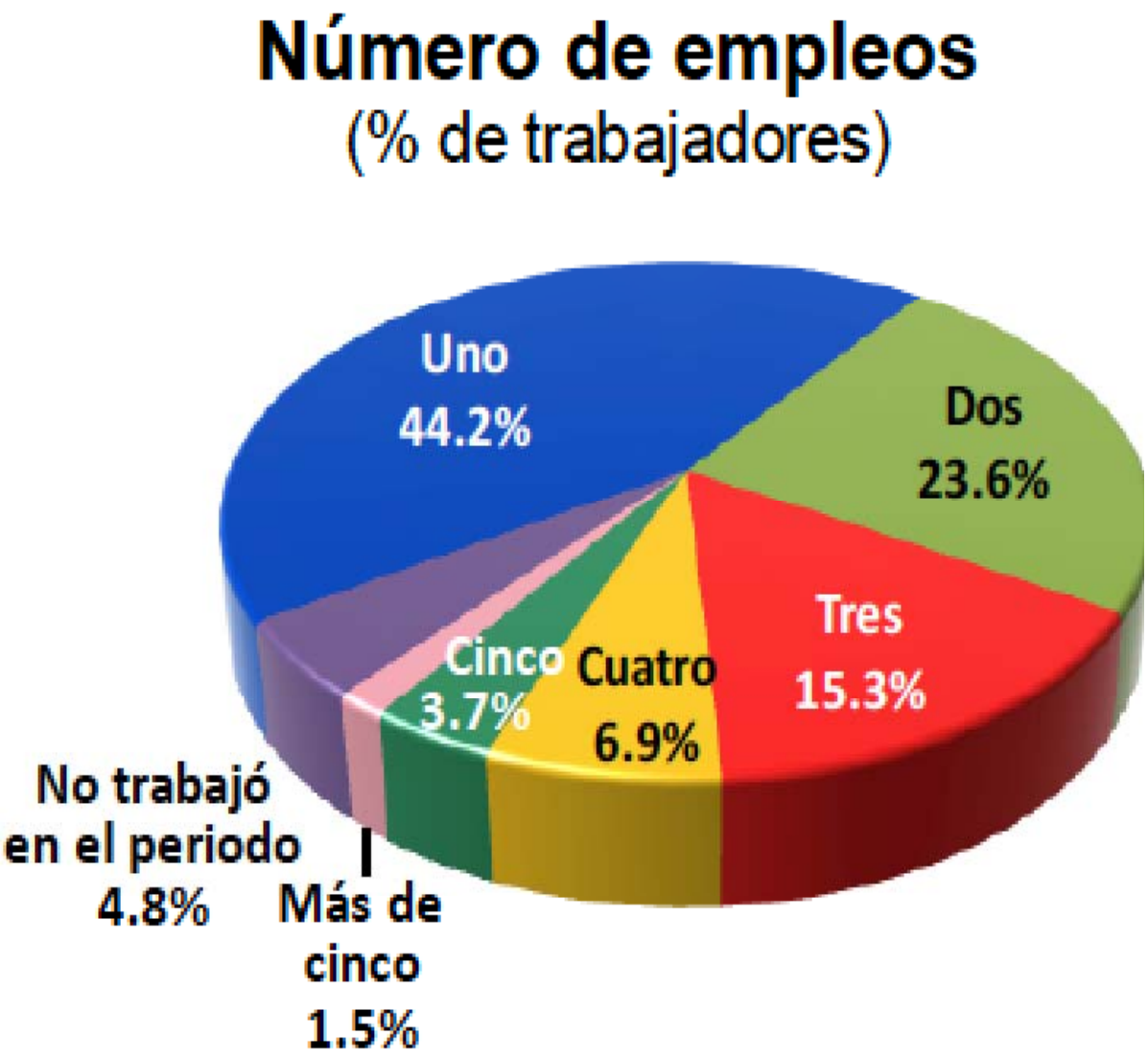
Retiros por desempleo

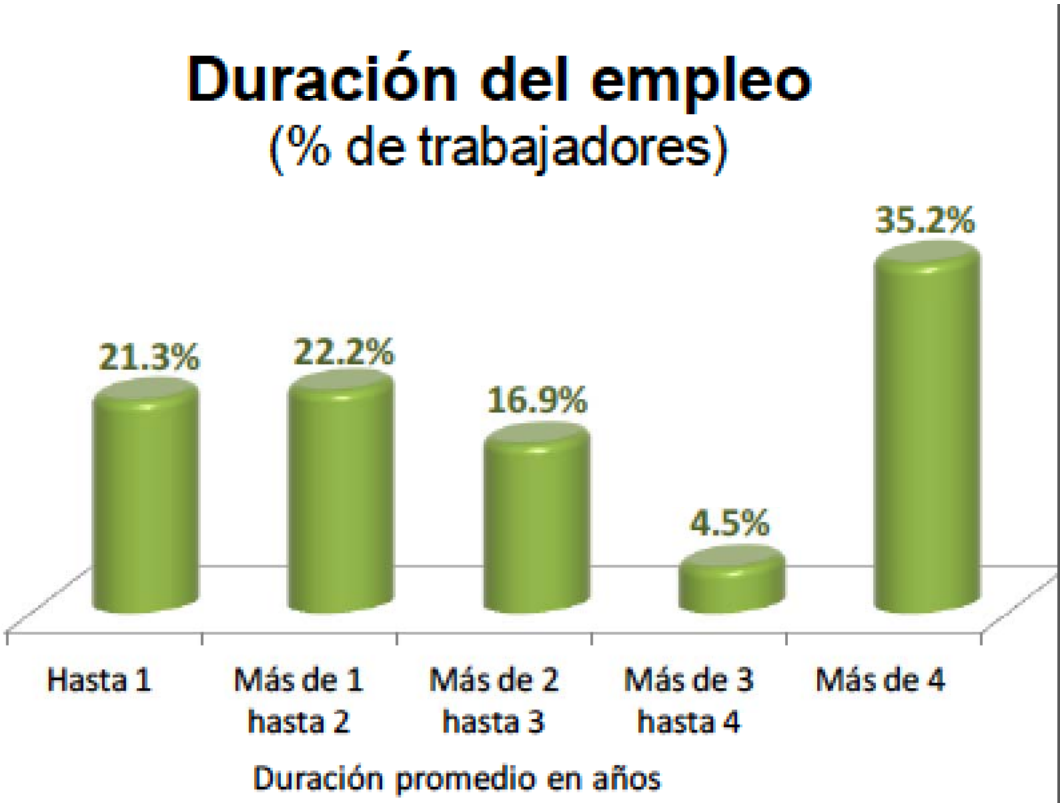
Fecha	IMSS		
	Cuentas	Monto (pesos)	monto entre cuentas
1999	4,715	3,109,024	659
2000	15,174	16,130,090	1,063
2001	36,096	60,487,193	1,676
2002	108,168	226,417,446	2,093
2003	212,613	499,102,724	2,347
2004	271,556	720,372,563	2,653
2005	355,044	1,023,556,510	2,883
2006	477,873	1,525,714,529	3,193
2007	527,522	1,963,175,259	3,722
2008	607,441	2,342,084,385	3,856
2009	1,197,271	6,418,835,797	5,361
2010	974,215	6,500,903,618	6,673
2011	959,676	6,460,057,150	6,731
2012	975,616	7,237,896,726	7,419
2013	1,058,343	8,455,769,721	7,990

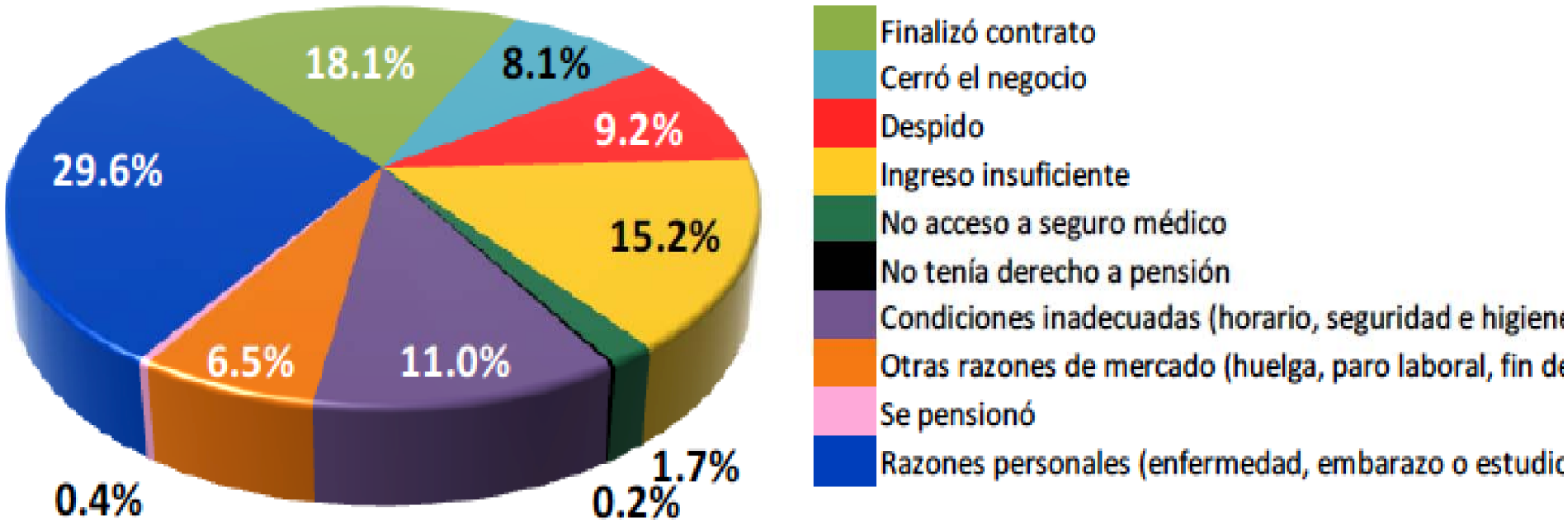
Trabajadores despedidos
Aceptan su liquidación
Trabajadores que inician un proced. laboral.
Trabajadores que aceptan conciliación o convenio.
Trabajadores que no aceptan conciliación o convenio.
Trabajadores cuyo proceso no concluye (sobreseimiento, desistimiento).
Trabajadores que concluyen el proceso hasta el laudo.
Laudo desfavorable.
Obtiene un laudo favorable.
No logra ejecutar el laudo.
Ejecuta el laudo.

¿Cuántos trabajos tuvo en el periodo de enero de 2007 a junio de 2012?

El 50% de los trabajadores tuvo más de un empleo en el transcurso de cinco años y medio




Duración del empleo
(% de trabajadores)
21.3%
22.2%
16.9%
4.5%
35.2%
Hasta 1
Más de 1 hasta 2
Más de 2 hasta 3
Más de 3 hasta 4
Más de 4
Duración promedio en años

Causa de finalización de empleo

(% de los empleos finalizados)