



**UNIVERSIDAD  
DEL PACÍFICO**

**Economía**

Facultad de Economía y Finanzas

**EL EFECTO DEL SEGURO DE DESEMPLEO EN EL MERCADO LABORAL  
PERUANO DESDE LA PERSPECTIVA DEL MODELO DE BÚSQUEDA Y  
EMPAREJAMIENTO**

**Trabajo de Suficiencia Profesional  
presentado para optar al Título Profesional de  
Licenciado en Economía**

**Presentado por  
Lidia Jimena Lucia Espinoza Zambrano  
Martín Andrés Navarro Navarro**

**Lima, enero 2022**

## RESUMEN

Se analiza cuál sería el efecto de la implementación de un seguro de desempleo en un mercado con alta informalidad como el peruano, tomando en consideración los principales supuestos del modelo de búsqueda y emparejamiento de Mortensen y Pissarides (1994). En el 2020, el país de estudio alcanzó una tasa de informalidad de 75.3% y una tasa de desempleo de 7.4%. Si bien en la actualidad no se cuenta con este mecanismo de protección, hubo dos proyectos de ley en 2003 y 2020 en los que se propuso su creación. Entre los potenciales efectos del establecimiento de este beneficio social se encuentran el incremento de expectativas salariales, una mayor duración del tiempo en que una persona se mantiene desempleada, alta probabilidad de riesgo moral, aumento del nivel de informalidad del mercado laboral peruano, crecimiento del número de contrataciones mediante regímenes diferentes al de planilla y reducido apoyo a los trabajadores más vulnerables.

**Palabras clave:** seguro de desempleo, mercado laboral peruano, modelo de búsqueda y emparejamiento, efecto, informalidad, desempleo.

## ABSTRACT

The following paper analyzes the effect of implementing unemployment insurance in a highly informal market such as Peru's, taking into account the main assumptions of the search and matching model of Mortensen and Pissarides (1994). In 2020, the country reached an informality rate of 75.3% and an unemployment rate of 7.4%. Although this protection mechanism does not currently exist, there were two bills in 2003 and 2020 in which its creation was proposed. Among the potential effects of establishing this social benefit are the increase in salary expectations, a longer duration of time in which a person remains unemployed, a high probability of moral hazard, an increase in the level of informality in the Peruvian labor market, growth in the number of contracts that apply systems different to payroll and reduced support for the most vulnerable workers.

**Keywords:** unemployment insurance, Peruvian labor market, search and matching model, effect, informality, unemployment.

# Contenido

<b>RESUMEN</b> .....	ii
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS</b> .....	iv
<b>ÍNDICE DE ANEXOS</b> .....	iv
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN</b> .....	5
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO</b> .....	7
<b>CAPÍTULO III. EVIDENCIA EMPÍRICA</b> .....	11
<b>1. Literatura norteamericana y europea</b> .....	11
<b>Canadá</b> .....	11
<b>Europa</b> .....	11
<b>Estados Unidos</b> .....	12
<b>2. Literatura latinoamericana</b> .....	13
<b>Uruguay</b> .....	13
<b>Chile</b> .....	14
<b>México</b> .....	16
<b>3. Efecto del seguro de desempleo en el mercado laboral peruano</b> .....	17
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	21
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	22
<b>ANEXOS</b> .....	26

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Determinación del equilibrio  $\left(\frac{v}{u}\right)$  y del valor crítico del componente de la productividad ( $\varepsilon_d$ )

Gráfico 2: Determinación del equilibrio entre vacantes y nivel de desempleo

Gráfico 3: Cambios en el equilibrio de  $\left(\frac{v}{u}\right)$  y  $\varepsilon_d$  luego de implementar un seguro de desempleo en Perú

Gráfico 4: Determinación del equilibrio entre vacantes y nivel de desempleo al implementar el SD en Perú

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Evolución mensual del PBI y del empleo, enero 2019 – junio 2020 (var % respecto al mismo periodo del año anterior)

Anexo 2: Tasa de Desempleo en Uruguay según sexo, 1995-2014

Anexo 3: Tasa de Desempleo en Uruguay según edad, 1995-2014

Anexo 4: Tasa de Desempleo en Uruguay según nivel educativo, 1995-2014

Anexo 6: Composición de los trabajadores desocupados en Uruguay, 2006-2014

Anexo 7: Contribuciones y beneficios para trabajadores permanentes en Chile

Anexo 8: Contribuciones y beneficios para trabajadores temporales en Chile

Anexo 9: Número de solicitudes del seguro de desempleo en CDMX y porcentaje de aprobación, 2007 – 2016

Anexo 10: Índice de cobertura del seguro de desempleo en CDMX, 2007 – 2015

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

El desempleo es un problema que aqueja a todos los países alrededor del mundo. Esta situación muchas veces se ve agravada por la presencia de *shocks* económicos o eventos adversos como desastres naturales o pandemias. Un claro ejemplo de ello es Perú, cuyo mercado laboral se vio afectado por la llegada del Covid-19. De acuerdo a un estudio realizado por el Instituto Peruano de Economía (IPE) (2020), en el segundo semestre del 2020, hubo una reducción del 39.5% de la población ocupada a nivel nacional, lo cual representó una pérdida de 6.7 millones de empleos en todo el país (ver Anexo 1). En el ámbito urbano, disminuyó en 49% mientras que, en el ámbito rural, en 6.5%. En el caso de trabajadores independientes y de empresas con menos de 10 trabajadores, el empleo cayó en más del 60%. Otro de la crisis sanitaria fue el incremento de la tasa de subempleo<sup>1</sup> de 37% a 46%. Si bien algunas personas consiguen trabajos, estos son bajo condiciones que nos les permiten mantener el nivel de vida al que estaban acostumbrados.

Los daños que ocasiona la pérdida de empleo no se limitan a la disminución de ingresos. Algunos estudios señalan que los individuos pueden perder su confianza y enfrentar cuadros de depresión (Tomas, Gutierrez, & Fernandez, 2017). Asimismo, se pueden reducir las expectativas que una persona tiene para su siguiente trabajo, lo cual resulta en la aceptación de ofertas laborales con una remuneración menor a lo que se percibía previamente (Parkin & Loría, 2010). En algunos países se ha observado que un aumento en el desempleo se correlaciona con una mayor incidencia de la violencia delictiva y emigración masiva (Aparicio Cabrera, 2006).

Una de las medidas que han tomado muchos estados para mitigar los efectos de este problema es la implementación de un seguro de desempleo. Este se define como un beneficio social que tiene como objetivo compensar a los trabajadores que son despedidos de forma involuntaria y por un periodo corto de tiempo. La ayuda otorgada varía de región en región (Britannica, 2022). No todos cuentan con programas de protección ante el desempleo; de hecho, 3 de cada 5 países alrededor del mundo no han establecido un esquema de beneficios de este tipo. En particular, el 87% de países de ingreso medio bajo no dispone de este seguro (Djankov & Georgieva, 2020).

Al momento de la realización del presente trabajo, en Perú solo existen seguros de desempleo ofertados por entidades privadas, mas no uno elaborado por el gobierno. El establecimiento de este beneficio se viene discutiendo desde inicios de los años 2000 y algunos parlamentarios han presentado proyectos de ley en los que se promueve su creación. No obstante, existen mecanismos similares al SD o que, en su defecto, intentan reemplazarlo. A continuación, se repasarán las tres alternativas con las que cuenta el país:

---

<sup>1</sup> El subempleo puede ser de dos tipos: visible o invisible. El primero son personas que trabajan menos de 35 horas a la semana en su ocupación principal y secundaria, que desean trabajar más horas y están disponibles a hacerlo; mientras que el segundo es cuando una persona trabaja 35 o más horas, pero sus ingresos son menores al mínimo (INEI, S.f)

- a) Indemnización por Despido Arbitrario (IDA): Se da en caso de que no se puede demostrar la causa de despido de un trabajador. En este escenario, el empleado tiene derecho al pago de una indemnización por el perjuicio ocasionado, que equivale a una remuneración y media mensual por cada año de trabajo (máximo de doce remuneraciones) (Ministerio de Trabajo y Promoción de empleo, 2011).
- b) Régimen Especial de Jubilación Anticipada para Desempleados (REJAD): Permite adelantar la jubilación a los trabajadores que tengan una edad mínima de 55 años y se encuentren desempleados por 12 meses (Superintendencia de banca, seguros y AFP, 2022).
- c) Compensación por Tiempo de Servicios (CTS): Es un beneficio social que tiene como objetivo sustentar económicamente al trabajador ante la pérdida de empleo. Actualmente se realizan aportes semestrales y no es de libre disponibilidad (exceptuando la liberación que se dio por la crisis sanitaria) (El Peruano, 2021).

Tomando en cuenta la información presentada previamente, se puede concluir que los seguros de desempleo ayudan a que las personas puedan sobrellevar los periodos de pérdida de trabajo. A pesar de sus beneficios, el país de estudio aún no cuenta con este tipo de apoyo social. Por lo tanto, se decidió plantear la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál sería el efecto que tendría la implementación del seguro de desempleo en el mercado laboral peruano?

Para poder responder la pregunta, el presente trabajo de investigación propone la siguiente hipótesis: Desde la perspectiva del modelo de búsqueda y emparejamiento, el efecto que tendría la implementación del seguro de desempleo en el mercado laboral peruano no sería significativo a causa de los altos niveles de informalidad con los que cuenta. Sin embargo, para aquellos individuos que se encuentren dentro del sector formal y sean elegibles para este beneficio, se espera que cambien sus expectativas salariales, exista un crecimiento de la informalidad, variaciones en la modalidad de contratación por parte de las empresas y la falta de cobertura para trabajadores con bajos recursos.

La presente investigación cuenta con 3 secciones: el marco teórico, en donde se hablará sobre la evolución del modelo bajo el cual se hará el análisis de la pregunta de investigación y sus más importantes supuestos; la evidencia empírica, la cual explicará cómo funciona este mecanismo de protección en diversos países alrededor del mundo y el efecto de esta medida sobre el desempleo; y, finalmente, las conclusiones y recomendaciones de política que puedan surgir a raíz del análisis realizado.

## CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

En los años 60, varios autores buscaban explicar los diversos fenómenos que ocurrían en el mercado laboral en dicha época y esto provocó que comenzaran a desarrollar trabajos enfocados en este sector de la economía. Los primeros estudios se caracterizaban por asignar un rol pasivo a los trabajadores, ya que solo esperaban que aparezca una oportunidad laboral de forma aleatoria y, de esa manera, cambiar su situación de empleo (Pissarides, 2010). Uno de los primeros en desarrollar un modelo en el que el trabajador podía realizar un proceso de búsqueda de oferta laboral fue McCall (1970). El autor indicaba que los determinantes de esta decisión eran el salario esperado, los costos de búsqueda<sup>2</sup> y los retornos<sup>3</sup> por estar desempleado. Si los agentes enfrentaban mayores gastos para hallar un puesto de trabajo, el tiempo destinado para esta búsqueda disminuiría.

Otros investigadores formularon modelos donde abordaron los problemas que surgían en el proceso de emparejamiento en el mercado laboral.

Uno de los principales obstáculos identificados fue la diferencia que existe entre el poder de negociación de los trabajadores y los empleadores, por eso Mortensen (1979) lo describía como una negociación no cooperativa. Para él, todos los emparejamientos que se realizaban luego de un proceso de búsqueda de trabajo no necesariamente eran eficientes debido a que no existía garantía de que los agentes cuenten con el mismo poder de negociación, lo cual podía perjudicar la determinación de los salarios. Para solucionar este problema, se necesitaría de la presencia de un intermediario o bróker encargado de proveer servicios de emparejamiento e interesado en los resultados de las negociaciones de estos acuerdos. Años más tarde, el autor propuso un sistema de compensaciones para quienes no puedan encontrar trabajo a causa de los agrupamientos de otros individuos, el cual debía tener la capacidad de identificar el valor de la externalidad generada por los agentes para determinar el monto de la compensación (Mortensen, 1982).

Otro de los investigadores que coincidió con lo expresado por Mortensen fue Diamond (1982), quien también argumentaba que al realizar los emparejamientos existiría un problema de poder de negociación, lo cual generaría que los salarios obtenidos no interioricen el valor de lo producido por el trabajador, así como las externalidades en los procesos de búsqueda. Asimismo, sugería que el seguro de desempleo mejoraba la capacidad de negociación de los trabajadores debido a que minimizaba la diferencia entre el poder de ellos y el de los empleadores, provocando que la búsqueda se afronte de manera más equitativa.

---

<sup>2</sup> El autor señala que los costos de búsqueda incluyen el transporte, la vestimenta apropiada para las entrevistas y el costo de oportunidad de dejar pasar algunas alternativas de trabajo.

<sup>3</sup> El autor señala que los retornos incluyen compensaciones por desempleo, ayudas sociales y el beneficio por tener momentos de ocio.

Modelos más recientes consideraban a los *shocks* idiosincráticos como parte de las variables que afectan a los agentes en el proceso de búsqueda de empleo. Los autores que tuvieron un aporte destacado fueron Mortensen y Pissarides (1994). En su investigación, explicaron la dinámica de la creación y la destrucción de trabajo dentro del mercado laboral de un país. Ellos postularon que el primero ocurre cuando una firma y un trabajador se emparejan y empiezan a producir bienes o servicios; es decir, depende de la información disponible en el mercado para que se realicen los *matches*. Por otro lado, el segundo sucede cuando un puesto de trabajo se vuelve disponible y la persona pasa al desempleo; en otras palabras, dependerá del nivel de productividad del trabajador respecto al nivel crítico que existe en la economía. El modelo tiene como objetivo encontrar tres incógnitas:

- $v$  , que denota el número de vacantes disponible en la economía
- $u$  , que denota el número de trabajadores desempleados en la economía
- $\varepsilon_d$  , que denota el punto crítico de productividad en la economía

Estas variables se determinan con las tres condiciones del modelo: 1) Condición de destrucción de trabajo (*JD* por sus siglas en inglés), 2) Condición de creación de trabajo (*JC* por sus siglas en inglés), y 3) Curva *Beveridge* (Curva de vacancia-desempleo).

La primera condición se puede observar en la siguiente ecuación:

$$p + \sigma \varepsilon_d = b + \frac{\beta c}{1-\beta} \frac{v}{u} - \frac{\sigma \gamma}{r+\gamma} \int_{\varepsilon_d}^{\varepsilon_u} [1 - F(x)] dx \dots\dots (1)$$

Esta igualdad coloca a  $\varepsilon_d$  en función de las constantes del modelo:  $c$  (Costo de las vacantes por unidad de tiempo),  $r$  (Tasa de descuento),  $b$  (Valor del ocio o del seguro de desempleo),  $\varepsilon_u$  (Nivel más alto de la productividad en la economía),  $\beta$  (Proporción de salario que reciben los trabajadores),  $p$  (Precio de los productos),  $\gamma$  (La probabilidad que los precios cambien a causa de un *shock* idiosincrático),  $\sigma$  (Varianza de los *shocks* en la economía) y  $F(x)$  (La función de distribución de la variable  $\varepsilon$ ). La parte izquierda de la ecuación muestra el precio mínimo aceptado por las empresas con puestos de trabajo ocupados, mientras que la parte derecha presenta el costo de oportunidad del empleo para el trabajador.

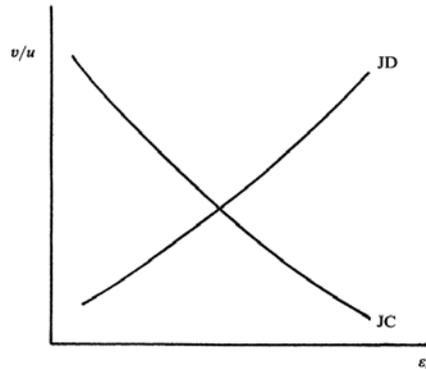
Por otro lado, la segunda condición se puede observar en la siguiente ecuación:

$$q \left( \frac{v}{u} \right) = \frac{c}{1-\beta} \frac{r+\gamma}{\sigma(\varepsilon_u-\varepsilon_d)} \dots\dots (2)$$

Se puede apreciar que la creación de trabajo está en función de la diferencia del nivel máximo ( $\varepsilon_u$ ) y el punto crítico de productividad en la economía ( $\varepsilon_d$ ). Ambas condiciones permitirán determinar el valor del ratio  $\left( \frac{v}{u} \right)$  y de  $\varepsilon_d$ , las cuales se pueden observar en el Gráfico 1. En un contexto de equilibrio, una reducción de  $b$  o un aumento en  $p$  desplazará la curva *JD* hacia la izquierda, provocando un incremento en el ratio y una disminución del valor crítico de

productividad. Esto significaría que la probabilidad de que una persona desempleada encuentre un trabajo sería mayor y que los empleadores tendrán una productividad de referencia menor.

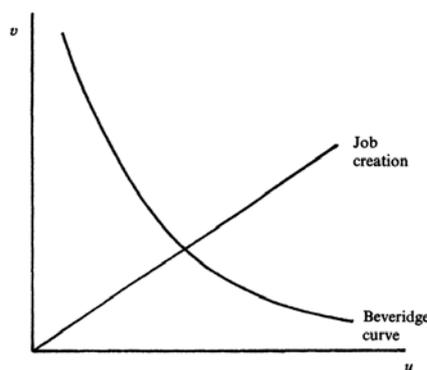
Gráfico 1: Determinación del equilibrio  $\left(\frac{v}{u}\right)$  y del valor crítico del componente de la productividad ( $\varepsilon_d$ )



Fuente: Mortensen y Pissarides, 1994.

Luego de haber determinado el valor de equilibrio de  $\left(\frac{v}{u}\right)$  y  $\varepsilon_d$ , se debe encontrar el estado estacionario de las vacantes y del desempleo usando la curva *Beveridge*. Considerando el resultado obtenido anteriormente, se grafican la curva de creación de trabajo (obtenida del equilibrio entre  $v$  y  $u$ ) así como la de *Beveridge*. Esta última se grafica convexa al origen debido a que el efecto de emparejamiento domina al de destrucción del trabajo.

Gráfico 2: Determinación del equilibrio de estado estacionario entre vacantes y nivel de desempleo



Fuente: Mortensen y Pissarides, 1994.

Un *macroshock* favorable a la productividad representado por un aumento en  $p$  o por una reducción en  $b$  genera que incremente  $\left(\frac{v}{u}\right)$  y que disminuya  $\varepsilon_d$ , lo cual impactará positivamente en la creación de trabajo. De manera gráfica, se vería como un desplazamiento de la curva JC hacia arriba y una contracción de la de vacancia-desempleo. Por otro lado, la presencia de un *microshock* provocaría que la curva *Beveridge* se desplace hacia la derecha, mientras que la de

JC se movería hacia arriba. Esto tendría como consecuencia que las vacantes de equilibrio aumenten, pero el efecto en el número de desempleados es ambiguo.

En el siguiente capítulo se mostrarán los efectos que ha tenido la creación de un seguro de desempleo en el mercado laboral de diferentes países, así como una breve hipótesis de lo que ocurría en Perú en el caso de la implementación de este beneficio tomando como base el modelo de búsqueda y emparejamiento desarrollado por Mortensen y Pissarides (1994).

## **CAPÍTULO III. EVIDENCIA EMPÍRICA**

Esta sección tiene como objetivo analizar y destacar los efectos que ha tenido la implementación del Seguro de Desempleo (SD) en los mercados laborales de países de diferentes regiones. El acápite se divide en dos partes, la primera aborda investigaciones que analizan el efecto que ha tenido la implementación de un SD en países de Europa y Norteamérica; mientras que la segunda presenta estudios para países de Latinoamérica.

### **1. Literatura norteamericana y europea**

El efecto que tiene la implementación de un SD cambia de acuerdo al país debido a las diferentes características de los mercados laborales (Flaig & Rottmann, 2013). Esto tendrá como consecuencia que el impacto de los seguros de desempleo no sea el mismo para todos; es decir, que en algunos puede mostrar efectos significativos, mientras que en otros no.

#### **Canadá**

El SD en este país surgió como una respuesta al aumento en las tasas de desempleo a causa de eventos como la Gran Depresión y la Segunda Guerra Mundial. El primer esquema de este beneficio surgió en 1940 y en 1996 se implementaron mejoras (The Canadian Encyclopedia, 2021). El cambio que generó mayor impacto fue tomar en cuenta el número de horas en lugar de la cantidad de semanas al realizar la elección de los beneficiarios (Friesen, 2002).

Estudios que analizan el mercado laboral canadiense encontraron que los efectos del seguro de desempleo han variado a medida que las autoridades han modificado sus lineamientos. Christofides y McKenna (1996) hallaron que, entre los años 1986-1987, cerca del 40% de los beneficiarios del SD se reinsertó en el mercado laboral en aproximadamente 8 semanas. Asimismo, señalaron que aquellas personas que solicitaron una extensión del tiempo de entrega de esta ayuda económica aceptaban trabajos cortos con una duración aproximada de 10 semanas. Luego de las mejoras del año 1996, se generaron reformas en el mercado laboral de este país. Friesen (2002) indica que el principal efecto de estas medidas fue la forma en que tanto los empleadores como los empleados acordaron los horarios de trabajo para poder maximizar los beneficios del programa de SD. Esto causó que muchos empleos estacionales no sean tomados en cuenta debido a que no cumplían con el mínimo de horas requerido por la ley. De igual manera, los trabajos con menos de 15 horas a la semana fueron reduciéndose. Estudios más recientes apuntan que el efecto del SD cambiará de acuerdo al momento del ciclo económico en que se encuentre el país (Pollak, 2019 ).

#### **Europa**

En Europa, los beneficios por desempleo son entregados por los gobiernos de cada país. La mayor parte de estos esquemas fueron implementados años después de la Segunda Guerra Mundial. La

mayor diferencia entre los esquemas de estos países es la duración que tiene la entrega de este apoyo económico (Lenaerts, Paquier, & Simonetta, 2017).

Estudios enfocados en países de Europa han evidenciado que esta política puede tener diferentes efectos de acuerdo a qué tanto subvencionan a sus ciudadanos. Tatsiramos (2009) encontró que en aquellos estados con un sistema de beneficios por desempleo generoso (como Francia o Alemania), el tiempo que el beneficiario pasa desempleado tiende a aumentar en comparación a países menos generosos (como Grecia o Italia). Específicamente, aquellas personas mayores de 50 años tienen menor probabilidad de salir del desempleo. No obstante, el autor identificó que aquellos que recibieron beneficios durante el periodo de desempleo tienden a experimentar una mayor duración en su siguiente trabajo. En particular, este efecto es más fuerte en lugares con sistemas más generosos y en personas con mayores niveles educativos. En otro estudio realizado por Filiz (2017), descubrió que los beneficiarios que solicitan periodos adicionales de seguro de desempleo reducen en 6% la probabilidad de hallar trabajo en los meses posteriores a su solicitud. Otro punto que el autor destaca es que una persona podría engañar al sistema para poder seguir recibiendo beneficios de desempleo a pesar de haber conseguido trabajo informal, ocasionando que este sector crezca año tras año. Adicionalmente, el autor indica que las capacitaciones a los participantes de esta clase de beneficios permitirían que cada vez más personas puedan ganar habilidades y así verse motivados a buscar un trabajo en el sector formal.

### **Estados Unidos**

El esquema de beneficios por desempleo fue implementado en el año 1935. Para que los individuos puedan acceder al programa deben cumplir con tres condiciones: 1) estar desempleado de forma involuntaria, 2) mostrar compromiso con la reinserción laboral, 3) estar disponible para trabajar. El monto que recibirá cada individuo cambia de acuerdo al estado en el que se encuentra (Lenaerts, Paquier, & Simonetta, 2017)

Algunos trabajos enfocados en estudiar el mercado laboral de Estados Unidos encontraron resultados similares a los de los otros países. Centeno (2004) halló que el SD aumenta la duración del tiempo de desempleo de las personas; sin embargo, también incrementa el plazo del trabajo posterior a la recepción del beneficio. Esto se relaciona con el comportamiento que tiene la persona al percibir esta clase de programas, ya que tomará mejores decisiones sobre el trabajo que elegirá y buscará uno que cumpla con sus expectativas. Varios autores analizaron los efectos que pueden tener los cambios en las políticas de desempleo en el tiempo que los trabajadores pasarán desempleados. Card y Levine (2000) señalan que un incremento en el número de semanas que una persona recibe los beneficios por desempleo tiene un efecto mínimo en el número de semanas que permanecerá sin trabajo. Años más tarde, Farber y Valletta (2015) hallaron evidencia de que estos aumentos permiten que más beneficiarios puedan encontrar empleo. Al

incrementar la duración de estos programas, también se ven modificadas las expectativas de los trabajadores. Una ampliación en la duración potencial de los beneficios por desempleo afecta la búsqueda de puestos que realizan las personas (Baker & Fradkin, 2017). Los efectos de los seguros de desempleo también tienen alcance en el aspecto emocional de las personas, ya que pueden mejorar su estado de ánimo; sin embargo, si perciben el SD por un tiempo prolongado pueden aumentar el nivel de angustia y crece el estigma por parte de algunos empleadores (Tefft, 2011).

## **2. Literatura latinoamericana**

Sobre el caso latinoamericano, no existen muchas investigaciones empíricas debido a la falta de series temporales confiables sobre variables como el stock de vacantes, el flujo de salida del desempleo, desempleados que accedieron al SD, entre otros (Paz, 2019). Otro problema es que se habla del mecanismo o funcionamiento del seguro de desempleo, mas no se estudian los efectos que tiene en donde se instaura.

Los países que han implementado el seguro de desempleo como mecanismo de protección son: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México (Ciudad de México) y Uruguay. Algunas características en común que posee el SD en todos los estados mencionados son la duración promedio y el esquema de pagos mensuales para incentivar la búsqueda de nuevos empleos. Sin embargo, cuentan con una principal barrera, que es el grado de informalidad en sus mercados laborales, sector que no es cubierto por el SD. A continuación, se analizará con mayor detenimiento el caso uruguayo, chileno y mexicano.

### **Uruguay**

Se estableció en 1981 y en 2009 sufrió algunas modificaciones. El seguro de desempleo uruguayo se brinda en 3 casos: pérdida del puesto de trabajo (despido involuntario), suspensión total de actividades laborales y reducción mayor o igual a 25% en las horas o días trabajados (Dean, 2016). Está dirigido a empleados del sector privado en comercio, industria, y construcción; de sectores de servicios que no son cubiertos por otros tipos de seguros sociales; y trabajadores rurales y domésticos (Velásquez, 2010). Como requisito, se pide haber laborado como mínimo 6 meses en el último año y desempleo involuntario (Velásquez, 2014). En caso de despido, el monto recibido oscila entre el 66% y el 40% del salario promedio de los últimos 6 meses, lo que se conoce como el esquema decreciente (en el caso de los jornaleros, el rango va desde 16 a 8 días de trabajo (Dean, 2016). Para los casos de suspensión y reducción, se otorga 50% del salario promedio de los últimos 6 meses o un monto equivalente a 12 días de trabajo para los jornaleros. La duración de este beneficio es de 6 meses (Dean, 2016).

Dean (2016) señala que los efectos que ha tenido el seguro sobre el desempleo han ido cambiando a lo largo del tiempo (como se puede ver en los anexos 2 – 4). En 1995, esta tasa alcanzó el 10%,

luego incrementó hasta 17% en el 2002, debido a la crisis económica de dicho año, y finalmente cayó hasta 6% en 2011, que es el ratio promedio que ha mantenido hasta 2014. Analizando la tasa de desempleo según rangos de edad, se puede apreciar que esta no ha excedido el 20% para los mayores de 25 años entre 1994 y 2014. Al desagregar por nivel educativo, se observa que el grupo con menor tasa de desempleo es el de estudios universitarios completos (con una tasa máxima de 6%), seguido por el de secundaria completa (con una tasa máxima de 12%). Respecto al nivel de cobertura, el porcentaje de personas que han obtenido el SD no ha superado el 7% versus el 100% de desempleados (ver anexo 5). Pero, al compararlo solo con aquellos que cumplen con los criterios de selección para recibir este mecanismo de protección, el porcentaje total de desempleados se reduce y oscila entre el 11% y 22% de 2006 a 2014 (ver anexo 6).

A raíz de la pandemia, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay optó por flexibilizar los requisitos para la obtención del SD e incrementar su nivel de alcance. Velásquez (2021) explica que se priorizó el apoyo a los trabajadores de los sectores hotelería, turismo, entretenimiento, cultura y gastronomía, los cuales se vieron impactados negativamente por el estado de emergencia. En ese sentido, el número de aportes al seguro se reduce a uno para los trabajadores privados (entre noviembre 2020 y marzo 2021) y 25 días para los jornaleros (último año). Por otro lado, el autor comenta que se extendieron los subsidios por desempleo hasta el fin del segundo semestre de 2021 para personas con disminución de horario o jornada laboral, que trabajan por día/hora y que reciben salario variable o que les hayan reducido remuneración. Finalmente, indica que se implementó un subsidio a manera de apoyo económico a trabajadores dependientes en situación de desempleo parcial (hasta finales de septiembre 2020).

## **Chile**

Se estableció en 2002 y se trata de un seguro obligatorio mixto, pues combina un fondo solidario común con cuentas individuales (Velásquez, 2010). Se brinda a personas desempleadas involuntariamente y está dirigido a asalariados dependientes permanentes o temporales (a plazo). En el caso de los primeros, los requisitos para obtener los fondos de las cuentas individuales son el término de una relación laboral por despido y haber contribuido 12 meses (continuos o discontinuos) al seguro. Para los segundos, el tiempo de contribución al seguro se reduce a 6 meses (Velásquez, 2010). Respecto al acceso al fondo solidario común, se obtendrá si el saldo en las cuentas individuales es insuficiente y si, en los últimos 24 meses, se ha contribuido como mínimo 12 meses al seguro con los 3 últimos meses continuos y con el mismo empleador (Velásquez, 2014). El monto a percibir inicia en 50% del salario y llega hasta 30% en el último mes (esquema de pagos decreciente al igual que Uruguay). Una vez agotados los recursos de las cuentas individuales, se accede al fondo solidario común (Velásquez, 2014). La duración de este beneficio es hasta 5 meses (Acevedo, Eskenazi, & Pagés, 2006). En los anexos 7 y 8, se puede apreciar la manera en que se recaudan las contribuciones para las cuentas individuales y para el

fondo solidario común tanto para los trabajadores permanentes como temporales. En ambos casos, existen 3 aportantes: el trabajador, el empleador y el Estado (Acevedo, Eskenazi, & Pagés, 2006).

Respecto a los resultados de la implementación del SD, Sehnbruch, Carranza y Prieto (2018) ponen especial énfasis en la baja cobertura del mismo pues, entre 2003 y 2015, el porcentaje total de solicitudes del beneficio social no ha superado el 31% del número total de desempleados, y el porcentaje de solicitudes aceptadas en el mismo periodo no ha sido mayor al 30% de trabajadores que pierden sus empleos. Otra conclusión a la que llegan los autores es que debido a las restricciones impuestas para acceder al SD (como el tiempo de contribución al fondo), las personas que se ven beneficiadas en su mayoría por este pago temporal son las que poseen salarios altos y empleos de larga duración, y a la vez tienen alta probabilidad de reinserción laboral en corto tiempo y pueden subsistir con lo obtenido de las liquidaciones de sus beneficios sociales. En ese sentido, si bien los trabajadores con ingresos bajos y empleos de menor duración son los que suelen necesitar más de este mecanismo, también son el grupo más perjudicado dados los requisitos del SD.

Por otra parte, Ramos y Acero (2014) resaltan que se buscaba que con la reforma del SD de 2009 incrementara la cantidad de solicitudes del beneficio. Sin embargo, el efecto no ha sido el esperado ya que los desempleados acceden únicamente a sus cuentas individuales y no tienen necesidad de solicitar pagos provenientes del Fondo Solidario. De hecho, entre 2002 y 2012, de todas las personas que calificaban para tener acceso al FS, el 46% prefirió no realizar dicho requerimiento (en 2012, este porcentaje llegó al 54%). Algunas de las razones por las que esto sucede son: elevados costos de participación y transacción, falta de información sobre los requisitos y funcionamiento del SD, corta duración del desempleo y bajo monto del beneficio.

Debido a la pandemia por el Covid-19, Montt, Ordoñez, Silva y Velasco (2020) mencionan que el gobierno de Chile optó por flexibilizar algunos de los requisitos para la obtención del seguro de desempleo. Anteriormente, solo podían solicitarlo aquellas personas que habían sido despedidas. No obstante, durante la emergencia sanitaria, se han incluido a los desempleados parciales: personas acogidas a la suspensión de contratos o a la disminución de la jornada laboral en el marco de la Ley de Protección del Empleo. Otro de los cambios en la estructura del SD fue el esquema de pagos decrecientes: ahora el rango del beneficio obtenido desde las cuentas individuales oscila entre el 70% y 50% del promedio del sueldo de los últimos 3 meses. Una vez agotados dichos recursos, se podría acceder al Fondo Solidario, donde las prestaciones van del 70% al 45% del promedio del sueldo de los últimos 3 meses y se brinda por un plazo máximo de 5 meses (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2020).

Analizando las variaciones implementadas al SD, surgen dudas e interrogantes sobre el origen de los fondos para financiar el mantenimiento de los ingresos de los ciudadanos afectados por la crisis sanitaria y el esquema de pagos decrecientes del beneficio. Sobre el primero, Vega, Caro, Valenzuela y Testa (2020) comentan que Chile ha puesto a disposición de los desempleados o desempleados parciales los ahorros de sus cuentas individuales en vez de utilizar fondos fiscales como fuente de financiamiento. Si bien en el corto plazo contribuye al bienestar de los desempleados, en el largo plazo ellos podrían perder sus empleos nuevamente y no contar con dicha protección al haberla usado previamente. Sobre el segundo, los autores resaltan que Chile efectúa la reducción progresiva del monto del SD desde el primer mes (a diferencia de otros países como Colombia, EE.UU., Reino Unido y Australia). Este mecanismo se ha convertido en una limitante en los ingresos de corto plazo de los desempleados, quienes se encuentran lejos de reanudar labores o hallar nuevos empleos dado el contexto económico y sanitario actual, y es muy probable que esta tendencia se extienda por más tiempo del previsto.

### **México**

El caso mexicano es muy particular, pues el seguro de desempleo solo existe en la Ciudad de México (Distrito Federal) desde su instauración en 2007. Según Bensusán (2014), se trata de un pago mensual del salario mínimo en la CDMX por el plazo máximo de 6 meses por medio de una tarjeta de débito y solo se puede acceder al beneficio 1 vez cada 2 años. Este mecanismo de ayuda social está financiado mediante fondos del gobierno de CDMX; en específico, por los ahorros obtenidos por el pago de intereses de la deuda interna local (fondo fiscal) (Loa & Rubio, 2019). Dentro de los requisitos para obtener el SD se encuentran: 1) ser residente de la CDMX; 2) pérdida del empleo involuntaria; 3) haber trabajado como mínimo 6 meses seguidos (último o anterior trabajo); 4) no recibir ninguna clase de ingresos provenientes de pensión de jubilación, subsidios u otro trabajo; 5) ser trabajador formal; 6) búsqueda activa de una nueva oportunidad laboral; 7) asistencia a entrevistas de trabajo; y 8) participación en programas de capacitación y formación (Bensusán, 2014).

Loa y Rubio (2019) realizaron una evaluación integral del SD de la Ciudad de México mediante encuestas y análisis de datos con la finalidad de examinar su efectividad y dar posibles recomendaciones de mejora al diseño de la política social. Respecto a la evolución del número de solicitudes del SD, en el anexo 9 se puede apreciar el monto total y el porcentaje de aprobación entre 2007 y 2016. Cabe resaltar que las tasas son altas, con un máximo de 98% en 2008 y un mínimo de 69% en 2012 (lo último debido al presupuesto limitado). Sin embargo, es más preciso ver el impacto de este beneficio comparando la cantidad de beneficiarios del SD versus el número de personas desempleadas. En el anexo 10, se observa que el ratio de cobertura de este mecanismo durante los años 2007 a 2015 nunca ha excedido el 20%, lo cual es un porcentaje bajo para este tipo de ayuda económica, pero es similar a los casos uruguayo y chileno. Entre los motivos, los

autores destacan el incremento del sector informal y de la creación de empleos en este mercado; el reducido presupuesto, el cual es variable año a año y depende del promedio histórico del número de beneficiarios, la evolución de la población formal y la tasa de desempleo; retrasos en el proceso de solicitud del SD; y baja difusión del programa social.

En 2020, como medida para contrarrestar los efectos de la pandemia, se creó un programa complementario al SD de la CDMX (Feix, 2020). Según el Gobierno de la Ciudad de México (2020), su objetivo es entregar un pago mensual equivalente a 1,500 pesos mexicanos por el plazo de 2 meses. Dentro de los requisitos para acceder a este nuevo programa se encuentran: 1) ser residente de la CDMX; 2) pérdida del empleo involuntaria desde marzo de 2020; 3) haber trabajado como mínimo 6 meses seguidos o discontinuos; 4) no recibir ninguna clase de ingresos provenientes de pensión de jubilación, subsidios, transferencia del gobierno u otro trabajo; 5) no haber sido beneficiario del SD en los últimos 2 años (desde que se realiza la solicitud) o no tener alguna solicitud activa del SD.

### **3. Efecto del seguro de desempleo en el mercado laboral peruano**

Antes de analizar el efecto que tendría el SD dentro del mercado laboral peruano debemos tener en cuenta algunas características del mismo. De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (2021), la población en edad de trabajar aumentó en 37.9% entre los años 2001 y 2020; a pesar de esto, la tasa de participación en la fuerza de trabajo<sup>4</sup> cayó en 8 puntos porcentuales para el año 2020. En paralelo, la crisis sanitaria afectó la vulnerabilidad laboral de la población entre 14 y 29 años debido a que las tasas de desocupación incrementaron. Otro punto a considerar es que en el año 2020 la tasa de empleo informal<sup>5</sup> fue de 75.3%. Por último, se estima que las micro y pequeñas empresas emplearon a cerca del 88% de personas que trabajan en el sector privado (Ministerio de la Producción, 2021). Esto ocasionaría que el efecto del seguro de desempleo sea acotado a aquellas personas que tengan un vínculo laboral formal y cumplan con los requisitos de elegibilidad del programa.

En la actualidad, Perú es uno de los pocos países en Latinoamérica que no cuenta con este tipo de apoyo económico. Si bien se dispone de la IDA, CTS y REJAD, solo los dos primeros podrían ser considerados como un sustituto al SD debido a que el REJAD se recibe en caso de que la persona se jubile, lo que se conoce como población inactiva. Tanto la IDA como la CTS son montos de dinero que se le entregan al trabajador en caso de despido, pero no disponen de una entrega periódica al igual que un SD, lo cual hace que los individuos no las perciban como un

---

<sup>4</sup> La tasa de participación de trabajo se calcula como la división de la población activa y la población en la edad de trabajar. La población activa es la suma de las personas empleadas y desempleadas (Organización Internacional del Trabajo, S.f)

<sup>5</sup> La informalidad implica a los trabajadores laboralmente vulnerables debido al tipo de empresa que trabajan y aquellos que tienen un vínculo de dependencia laboral no reconocido por su fuente de trabajo (INEI, 2021).

ingreso regular sino como una dotación de dinero finita que deben repartir a lo largo de su periodo de desempleo. Sin embargo, esto no asegura que la distribución del pago recibido sea hecha de manera eficiente o estratégica por las personas, ocasionando que sean más vulnerables en el largo plazo.

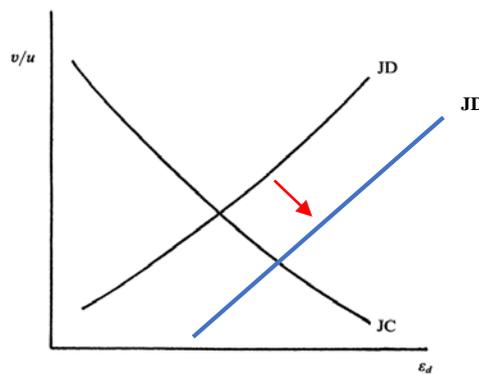
Como se señaló en el Capítulo I, han existido proyectos de ley, en los años 2003 y 2020, que han buscado implementar un seguro de desempleo dentro del mercado laboral peruano: Proyecto de Ley N°7182/2003 (2003) y Proyecto de Ley N°7804/2020 (2020). Estas propuestas tenían puntos en común y diferencias. Algunas de las características en común son el apoyo a trabajadores del sector privado que hayan sido despedidos y la administración del fondo estaría a cargo del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Economía, la SBS y las compañías privadas de seguro. Entre las principales diferencias, en el 2003 el tiempo como desempleado debía ser mínimo 3 meses mientras que en el 2020, 2 meses. Esto con la finalidad de prevenir que se tome ventaja del SD y se viva a costa del mismo. Además, se espera que en esos meses se pueda hacer uso de la liquidación de los beneficios sociales para cubrir las necesidades básicas del trabajador. Otra de las diferencias entre ambos proyectos de ley es el tiempo trabajado previo al despido. En el 2003, pedían como requisito haber trabajado y aportado al seguro de desempleo por 24 meses consecutivos como mínimo. En cambio, en el 2021, el tiempo se reducía a 12 meses consecutivos como mínimo. Por último, en el 2003 la duración del beneficio del SD sería de máximo 6 meses, mientras que el 2020, máximo 5 meses.

En ese sentido, en las siguientes líneas se presentarán los posibles efectos de la implementación de un SD en el mercado laboral peruano. En primer lugar, se experimentaría una modificación de las expectativas salariales debido a que los trabajadores contarían con un ingreso de reserva mayor que les permitiría afrontar el periodo de desempleo. Esto trae como consecuencia que las personas confronten de forma diferente la búsqueda de trabajo, ya que no estarían dispuestas a aceptar empleos con un salario menor al monto que se les asigne por seguro de desempleo, y que puedan elegir un trabajo que cumpla con sus pretensiones salariales y de desarrollo profesional. Adicionalmente, le dedicarán más tiempo a encontrar una oferta laboral que cumpla con sus expectativas, lo cual incrementaría la duración del desempleo (Céspedes, Gutiérrez, & Belapatiño, 2013). En segundo lugar, en caso este beneficio no sea monitoreado de manera adecuada, habría un crecimiento del mercado laboral informal en nuestro país. La probabilidad de riesgo moral es muy alta, ya que los trabajadores pueden iniciar actividades en el sector informal y a la vez recibir este mecanismo de protección (Méndez, 2014). En tercer lugar, se generaría la contratación de personal por parte de las empresas bajo mecanismos diferentes al de planilla con el propósito de reducir gastos en salarios, los cuales incrementarían como consecuencia de este aporte adicional. Finalmente, Méndez (2014) señala que existe la probabilidad de que este beneficio no cubra a los trabajadores de bajos recursos económicos

debido a que se dificulta el cumplimiento de los requisitos que se solicita para ser parte de este esquema; por ejemplo, el número de meses consecutivos trabajando y aportando al seguro. Por tal motivo, existiría un escaso o nulo impacto en la protección de los grupos de trabajadores de menores ingresos y que laboren en el sector informal.

En base al modelo de Mortensen y Pissarides (1994), la implementación del SD causaría que las condiciones de destrucción y creación de trabajo se vean afectadas. En la primera condición, el valor de  $b$  (Valor del ocio o del seguro de desempleo) será mayor a 0 debido a que ahora los trabajadores tendrán un ingreso que les permita afrontar el tiempo sin empleo, lo cual hará a que la curva JD se desplace hacia la derecha.

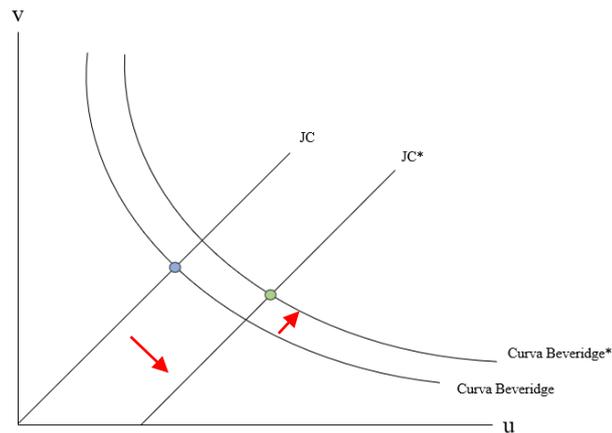
Gráfico 3: Cambios en el equilibrio de  $\left(\frac{v}{u}\right)$  y  $\varepsilon_d$  luego de implementar un seguro de desempleo en Perú



Fuente: Elaboración propia en base a Mortensen y Pissarides, 1994.

Como se puede apreciar en el Gráfico 3, el movimiento de la curva JD provocaría una reducción del ratio  $\left(\frac{v}{u}\right)$  y un aumento de  $\varepsilon_d$ . Esto quiere decir que el punto de referencia de productividad que tengan los empleadores incrementará y, como consecuencia de ello, crecerá la destrucción de trabajo en la economía peruana. Al tener un nuevo valor de  $\left(\frac{v}{u}\right)$  también cambiará el estado estacionario de la curva *Beveridge*.

Gráfico 4: Determinación del equilibrio entre vacantes y nivel de desempleo al implementar el SD en Perú



Fuente: Elaboración propia en base a Mortensen y Pissarides, 1994.

Como se puede observar en el Gráfico 4, el aumento en la destrucción de trabajo ocasionará que la curva *Beveridge* se desplace hacia la derecha debido a que ahora existirá un mayor nivel de desempleo y menos vacantes disponibles en la economía peruana. En paralelo, la curva de creación de trabajo también presentará una expansión, lo que generará un nuevo estado estacionario con una disminución en la cantidad de vacantes y un crecimiento en el desempleo. Según Villalobos y Cabrera (2018), bajo el modelo de búsqueda y emparejamiento en un mercado descentralizado con fricciones, algunos de los elementos o factores que dificultan o demoran el proceso del ajuste automático entre oferta y demanda laboral serían la falta de información completa, el salario de reserva, el salario real, los subsidios al desempleo, etc. Tomando esta perspectiva, el seguro de desempleo podría ser considerado como una fricción en vez de un beneficio social.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo dar respuesta a la interrogante sobre la implementación de un seguro de desempleo en el mercado laboral peruano. El modelo de búsqueda y emparejamiento desarrollado por Mortensen y Pissarides (1994) nos señala que el establecimiento de esta clase de beneficios tendría incidencia en el proceso de búsqueda de empleo que realizan los individuos debido a que contarán con un sustento económico para afrontar el proceso de pérdida de trabajo, lo cual impactará en sus niveles de expectativas salariales y así no estén dispuestos a aceptar cualquier oferta que se les presente. Por el lado de las empresas, se modificaría el nivel crítico de productividad, reduciendo el número de trabajadores a aquellos que lo superen y aumentando la destrucción de trabajo dentro de la economía peruana.

Luego analizar este mecanismo de protección en diversas regiones, se puede apreciar que el seguro de desempleo funciona tanto en mercados laborales formales e informales. Sin embargo, en el caso de países donde la tasa de informalidad es mayor (Latinoamérica), estos benefician a un grupo reducido de trabajadores que pertenecen al sector formal. En ese sentido, si bien contribuye al bienestar del individuo, no se estaría generando un impacto significativo a nivel de población total desempleada. Es por eso que una de las principales barreras para la implementación del SD es la alta informalidad del mercado laboral peruano. Asimismo, otra de las limitantes sería que las empresas buscarán reducir costos de contratación de personal por medio del uso de regímenes diferentes al de planilla. También se tiene que considerar que existe la posibilidad de que este beneficio no genere un impacto en la población más vulnerable.

Finalmente, la principal recomendación de este trabajo es que, en caso de implementación del seguro de desempleo, se tendría que reforzar el control del gobierno y la fiscalización del cumplimiento de los requisitos para obtenerlo. Entonces, antes de crearlo, sería más conveniente reforzar las instituciones públicas y gubernamentales que estarían a cargo del manejo del SD o formular algún sistema integral de verificación para evitar el riesgo moral de esta opción. En paralelo, se debe brindar facilidades (reducción de impuestos, acceso a créditos de bajo costo, disminución de multas, entre otros) para que las empresas puedan contratar más trabajadores de manera formal y así exista una mayor población beneficiaria. Por último, el diseño de esta política debe permitir que los ciudadanos accedan de forma sencilla y se les facilite la realización de solicitudes, pues en otros países muchos prefieren no requerirlo por lo complicado que puede llegar a ser el proceso.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, G., Eskenazi, P., & Pagés, C. (2006). SEGURO DE DESEMPLEO EN CHILE: UN NUEVO MODELO DE AYUDA AL INGRESO PARA TRABAJADORES DESEMPLEADOS. *BIENESTAR Y POLÍTICA SOCIAL*, 2(1), 177-201.
- Aparicio Cabrera, A. (2006). Efectos Psicosociales del desempleo. *Revista de Investigación Social*, 67- 82.
- Baker, S. R., & Fradkin, A. (2017). The Impact of Unemployment Insurance on Job Search: Evidence from Google Search Data. *The Review of Economics and Statistics* N°99 (5), 756–768.
- Bensusán, G. (2014). El seguro de desempleo en México: Opciones, características, ventajas y desventajas. *CEPAL - Serie Macroeconomía del Desarrollo*(151).
- Britannica. (18 de Enero de 2022). *Unemployment insurance*. Obtenido de Britannica: <https://www.britannica.com/topic/unemployment-insurance>
- Card, D., & Levine, P. B. (2000). Extended benefits and the duration of UI spells: evidence from the New Jersey extended benefit program. *Journal of Public Economics* 78, 107–138.
- Centeno, M. (2004). The Match Quality Gains from Unemployment Insurance. *The Journal of Human Resources*. Vol. 39, 839-863.
- Céspedes, N., Gutiérrez, A., & Belapatiño, V. (2013). Determinantes de la duración del desempleo en una economía con alta informalidad. *BCRP: Serie de Documentos de Trabajo*(022).
- Christofides, L. N., & McKenna, C. J. (1996). Unemployment Insurance and Job Duration in Canada. *Journal of Labor Economics*, Apr., 1996, Vol. 14, No. 2, 286-312.
- Congreso de la República. (2003). Proyecto de Ley N°7182/2003.
- Congreso de la República. (2020). Proyecto de Ley N°7804/2020.
- Dean, A. (2016). Análisis del seguro de desempleo en el Uruguay. *CEPAL - Serie Estudios y Perspectivas – N° 23*, 5-30.
- Diamond, P. A. (1982). Wage Determination and Efficiency in Search Equilibrium. *The Review of Economic Studies*, Apr., 1982, Vol.49, No. 2, 217-227.
- Djankov, S., & Georgieva, D. (24 de Abril de 2020). *It's time to expand unemployment protections*. Obtenido de World Bank Blogs: <https://blogs.worldbank.org/developmenttalk/its-time-expand-unemployment-protections>
- El Peruano. (7 de Mayo de 2021). *Alcance y reglas especiales del próximo vencimiento - Compensación por tiempo de servicios*. Obtenido de El Peruano - Derecho: <https://elperuano.pe/noticia/120262-compensacion-por-tiempo-de-servicios>
- Farber, H. S., & Valletta, R. G. (2015). Do Extended Unemployment Benefits Lengthen Unemployment Spells? Evidence from Recent Cycles in the U.S. Labor Market. *The Journal of Human Resources*, Vol. 50, No. 4, 873-909.

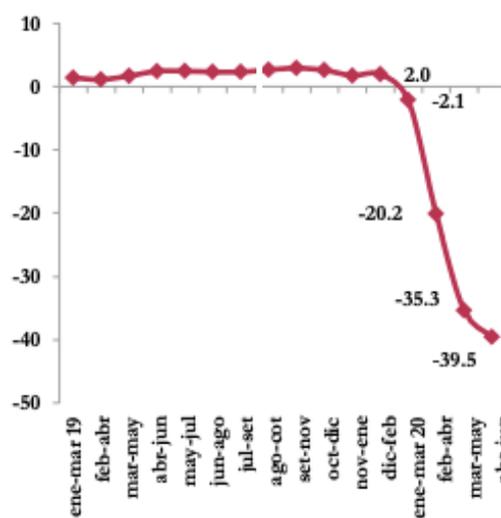
- Feix, N. (2020). *México y la crisis de la COVID-19 en el mundo del trabajo: respuestas y desafíos*. OIT.
- Filiz, E. (2017). The Effect of Unemployment Insurance Generosity on Unemployment Duration and Labor Market Transitions. *Labour*, 31(4), 369-393.
- Flaig, G., & Rottmann, H. (2013). Labour market institutions and unemployment: an international panel data analysis. *Empirica* 40, 635–654.
- Friesen, J. (2002). The Effect of Unemployment Insurance on Weekly Hours of Work in Canada. *The Canadian Journal of Economics / Revue canadienne d'Economique*, May, 2002, Vol. 35, 363-384.
- Gobierno de la Ciudad de México. (5 de Mayo de 2020). GACETA OFICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO. AVISO POR EL CUAL SE DA A CONOCER LA ACCIÓN SOCIAL “APOYO PARA PERSONAS RESIDENTES DE LA CIUDAD DE MÉXICO QUE PERDIERON SU EMPLEO FORMAL DURANTE LA EMERGENCIA DERIVADA DEL SARS-COV2 (COVID-19)” Y SUS LINEAMIENTOS DE OPERACIÓN. Ciudad de México, México.
- INEI. (2021). *Perú: Estado de la población en el año del bicentenario, 2021*. Lima.
- INEI. (S.f). *Glosario de Términos*. Obtenido de Menú Recursivo - INEI: [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1455/glosario.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1455/glosario.pdf)
- IPE. (2020). *Mercado Laboral Peruano: Impacto por COVID-19 y recomendaciones de política - Informe Final*.
- Lenaerts, K., Paquier, F., & Simonetta, S. (2017). Unemployment Insurance in America: A model for Europe? *Policy Insights*. N°23, 1-18.
- Loa, E., & Rubio, J. (2019). Evolución del Seguro de Desempleo de la Ciudad de México (2007-2016). *Intersticios Sociales*(17), 131-174.
- McCall, J. (1970). Economics of Information and Job Search. *The Quarterly Journal of Economics*. Vol 84. No 1, 113-126.
- Méndez, R. (2014). El seguro de desempleo en el Perú : una retrospectiva preliminar a través de la Teoría Jurídica, la Economía Neo Institucional y el Austrian Law and Economics. *Revista de Derecho de la UNED (RDUNED)*, 14(14), 375-422.
- Ministerio de la Producción. (2021). *Las MIPYME en Cifras 2020*. Lima: MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN.
- Ministerio de Trabajo y Promoción de empleo. (2011). LA REGULACIÓN DEL DESPIDO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL Y EN LAS SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. *Sistema Normativo de Información Laboral - Boletín 009*.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2020). Ley 21.263: FLEXIBILIZA TRANSITORIAMENTE LOS REQUISITOS DE ACCESO E INCREMENTA EL MONTO DE LAS PRESTACIONES AL SEGURO DE DESEMPLEO DE LA LEY N° 19.728, CON MOTIVO DE LA PANDEMIA ORIGINADA POR EL COVID-19, Y PERFECCIONA LOS BENEFICIOS DE LA LEY N° 21.227. Santiago, Chile.
- Montt, G., Ordóñez, F., Silva, L., & Velasco, J. (2020). *Chile › Impacto de la COVID-19 sobre los mercados de trabajo y la generación de ingresos*. Santiago: OIT.

- Mortensen, D. T. (1979). The Matching Process as a Non-Cooperative/Bargaining Game. *Discussion Paper, No. 384, Northwestern University, Kellogg School of Management, Center for Mathematical Studies in Economics and Management Science.*
- Mortensen, D. T. (1982). Property Rights and Efficiency in Mating, Racing, and Related Games. *The American Economic Review, Dec., 1982, Vol. 72, No.5 (Dec., 1982), 968-979.*
- Mortensen, D. T., & Pissarides, C. A. (1994). Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment. *The Review of Economic Studies, Vol 61, No 3 (Jul 1994), 397-415.*
- Organización Internacional del Trabajo. (S.f). *Descripción del indicador: Tasa de participación en la fuerza de trabajo.* Obtenido de Conceptos y Definiciones: <https://ilostat.ilo.org/es/resources/concepts-and-definitions/description-labour-force-participation-rate/#:~:text=La%20tasa%20de%20participaci%C3%B3n%20de,disponible%20para%20participar%20en%20la>
- Parkin, M., & Loría, E. (2010). Seguimiento de los empleos y la inflación. En M. Parkin, & E. Loría, *Macroeconomía* (págs. 107-130). Mexico.
- Paz, R. (2019). La función de emparejamiento agregada del mercado laboral chileno. *Revista de Análisis Económico, 34(1), 85-110.*
- Pissarides, C. A. (8 de Diciembre de 2010). Equilibrium in the labour market with search frictions. *Prize Lecture.*
- Pollak, A. (2019 ). Employment Insurance: Interregional Redistribution versus Protection against Changing Labour Market Conditions. *Canadian Public Policy 45:3, 329-341.*
- Ramos, J., & Acero, C. (2014). El Seguro de Desempleo: 2002 a 2014. En O. Larrañaga, & D. Contreras, *Las Nuevas Políticas de Protección Social en Chile.* Santiago: Uqbar.
- Sehnbruch, K., Carranza, R., & Prieto, J. (2018). The Political Economy of Unemployment Insurance based on Individual Savings Accounts: Lessons for other Developing Countries from Chile. *Development and Change, 50(4), 948-975.*
- Superintendencia de banca, seguros y AFP. (18 de Enero de 2022). *¿En qué consiste el régimen especial de jubilación anticipada en el SPP?* Obtenido de Superintendencia de banca, seguros y AFP: <https://www.sbs.gob.pe/sistema-privado-de-pensiones/libre-desafiliacion-de-las-afp/procedimientos-para-la-libre-desafiliacion-informada/regimen-especial-de-jubilacion-anticipada-en-el-spp-reja-28991#:~:text=1%20%C2%BFEn%20qu%C3%A9%20consiste%20el,la%20pre>
- Tatsiramos, K. (2009). UNEMPLOYMENT INSURANCE IN EUROPE: UNEMPLOYMENT DURATION AND SUBSEQUENT EMPLOYMENT STABILITY. *Journal of the European Economic Association, December 2009, Vol. 7, No. 6, 1225-1260.*
- Tefft, N. (2011). Insights on unemployment, unemployment insurance, and mental health. *Journal of Health Economics 30, 258–264.*
- The Canadian Encyclopedia. (3 de Diciembre de 2021). *Employment Insurance.* Obtenido de The Canadian Encyclopedia: <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/employment-insurance>

- Tomas, J. M., Gutierrez, M., & Fernandez, I. (2017). Consecuencias del desempleo en la salud mental de una muestra de jóvenes angoleños. *Escritos de Psicología [online]*, vol.10, n.1, 58-68.
- Vega, M., Caro, P., Valenzuela, R., & Testa, N. (31 de Agosto de 2020). *Análisis comparativo de la política social económica chilena durante la pandemia*. Obtenido de CIPER: <https://www.ciperchile.cl/2020/08/31/analisis-comparativo-de-la-politica-social-economica-chilena-durante-la-pandemia/>
- Velásquez, M. (2010). Seguros de desempleo y reformas recientes en América Latina. *CEPAL: Serie Macroeconomía del desarrollo*(99).
- Velásquez, M. (2014). Análisis de la protección ante el desempleo en América Latina. *CEPAL: Serie Macroeconomía del Desarrollo*(154).
- Velásquez, M. (2021). La protección ante el desempleo: medidas aplicadas durante la crisis del COVID-19. *CEPAL: Documentos de Proyectos (LC/TS.2021/214)*.
- Villalobos, P., & Cabrera, L. (2018). La función de búsqueda y emparejamiento en el mercado laboral mexicano 2009 - 2015. *Economía Coyuntural, Revista de temas de coyunturas y perspectivas*, 3(1), 85-112.

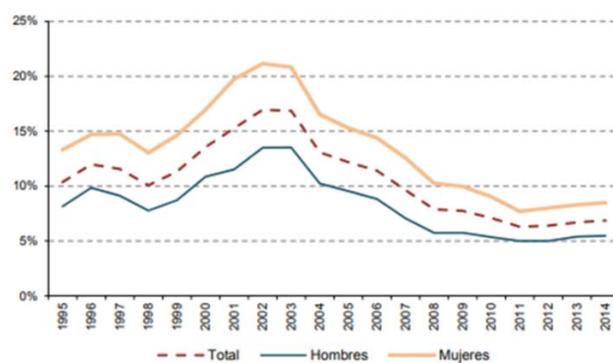
## ANEXOS

Anexo 1: Evolución mensual del PBI y del empleo, enero 2019 – junio 2020 (var % respecto al mismo periodo del año anterior)



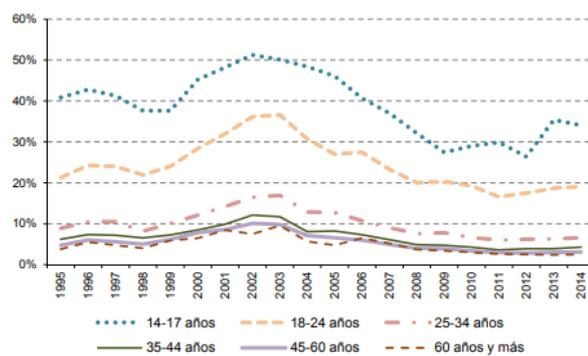
Fuente: IPE, 2020.

Anexo 2: Tasa de Desempleo en Uruguay según sexo, 1995-2014



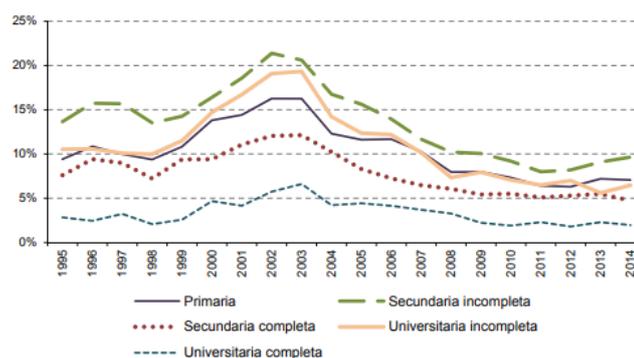
Fuente: Dean, 2016.

Anexo 3: Tasa de Desempleo en Uruguay según edad, 1995-2014



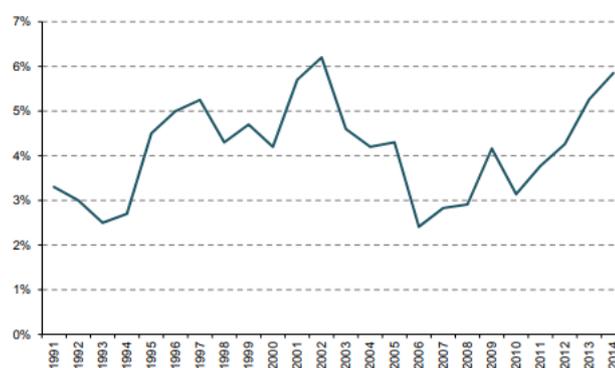
Fuente: Dean, 2016.

Anexo 4: Tasa de Desempleo en Uruguay según nivel educativo, 1995-2014



Fuente: Dean, 2016.

Anexo 5: Porcentaje de desocupados cubiertos por el seguro de desempleo en Uruguay, 1991-2014



Fuente: Dean, 2016.

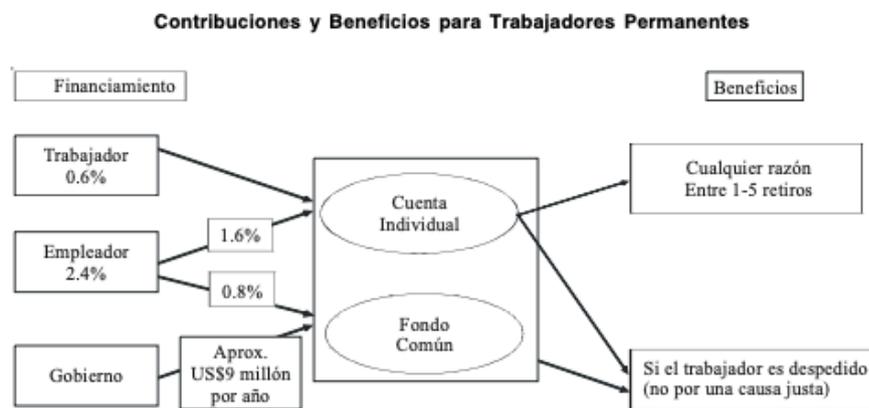
Anexo 6: Composición de los trabajadores desocupados en Uruguay, 2006-2014

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Cobra seguro de desempleo	2,4	2,8	2,9	4,2	3,1	3,8	4,3	5,3	5,9
BTPV	21,6	18,9	16,6	15,1	14,9	15,1	14,9	16,3	15,1
Trabajo anterior >= 1 año	24,8	22,4	23,0	24,1	22,7	22,5	23,3	20,5	27,6
Desempleado >= 6 meses y < 1 año	7,2	7,9	8,4	9,7	8,2	8,9	8,8	8,7	10,0
Desempleado < 6 meses	44,0	48,0	49,1	47,0	51,1	49,7	48,8	49,1	41,5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Desempleado < 6 meses									
No asalariado privado	9,9	10,8	9,3	9,2	9,2	8,0	7,9	8,3	6,3
Asalariado privado	34,1	37,2	39,8	37,8	41,9	41,6	40,9	40,9	35,2
Total	44,0	48,0	49,1	47,0	51,1	49,7	48,8	49,1	41,5
Asalariado privado									
Aportaba a la seguridad social	11,6	12,4	14,7	16,1	16,4	20,2	21,1	21,5	19,4
No aportaba a la seguridad social	22,6	24,7	25,2	21,7	25,4	21,5	19,7	19,3	15,8
Total	34,1	37,2	39,8	37,8	41,9	41,6	40,9	40,9	35,2

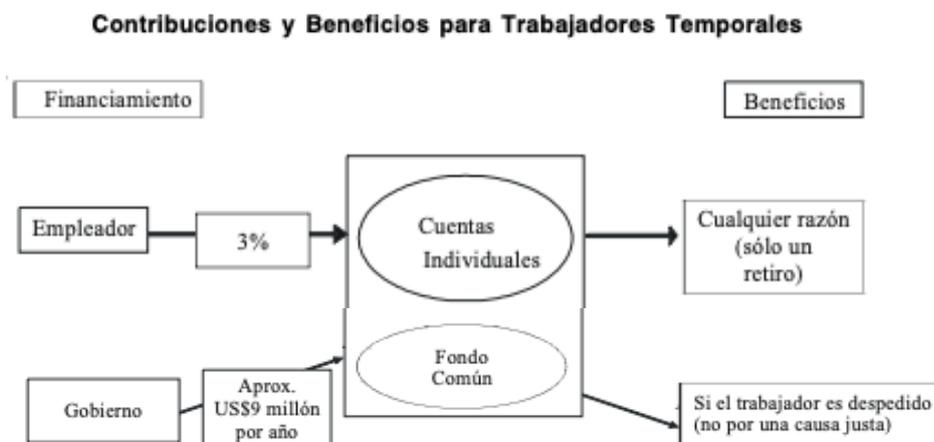
Fuente: Dean, 2016. Elaboración en base datos de la ECH del INE

### Anexo 7: Contribuciones y beneficios para trabajadores permanentes en Chile



Fuente: Acevedo et al., 2006.

### Anexo 8: Contribuciones y beneficios para trabajadores temporales en Chile



Fuente: Acevedo et al., 2006.

Anexo 9: Número de solicitudes del seguro de desempleo en CDMX y porcentaje de aprobación, 2007 – 2016

Año	Solicitudes	Aprobadas	No aprobadas	Indicador de aprobación
2007	11,739	11,375	364	97 %
2008	57,627	56,267	1,360	98 %
2009	61,899	57,662	4,237	93 %
2010	60,532	55,367	5,165	91 %
2011	58,374	46,424	11,950	80 %
2012	50,050	34,317	15,733	69 %
2013	26,908	22,686	4,222	84 %
2014	43,507	38,125	5,382	88 %
2015	33,781	30,104	3,677	89 %
2016*	21,927	18,968	2,959	87 %
Total	426,344	371,295	55,049	87 %

Fuente: Loa y Rubio, 2019.

Anexo 10: Índice de cobertura del seguro de desempleo en CDMX, 2007 – 2015

Año	Número de beneficiarios	Número de desempleados	Índice de cobertura
2007	10,873	272,567	3.99 %
2008	52,836	264,407	19.98 %
2009	52,306	364,066	14.37 %
2010	52,423	296,952	17.65 %
2011	39,342	300,139	13.11 %
2012	31,987	285,971	11.19 %
2013	21,515	260,996	8.24 %
2014	37,310	320,233	11.65 %
2015	29,289	227,073	12.90 %

Fuente: Loa y Rubio, 2019. El número de beneficiarios y el número de desempleados corresponden a la información obtenida al tercer trimestre de cada año.