



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

"ACATLAN"  
DERECHO

"POSIBILIDADES DEL SEGURO DE DESEMPLEO  
EN LA REPUBLICA MEXICANA"

8349069-1



M-0097583

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
**P R E S E N T A :**  
**JOSE FELIPE LOBATO PEREZ**





Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

A LA MEMORIA DE MI PADRE:

SR. ARMANDO LOBATO GOMEZ

Por el deseo de superación y la motivación hacia el camino del estudio que me inculcó.

A MI MADRE:

SRA. MA. DE LA LUZ PEREZ VDA. DE LOBATO

Por el amor que me ha proporcionado durante mi vida, y el impulso hacia las metas que me propuse.

A MIS HERMANOS:

GUADALUPE, JUDITH, ARMANDO, ADOLFO Y CARLOS

Agradeciéndoles la oportunidad de compartir momentos difíciles y agradables durante el tiempo que hemos convivido.

A MI CUÑADO, CUÑADAS Y SOBRINOS:

Por engrandecer a mi familia y por los deseos de que logre la superación profesional.

A MI ASESOR:

LIC. MIGUEL ANGEL LOPEZ MASTACHE

Agradezco sus consejos y acertada dirección en la elaboración de mi Tesis.

A MIS COMPAÑEROS DE ESTUDIO Y DE TRABAJO

Quienes me brindaron su amistad y apoyo para poder llegar a este momento de realización personal.

## INDICE GENERAL

### POSIBILIDADES DEL SEGURO DE DESEMPLEO EN LA REPUBLICA MEXICANA

	Págs.
INTRODUCCION	
CAPITULO 1. ANTECEDENTES HISTORICOS	
1.1 Antecedentes Históricos del Derecho del Trabajo.	2
1.2 Motivo por el cual fue creado este Seguro en el Derecho Comparado.	15
1.3 Antecedentes Históricos del Seguro de Desempleo.	16
CAPITULO 2. POSIBILIDAD DE LA IMPLANTACION DEL SEGURO DE DESEMPLEO EN MEXICO	
2.1 Conforme al Artículo 123 Constitucional como fuente jurídica para el surgimiento de este Seguro.	20
2.2 De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en cuanto a la probabilidad del Fuero Federal.	25
2.3 En relación a lo que establece el Seguro Social en su ámbito de validez y el establecimiento de un apartado especial en la Ley del I.M.S.S.	30
CAPITULO 3. NORMATIVIDAD PERSONAL DE APLICACION DEL SEGURO DE DESEMPLEO	
3.1 Calificación para ser amparado por el Seguro de Desempleo.	43
3.2 Requisitos Generales para la aplicación de este Seguro.	46
3.3 Derechos del Trabajador.	52
3.4 Obligaciones de los empleados y los patrones.	52
3.5 Prestaciones que otorga este Seguro.	55

M-0097583

	Págs.
CAPITULO 4. SITUACIONES DE INAPLICABILIDAD DEL SEGURO DE DESEMPLEO	
4.1 Abandono voluntario del empleo.	59
4.2 Despido por mala conducta.	61
4.3 Pérdida del empleo debido a un conflicto de trabajo.	62
4.4 Negativa a aceptar un empleo adecuado.	72
CONCLUSIONES	75
BIBLIOGRAFIA	78

# I N T R O D U C C I O N



La presente tesis se elaboró creyendo en la necesidad de la -- implantación de un Seguro de Desempleo que tenga validez en toda la República Mexicana, ya que los trabajadores deben estar protegidos - en contra de la eventualidad de ser despedidos injustificadamente, - y hacer frente a la difícil situación económica en la que pudieran - estar, esto es posible con la ayuda de un seguro de esta naturaleza, con lo que se lograría la meta que propone el que suscribe.

En el Capítulo 1, se tocan diversos antecedentes históricos -- desde la época colonial, el Movimiento de Independencia, las Consti- tuciones Mexicanas de 1824, 1857, la Revolución, la Constitución Po- lítica de México de 1917, en donde se comentaron los diversos movi- mientos económicos, políticos y sociales por los que pasaron los me- xicanos durante esos diversos acontecimientos históricos, que origi- naron el Derecho Obrero; así como las Garantías Sociales, producto - de la Revolución Mexicana, por un lado, y por otro, de los movimien- tos obreros en donde ofrecieron sus vidas muchos trabajadores dis- - puestos a alcanzar los derechos a los que eran merecedores.

Hubo muchos Estados de la República, los cuales crearon -- sus propias leyes relacionadas con los aspectos laborales, en las -- que consagraban la mayoría de estas leyes, puntos trascendentales en donde plasmaban los principios fundamentales relacionados con: sala- rios, jornadas de trabajo y ciertas prestaciones laborales.

La posibilidad de la implantación del Seguro de Desempleo en - México, es contemplada en el Capítulo 2, tomando en consideración -- los aspectos laborales enmarcados por el artículo 123 Constitucional, como base de la que se parte para el surgimiento de un seguro de es-

te tipo.

La Ley Federal del Trabajo es el marco jurídico para la probabilidad de un Fuero Federal, en cuanto a su observancia. La Ley del Seguro Social en relación a las diversas disposiciones que regulan a sus afiliados, en cuanto al régimen de seguro obligatorio y voluntario, así como las prestaciones que otorga el Seguro Social que protegen a los trabajadores y a sus familias.

El Capítulo 3, contiene las características esenciales en cuanto a la normatividad de aplicación del Seguro de Desempleo, tales como la calificación para ser protegido por este Seguro, Derechos y -- Obligaciones de los Trabajadores y Prestaciones, son aspectos importantes ya que, en el momento, en que tenga vigencia un seguro tan necesario como lo es el Seguro de Desempleo, se considerará lo más conveniente para una adecuada aplicación del mismo.

Si bien es cierto que, los trabajadores deben ser protegidos por un Seguro de Desempleo, también es verdad que existen algunas situaciones en las que no es factible la aplicación del mismo, por ser el caso de un abandono voluntario del empleo, o el trabajador ser -- despedido justificadamente; algunas veces, la negativa de aceptar un trabajo adecuado, considerando que esta conducta, en particular, se da en trabajadores apáticos sin deseos de laborar, aspectos contenidos en el Capítulo 4.

## 1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

Los antecedentes históricos del Derecho del Trabajo en la República Mexicana, tiene sus fuentes, a partir de la Colonia, esto se debe principalmente a que los indígenas tenían o se encontraban en una situación similar a la que guardaban los esclavos en la época de los grandes imperios en la antigua Roma.

Tal es el caso de la organización social del Virreinato que era consecuencia de una conquista armada que había generado la aparición de varias clases sociales. Daniel Moreno nos señala que: "... La encomienda, privilegio otorgado a los conquistadores y sus descendientes, consistente básicamente en el otorgamiento de una gran concesión que comprendía centenares y aún millares de indios, fue la base del sostén económico de una nueva aristocracia". (1) Con la aparición de esta clase social explotadora de la fuerza de trabajo de los indígenas que utilizaba la violencia e incluso el abuso, se provocaron frecuentes enfrentamientos con religiosos que se oponían a la explotación de los indios, tal es el caso de Bartolomé de las Casas y de Motolinía entre otros.

Con los antecedentes anteriormente citados llegamos a la etapa histórica de la Independencia de México, en la que después de haber soportado el yugo de los conquistadores por más de tres siglos, se dio ese momento glorioso del rompimiento de las cadenas de la Esclavitud que sujetaba a la clase indígena, sin que ésta pudiera desarrollarse plenamente como una Nación independiente.

---

(1) MORENO, Daniel. Derecho Constitucional Mexicano. México. 5a. Edición. Editorial Pax-México. 1979. Página 35.

**CAPITULO I**

**ANTECEDENTES HISTORICOS**

En la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos de 1824, -- aprobada el 3 de octubre de ese año, no contemplaba aspectos que rigieron específicamente la figura laboral, ya que los siete títulos de que estaba conformada trataban lo siguiente: "... I. De la nación mexicana, su territorio y religión; II. De la forma de gobierno de la nación, de sus partes integrantes, y división de su poder supremo; III. Del poder legislativo; IV. Del supremo poder ejecutivo de la Federación; V. Del poder judicial de la Federación; VI. De los Estados de la Federación; VII. De la observancia, interpretación y reforma de la Constitución y Acta Constitutiva". (2)

De lo antes expuesto, se debe tomar en consideración que esta Constitución de 1824, fue la obra suprema de las Leyes de ese momento y tenía un marcado corte liberal que era lógico y después de largos años de opresión que vivieron los indígenas conquistados, por lo que únicamente los títulos que comprendía esta Constitución de 1824 fueron de carácter esencial, es decir, contemplaban aspectos de la Nación como son su Territorio y su Gobierno.

Ahora bien, durante los años 1856-1857, momento en el que se congregaba la Asamblea Constituyente para dar nacimiento a la Constitución de 1857, el país no presentaba un desarrollo en la situación socioeconómica del aspecto de urbanismo e industrialismo, ya que aún no transcurría ni medio siglo del movimiento de Independencia y, consecuentemente, la industria no era considerada, en esos momentos, de la importancia de la minería o de la agricultura; por lo que ese grupo social no influyó en las deliberaciones de la Asamblea Constitu--

---

(2) MORENO Daniel. Opus Cit. página 120.

yente. Sin embargo, las referencias al problema laboral hechas por los constituyentes liberales fueron creadas con relación a los campesinos.

Indudablemente, se debe tomar en cuenta la participación de dos grandes juristas mexicanos, que se preocuparon por los miles de trabajadores que estaban desamparados de las normas laborales protectoras de sus intereses, los juristas a los que me refiero fueron don Ignacio Ramírez mejor conocido como El Nigromante y don Ignacio L. Vallarta. El Lic. Miguel de la Madrid comenta respecto a estos dos juristas diciendo que: "... Siguiendo una técnica liberal rigurosamente clásica, el constituyente se limitó, como quería Vallarta, a proclamar la libertad de trabajo, en abstracto..." (3) De esta transcripción se observa que Vallarta no había definido concretamente todos los problemas que existían en torno a los jornaleros de aquella época; sin embargo, en contraposición al clasicismo de Vallarta se le da la figura de El Nigromante, quien peleó el derecho de los trabajadores para que participaran de las utilidades y un salario que garantizara su subsistencia.

Cabe señalar que el Artículo 2o. de la Constitución de 1857 proclamó la abolición de la esclavitud formal y, en su Artículo 4o. se limitó a proclamar la libertad de trabajo, con lo que se creó una "laguna" del Derecho de los trabajadores ya que no contaban con una norma que señalara sus derechos ni sus obligaciones.

También es importante destacar, que al ponerse en debate al Ar-

---

(3) DE LA MADRID Hurtado, Miguel. Elementos de Derecho Constitucional. 1a. Edición. Editorial Instituto de Capacitación Política. México, 1982. página 561.

título 4o. del Proyecto de la Constitución, se encontraba muy cerca el surgimiento del derecho del trabajo, sin embargo, esto no sucedió.

El Lic. Miguel de la Madrid comenta al respecto lo siguiente: "... en el constituyente de 1857 estuvo a punto de nacer el derecho del trabajo al discutirse el Artículo 4o., relativo a la libertad de industria y trabajo. Vallarta se mostró conecedor de los males del tiempo y habló de lanecesidad de acudir en auxilio de las clases la borales; ... cuando todo hacía pensar que iba a concluir en la necesidad de constitucionalizar los fundamentos del derecho laboral, semejante al que se preparaba en Alemania, confundió el problema de la libertad de industria con el de la protección al trabajo". (4)

Debido a esa confusión no se consagró el derecho del trabajo, con lo que tendrían que esperar más tiempo los trabajadores para poder ser protegidos por la norma laboral.

Es importante mencionar cómo se encontraban divididos los habitantes de México durante el siglo pasado, ya que fue el antecedente de las clases económicamente activas. Lo anterior se relaciona con lo expresado por los autores de la obra: "La Clase Obrera en la Historia de México" (de la colonia al imperio), que manifiesta lo siguiente: "La sociedad mexicana del siglo XIX se separó en dos grupos sociales opuestos: "decentes y léperos". Los primeros tenían empleo ... eran útiles a la sociedad, laboriosos y productivos. Los segundos ... eran groseros, insolentes y vagos". (5) Sin embargo, dentro de los "léperos" existían grupos de trabajadores importantes, que --

(4) Idem. Página 563.

(5) FLORES CANO, Enrique. GONZALEZ SANCHEZ, Isabel. et.al. La Clase Obrera en la Historia de México. 1a. Edición. Editorial Siglo XXI Editores. México, 1980. página 326

componían la masa la cual contaba únicamente con su fuerza de trabajo misma que alquilaban, trabajando a destajo. La descomposición -- crónica representaba un peligro político, ya que al faltalles los medios de subsistencia aumentaban los índices delictivos, por lo que debían estar controlados; al mismo tiempo, deberían proporcionarles los medios de subsistencia y, con esto, se logró la formación de pequeños talleres textiles y de costura a nivel de familias, para posteriormente, cuando los productos se encontraban terminados fueran vendidos. También existían actividades que no estaban sujetas a un gremio como fue el caso de los vendedores ambulantes.(6)

Tienen gran trascendencia los movimientos laborales que surgieron en la primera década de este siglo XX, ya que fue el momento en que las clases laborantes se "cansan" de soportar las condiciones a las que se encontraban sometidos; al respecto, está el pensamiento del historiador Esteban Calderón que manifiesta lo siguiente: "La importancia de la huelga de Cananea y Río Blanco radica en que los trabajadores mineros y textiles ya contenían en su acción los elementos del desarrollo histórico. Se enfrentaron a la dictadura feudal con el pensamiento puesto hacia el Socialismo, y no hacia la formación de un régimen capitalista..." (7) Esto tenía su razón de ser ya que los trabajadores de estos ramos tanto mineros como textiles ganaban un salario que no cubría sus necesidades mínimas de subsistencia y aunado a esto laboraban jornadas de entre 12 y 14 horas diarias, des

---

(6) Cfr. Idem. pp. 327 y 328.

(7) CALDERON, Esteban. Juicio sobre la Guerra Yaqui y Génesis de la Huelga de Cananea. Edición 2a. Editorial Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano. México. 1975. página 2.



cuentos por descomposturas de las máquinas y deudas que contraían -- con las tiendas de raya que vendía a precios excesivos, con lo que - prácticamente se encontraban "vendidos" con esas tiendas.

Se debe destacar que los trabajadores del Norte y del Este de - la República Mexicana tenían pensamientos afines, y esto se debía a que sus necesidades eran parecidas y tenían conocimiento de los im-- portantes movimientos obreros. En los tiempos de la dictadura de -- Porfirio Díaz existía la dominación económica de extranjeros, que -- eran dueños de industrias y minerías de las que sus trabajadores --- eran explotados, en relación a esto Ciro Cardoso manifiesta que: --- "Después de la minería, la industria textil ocupaba el segundo lugar en rango de importancia en el desarrollo económico del México de --- principios de siglo. Los textiles al igual que la minería estaban - dominados por el capital extranjero".(8)

La Revolución de 1910 y las conquistas obreras van íntimamente ligadas en la Historia de México. En 1906, en Cananea, Sonora, los obreros habían sido atacados a tiros cuando se declaraban en huelga pidiendo mejores salarios. Los dirigentes de este movimiento, que - habían sobrevivido al atentado, fueron enviados a San Juan de Ulúa. En 1907 los obreros de Nogales, Santa Rosa y Río Blanco fueron ase-- sinados cuando luchaban por obtener mejores salarios y más justas -- jornadas de trabajo. Estos hechos precipitaron la Revolución de --- 1910. También en Chicago, E.U.A., en el año de 1886, ocurrieron mo-- vimientos obreros que tenían como meta principal el lograr mejores - condiciones de trabajo, se declararon en huelga y acontecieron desox

(8) CARDOSO, Ciro. et. al. La Clase Obrera en la Historia de México (de la Dictadura Porfirista a los tiempos libertarios). Edición 1a. Editorial Siglo XXI. México. 1980. página 2.

denes sangrientos e injusticias en este movimiento.

Retomando la idea de la importancia que tuvo la Revolución Armada en la primera década de este siglo, sabemos que las circunstancias del medio en el que la población vivía y laboraba, fueron una de las causas fundamentales para que obreros y campesinos lucharan con un fin común que era mejorar sus niveles de vida. El maestro Alberto Trueba Urbina expresa sus ideas en relación a la Revolución, en los conflictos entre el Capital y el Trabajo, y de la manera en que Madero en elecciones verdaderamente democráticas, conquistó la Presidencia de la República, señala lo siguiente: "El 20 de noviembre de 1910 estalló la Revolución proclamada en el "Plan de San Luis" del 5 de octubre del mismo año. En pocos meses triunfó el movimiento armado. El jefe de la Revolución, don Francisco I. Madero, en su campaña para alcanzar la más alta magistratura del país, despertó el entusiasmo popular invocando los principios de "Sufragio Efectivo, No Reelección" y ofreciendo promulgar leyes para mejorar la situación del obrero y elevarlo de nivel intelectual y moral".(9)

El ofrecimiento de don Francisco I. Madero de promulgar leyes para mejorar la situación de los trabajadores marginados por sus patrones. El primer acto revelador de los propósitos intervencionistas del Gobierno del Presidente Madero en los conflictos del trabajo, fue la creación a iniciativa suya, del Departamento del Trabajo, que dependería de la Secretaría de Fomento. El nacimiento de ese departamento fue primordialmente para intervenir en la solución de los

(9) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo (Teoría Integral). Edición 5a. Editorial Porrúa. México. 1980. página 5.

conflictos entre las partes del capital y la parte del trabajo. El maestro Alberto Trueba Urbina transcribe un decreto muy importante para su momento, ya que fue el antecedente para leyes posteriores en relación a la Materia Laboral, que dice lo siguiente: "El decreto -- del Congreso de la Unión de 13 de diciembre de 1911, que crea dicha Oficina para intervenir en los conflictos laborales, constituye el - origen rudimentario de la jurisdicción laboral, como puede verse:

"Francisco I. Madero, Presidente Constitucional de -- los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed:

"Que el Congreso de los Estados Unidos Mexicanos decreta:

"Art. 1o.- Se establece una oficina denominada Departamen- to del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento.

"Art. 2o.- El Departamento del Trabajo estará encargado:

"I. De reunir, ordenar y publicar datos e informaciones relacionadas con el trabajo en toda la República.

"II. Servir de intermediario en todos los contratos entre braceros y empresarios, cuando los interesados lo solici- ten.

"III. Procurar facilidades en el transporte de los obreros a las localidades donde fueren contratados;

"IV. Procurar el arreglo equitativo en los casos de con- flicto entre empresarios y trabajadores, y servir de árbi- tro en sus diferencias, siempre que así lo soliciten los interesados.

"Art. 3o.- Los datos e informaciones relacionados con el trabajo se darán a conocer periódicamente en una publica-

ción consagrada a este objeto..." (10)

De la transcripción de estos tres artículos, se puede apreciar que con la creación del Departamento del Trabajo se ayudó a la clase trabajadora; resolvió favorablemente las Huelgas y auspició la realización del primer contrato de condiciones de trabajo y de tarifas de la industria textil. También fue el origen de la actual jurisdicción laboral, entre las que destacan principalmente: La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Sala del Trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los Tribunales del Trabajo, las Juntas Locales de Conciliación y las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

En el libro del maestro Mario de la Cueva se enuncian una serie de leyes que trataron de proteger los derechos de los trabajadores, algunas de estas leyes contemplaban aspectos importantes como la jornada de trabajo, salario, accidentes en el trabajo y jurisdicción laboral.

#### La Ley de Vicente Villada

La misma se votó el 30 de abril de 1904 y trata de los accidentes de trabajo y la teoría del riesgo profesional. Todas sus disposiciones eran de carácter imperativo y se puede señalar que tendían a proteger al trabajador incapacitado por una enfermedad ocasionada en sus labores, y otro aspecto muy importante de esta ley, es que to

---

(10) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho Procesal del Trabajo (Teoría Integral). Edición 5a. Editorial Porrúa. México, 1980. página 6.

do accidente de trabajo era como consecuencia del mismo. Las disposiciones de la Ley no podían ser renunciadas por los trabajadores, - se excluían de sus beneficios los obreros que no observaran una conducta digna y honrada, los que se embriagaban y los que no cumplirían con sus deberes. Al comentar esta Ley, el maestro Mario de la Cueva señala: "Las indemnizaciones que debían pagarse eran sensiblemente bajas: a) Pago de atención médica, ya fuera del hospital que - hubiere establecido el patrono o en el de la localidad; b) Pago del salario que percibía el trabajador; c) Si la incapacidad provenía de enfermedad y duraba más de tres meses, quedaba liberado el patrono; d) Si la incapacidad provenía de accidente y el obrero quedaba imposibilitado total o parcialmente para el trabajo, quedaba, igualmente, liberado el patrono; e) Podía pactarse en el contrato que la responsabilidad del patrono durara mayor tiempo, especificando la naturaleza y extensión de las obligaciones, y f) En caso de fallecimiento, quedaba obligado el patrono a pagar los gastos de inhumación y a entregar a la familia que realmente dependiera del trabajador, el importe de quince días de salario".(11)

#### La Ley de Bernardo Reyes

Fue realizada el 9 de noviembre de 1906. Esta ley se relacionaba con la de Villada respecto de la imposición al patrono e indemnizar a sus obreros por los accidentes que sufrieran; dejaba a cargo del patrono la prueba de la exculpante de responsabilidad; sin embargo, había una segunda exculpante de responsabilidad que era la negligencia inexcusable o culpa grave del obrero, esta fue la salvación -

(11) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Edición 11a. Editorial Porrúa. México. 1969. página 96.

de empresarios y que utilizaron al máximo, en buena medida se desvirtuó la teoría del riesgo profesional. Para lograr el pago de las indemnizaciones, se seguía un juicio verbal simplificando los trámites y términos. Las indemnizaciones de esta ley eran superiores que las de la Ley de Villada y se especificaban porcentajes de los pagos a los accidentados; en esta forma, nos dice el maestro Mario de la Cueva, que las indemnizaciones eran las siguientes:

"... a) Asistencia médica y farmacéutica por un tiempo no mayor de seis meses; b) si la incapacidad era temporal o total el cincuenta por ciento del salario hasta que el trabajador pudiera regresar al servicio, sin que la obligación subsistiera por más de dos años; c) Si era temporal parcial, de un veinte a un cuarenta por ciento hasta por un plazo de año y medio; d) Si era permanente total sueldo íntegro durante dos años; e) Si era permanente parcial, la misma que para los casos de incapacidad temporal parcial y, f) Si el accidente producía la muerte, la pensión consistía en el sueldo íntegro del obrero dentro de plazos que variaban entre diez meses y dos años; ... además de esta pensión, pagarse los gastos de funeral".(12)

Otra de las leyes de importancia y trascendencia es la Legislación de Trabajo del Estado de Jalisco, ya que es la primera legislación protectora de los derechos de los trabajadores, con el Derecho del 2 de septiembre de 1914, de Manuel M. Dieguez, el 7 de octubre del mismo y la de diciembre de 1915 se expedieron los Decretos de Manuel Aguirre Berlanga. En los anteriores decretos se encuentran reglamentados: el salario mínimo del campo, la protección de los menores de edad, la protección del salario del trabajador; otros aspectos

(12) Idem. página 97.

tos importantes son también la consideración del riesgo profesional y el Seguro Social.

#### Legislación del Trabajo del Estado de Veracruz

En este Estado se encuentran dos importantes leyes en lo que respecta a la protección del asalariado; las asociaciones fueron creciendo en número en este Estado y dejaron de ser perseguidas.

La Ley del Trabajo de Cándido Aguilar, del 4 de octubre de 1914, crea los Tribunales de Trabajo, figura de la Inspección del Trabajo; consignó la jornada de trabajo de nueve horas, imponiendo como obligación los descansos necesarios para que los obreros tomaran sus alimentos; fijó en un peso el salario mínimo, el cual debía hacerse en moneda nacional. El artículo quinto declaró: "...extinguidas las deudas que hasta el momento de ser promulgada la ley reportaran los campesinos en favor de sus patrones..."(13) Con esta medida se ayudó a la emancipación del sector campesino.

Por lo que respecta la Ley de Agustín Millán del 6 de octubre de 1915, es la primera ley del Estado sobre Asociaciones Profesionales. En su artículo primero se encuentra la definición de asociación profesional señalando a toda convención entre dos o más personas que ponen en común, de un modo temporal o permanente, sus conocimientos o actividad, con un fin distinto al de atribuirse utilidades. Otros aspectos importantes que trataba esta Ley, eran las de establecer a los sindicatos como los intermediarios entre obreros y los capitalistas, esto es lo que acontece en la actualidad. En su artícu-

---

(13) Idem. página 101.

lo noveno trata aspectos importantes, ya que hablaba de regularizar lo relativo a salarios, horas y condiciones de trabajo.(14)

#### Legislación de Trabajo del Estado de Yucatán

De gran trascendencia fue la creación del Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, que vio la luz gracias a la promulgación de la Ley del 14 de mayo de 1915. Posteriormente, fue promulgada la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán el 11 de diciembre del año antes citado, esta Ley tenía como misión la de otorgar "idénticas oportunidades a todos los hombres" para alcanzar el bienestar colectivo y, esto se conseguiría con el gobierno de las clases trabajadoras en contraposición a los gobiernos de clases minoritarias privilegiadas. El pensamiento proteccionista de la clase trabajadora, cuyo objetivo era el de lograr el bienestar social, influyó en legislaciones posteriores relacionadas con normas laborales.

Esta Ley de Trabajo se relacionaba estrechamente con otras leyes expedidas en Yucatán, dichas normas eran la Ley de Hacienda, la de Catastro, la del Municipio Libre y la Agraria.

En el artículo 25 de la ley que nos ocupa, encontramos la creación de las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, organismo mediador que se encargaba de dirimir los conflictos que se presentaban entre el capital y el trabajo, buscando la forma más justa para solucionar los problemas entre ambos sectores, procurando evitar las huelgas por considerarlas nocivas".(15)

(14) Idem. página 103.

(15) Idem. pp. 106 y 108.



El Congreso Constituyente reunido en Querétaro en el año de -- 1916, fue el que dio surgimiento al derecho procesal del Trabajo; y nacimiento a leyes reivindicatorias del proletariado, leyes protectoras del hombre del campo, realidad de los sueños de tantos hombres - que se vieron involucrados en las cruentas luchas que formaron parte de la historia, de la cual nos sentimos orgullosos.

Fue en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexica-- nos de 1917, donde apareció el Derecho Social representado, princi-- palmente, por los artículos 27 y 123, orgullo de nuestra legislación y ejemplo que siguieron los países conscientes de que el nivel de vi da de sus habitantes debía estar tutelado por una norma dinámica y - progresista. En el artículo 123, se encuentran disposiciones reglam-- entarias de la relación laboral entre patrones y trabajadores, sien do un precepto constitucional con dos aspectos: uno, protector y, -- otro, reivindicador de la clase trabajadora; en este precepto encon-- tramos órganos mediadores que ayudan a resolver las controversias - entre el capital y el trabajo.

Ulteriormente a la aparición del artículo 123 constitucional, - surgieron proyectos que trataron de regular las disposiciones conteni das en ese artículo, tuvieron que transcurrir algunos años para que - se diera la Ley Federal del Trabajo de 1931, misma que ha tenido re-- formas y adiciones necesarias en toda ley que vaya acorde con los cam bios político, económico y sociales de un país en constante crecimien to.

## 1.2 MOTIVO POR EL CUAL FUE CREADO EL SEGURO DE DESEMPLEO EN EL DERECHO COMPARADO

El principal motivo que dio origen al Seguro de Desempleo, fue la necesidad de proteger a los trabajadores productivos de las distintas ramas industriales, que muchas veces eran objeto de circunstancias de desempleo por factores económicos que producían un desequilibrio en el mercado de empleos; los trabajadores al no contar con los medios de subsistencia para sostener a su familia, sintieron la necesidad de tener una forma de asegurar sus ingresos aun cuando no estuvieran laborando, en ese momento, por causa ajenas a su voluntad. Esta aparición del Seguro de Desempleo, se dio principalmente en países europeos, debido al adelanto en la industria a raíz de la Revolución Industrial y el pensamiento de la Seguridad Social como beneficio para la obtención de una forma de vida mejor.

Otros motivos importantes para crear el Seguro de Desempleo, -- fue evitar perturbar la paz y el orden internacional, ya que el desempleo es considerada "la dolencia social más peligrosa y perjudicial, tanto para los trabajadores como para la sociedad". (16)

Existen diversas causas que dan origen al desempleo y son: condiciones económicas (inflación, crédito, crisis económicas), factores demográficos (considerable aumento en la tasa de natalidad) y progreso técnico (avances técnico-científicos que dan paso a máquinas eficaces y computarizadas dando como resultado menor personal que las maneja).

---

(16) Bonilla Marín, Gabriel. Teoría del Seguro Social. Editorial Compañía Editora Nacional. México. 1945, página 195.

### 1.3 ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SEGURO DE DESEMPLEO

Algunos autores utilizan la terminología seguro de paro forzoso como un sinónimo de Seguro de Desempleo (que utiliza la Organización Internacional del Trabajo), el maestro Bonilla Marín señala aspectos del desempleo en las Edades Antigua y Media y manifiesta que el paro forzoso fue conocido durante estas épocas históricas, aunque no revisó gran importancia debido a la generalización de la esclavitud y al sistema feudal.

El número de desocupados en la Edad Moderna fue consecuencia de la emigración de campesinos hacia las ciudades, así como el maquinismo que fue la ruina de gremios y elevó la desocupación de grandes masas obreras.

En la antigüedad (Siglo V A.C.) más de la mitad de la población de Atenas vivía de las dádivas del Estado, caso parecido ocurrió en el Imperio Romano, donde ascendió a 400,000 el número de personas alimentadas por el Erario Público. Las primeras manifestaciones del Seguro contra el paro se dieron en sindicatos obreros europeos, un caso fue en la primera mitad del Siglo XIX en la Gran Bretaña, en la que establecieron indemnizaciones a favor de sus agremiados en paro forzoso. (17)

Los antecedentes, en sentido formal, de proporcionar los recursos a los obreros en paro forzoso, se dio en los años 1891 y 1892 donde a consecuencia de cruentos inviernos, la desocupación alcanzó niveles muy elevados, y ante la escasa demanda de mano de obra, las oficinas de colocación habían cesado su actividad; esto motivó la creación de una Caja Municipal Facultativa que fue implantada en Berna en el (17) Cfr. Idem. pp. 199 y 200.

año de 1892.

En Inglaterra, en 1911, se dictó la primera ley sobre desempleo que contemplaba un seguro estatal obligatorio para los trabajadores - de más de 16 años y abarcó 7 profesiones distintas. La cantidad de asegurados sobrepasó los dos millones, cifra que rebasó a los asegurados de todos los demás países reunidos. Algunos países se unieron a la actitud de proteger a los desempleados como es el caso de Italia - desde 1919, Rusia desde 1922, Polonia desde 1924, entre otros.

En los Estados Unidos, las primeras aportaciones pecunarias correspondieron a los convenios entre sindicatos locales y patrones. - Posteriormente, en la primera posguerra mundial, se ponen en práctica planes de empresarios aceptados por los trabajadores, que contenían - la garantía de empleo con sueldo íntegro o parcial durante varias semanas del año. Cuando las consecuencias de las crisis, iniciadas en el año de 1928 y los siguientes repercuten en la elevación del número de paros forzosos. Cuando el problema sobrepasó los medios privados y de mayor capacidad económica, surge la tendencia a la legislación - del Seguro Social para poder ayudar a los trabajadores desocupados. - El sistema financieramente se basada en una cuota del 3% de los salarios pagados en un año por establecimientos que contaban con más de ocho obreros. Se ayudaba a los patrones que contribuyeran al fondo - de desempleo concediéndoles créditos. Las excepciones de los subsidios por paro eran los rezagados de la tutela laboral, entre los que se encuentran los trabajadores agrícolas, los servidores domésticos, los empleados públicos y las organizaciones benéficas. (18)

(18) Zamora y Castillo, Alcalá, Luis; Cabanellas de Torres, Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social. Instituciones Laborales y Sociales. Editorial Heliasta, S.R.L. Argentina. 1972. Tomo II. página 713.

**CAPITULO II**  
**POSIBILIDAD DE LA IMPLANTACION DEL SEGURO**  
**DE DESEMPLEO EN MEXICO**

2.1 CONFORME AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, APARTADO "A", COMO FUENTE JURIDICA PARA EL SURGIMIENTO DE ESTE SEGURO

En el Artículo 123 Constitucional se encuentra consagrado el --- principio de la Seguridad Social, que procura el bienestar de los trabajadores, así como lograr los medios necesarios para una vida digna, de manera que mediante las disposiciones legales que tienden a la protección de los hombres que dejan su fuerza de trabajo a cambio de un salario. También es de tomarse en consideración que el principio fundamental del precitado Artículo 123 fue abandonar el concepto arraigado de "igualdad" entre las partes (capital y trabajo), ya que no se puede dar un equilibrio en la balanza en tanto existan desprotegidos de la ley en materia laboral, dando como resultado un acto de justicia, tratando igual a los iguales y desigual a los desiguales. Siendo este artículo uno de los comprendidos en el marco del Derecho Social, creo conveniente transcribir el concepto que el maestro Alberto Trueba Urbina tiene acerca de este Derecho y mencionó lo siguiente:

"El Derecho Social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles". (19)

La Seguridad Social se encuentra también en los países socialistas como el caso de la Unión Soviética, en donde los sindicatos son los entes que se encargan de proporcionar, administrar todo lo concerniente a compensaciones, pensiones, sanatorios, casas de descanso, casas-habitación entre otros beneficios. El costo de la seguridad so-

---

(19) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo (Teoría Integral). 5a. edición. Editorial Porrúa. México, 1980. página 83.

cial se redujo con la participación del trabajo voluntario y sin remuneración de Delegado de seguro en fábricas y talleres; por otra -- parte, todo el sistema de servicios sociales se ha utilizado como un instrumento para elevar la productividad del trabajador, ya que éste se siente protegido con los beneficios de la seguridad social y así lograr concentrarse en su labor cotidiana.

La Constitución de la Unión Soviética tiene aspectos de Seguridad Social, que son similares a los que se encuentran en la Constitución Mexicana de 1917, en relación a algunos puntos importantes de esa Constitución nos dice Isaac Deutscher: "La Constitución garantiza a todos los ciudadanos de la Unión Soviética el derecho al trabajo, el derecho al descanso, el derecho a la educación, el derecho a la seguridad material en la vejez, en caso de enfermedad o de pérdida de la capacidad de trabajo". (20)

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se encuentra plasmado el Título Sexto que es "Del Trabajo y de la Previsión Social", formado únicamente por el Artículo 123 que a la letra -- dice en su primer párrafo: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley". (21)

El precitado artículo contiene dos apartados el A y el B. En el primero se contempla la relación entre el capital y el trabajo; el -- segundo contiene aspectos laborales entre el Estado como patrón y -- los Trabajadores al Servicio de la Nación. El presente trabajo abar

(20) Deutscher Isaac. Los Sindicatos Soviéticos. 1a. edición. Editorial Ediciones Era. México, 1971. página 135.

(21) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comisión Federal Electoral. México, 1985. página 127.

ca únicamente el apartado A del multicitado Artículo 123, y considero importante mencionar los derechos sociales consignados en el artículo que se cita, mencionando una síntesis de sus 31 incisos, siendo los siguientes: I. jornada máxima de trabajo de 8 horas; II. jornada máxima nocturna de 7 horas, con prohibición de menores de 16 años; III. prohibición del trabajo antes de los 14 años y limitación a seis horas hasta los 16; IV. un día de descanso semanal cuando menos; V. protección a la trabajadora embarazada antes y después del parto; VI. salario mínimo suficiente; VII. el principio de trabajo igual salario igual, sin tener en cuenta nacionalidad o sexo de los trabajadores; VIII. salario mínimo inembargable; IX. derecho a participar de las utilidades empresariales; X. pago de salario en moneda de curso legal; XI. pago doble en horas extraordinarias; XII. obligación de proporcionar habitación, escuela y enfermería para los trabajadores; XIII. capacitación y adiestramiento para el trabajo; XIV. responsabilidad de los empresarios en los casos de riesgos profesionales; XV. higiene, salubridad y seguridad en los centros de trabajo; XVI. derecho de coalición formando sindicatos y asociaciones profesionales; XVII. derecho de huelga para los obreros y de paro para los patrones; XVIII. huelgas lícitas e ilícitas; XIX. paros a efecto de mantener los precios en un límite costeable; XX. conciliación y arbitraje en los conflictos entre el capital y el trabajo; XXI. resistencia al arbitraje; XXII. derechos optativos para los trabajadores en los casos de despido injustificado; XXIII. preferencia crediticia de sueldos y salarios; XXIV. de las deudas contraídas por el trabajador en favor de sus patrones; XXV. Servicio Gratuito de Colocación; XXVI. protección del trabajador mexicano cuando presta sus servicios en el extranjero; XXVII. condiciones nulas, aún insertas en el contrato; XXVIII. patri



monio familiar inalienable e inembargable; XXIX. seguros de invalidez, de cesación involuntario del trabajo o paro forzoso, de enfermedades y accidentes; XXX. es de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas; XXXI. competencia de las autoridades para aplicar las leyes del trabajo.

Después de haber realizado la síntesis anterior, surgen cuatro incisos de trascendental importancia que encuadran las fuentes jurídicas dando posibilidad de surgimiento al Seguro de Desempleo, las fracciones son las siguientes:

"Artículo. 123, Apartado A:

XIII.- Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

En este inciso se encuentra plasmado el aseguramiento de los trabajadores, para tener una mayor oportunidad al estar mejor preparado con un adiestramiento, en el supuesto caso de que se encontrara sin trabajo y al acudir en busca de empleo, esta capacitación o adiestramiento le dará la ventaja sobre los candidatos que no cuenten con esa capacitación.

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono po

drá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos, hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

De la transcripción anterior se aprecia el sentido proteccionista del Artículo 123 Constitucional, en virtud de que obliga al patrón a cumplir el contrato o a indemnizar al trabajador, cuando éste haya sido despedido injustamente, cuando exista falta de probidad del patrono o cuando el trabajador reciba malos tratos de su patrón.

Esta protección sirve de apoyo para la implantación del Seguro de Desempleo, ya que retribuye al trabajador que haya sido despedido injustificadamente con el importe de tres meses de salario o en algunos casos su reinstalación en el trabajo, evitando con esto la desprotección de los trabajadores y sus familias, ya que si no se cuentan con los ingresos necesarios para cubrir sus necesidades mínimas de subsistencia, el trabajador desempleado, se verá en la extrema necesidad de allegarse los satisfactores de los que carece, cayendo algunas veces en tener que delinquir, con lo que se agravaría la problemática social en este sentido.

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular".

En esta fracción se encuentra un beneficio para los trabajadores, cuando éstos están desempleados y buscan volver a contar con un empleo, el servicio de colocación deberá ser gratuito, aunque esto no siempre es real, ya que existen algunas agencias de colocación de personal que cobran una cuota para promocionarlos.

La siguiente fracción que se transcribe contempla un aspecto del paro forzoso como se conoce en otros países, en la fracción XXIX del Artículo 123 Constitucional aparece con el nombre de cesación involuntaria del trabajo; la precitada fracción dice:

XXIX.- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y de accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

En esta fracción se puede decir que los derechos sociales para el trabajador, se encuentran tutelados jurídicamente, comprendiendo prestaciones médicas, subsidios de enfermedad, subsidios de desempleo, pensiones o subsidios de vejez, pensiones de invalidez; y abarca a los distintos sectores de trabajadores que existen en el Territorio Nacional.

## 2.2 DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN CUANTO A LA PROBABILIDAD DE LA COMPETENCIA FEDERAL

La Ley Federal del Trabajo, es reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, Apartado A, que nació por la necesidad de una norma

laboral que contemplará las distintas situaciones que se generaran - con motivo de las relaciones obrero-patronales; el maestro Alberto - Trueba Urbina, en su libro llamado "El Nuevo Artículo 123", plasma - el texto original de ese artículo, a continuación transcribo la parte inicial de ese artículo que reza lo siguiente:

"Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el -- trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, -- sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, emplea--- dos, domésticos y artesanos, y de una manera general - todo contrato de trabajo". (22)

El texto actual del Artículo 123, contiene un aspecto de Derecho Social, ya que señala la creación de empleos y con esto se protege - el bienestar social, con lo que se evita el desempleo generalizado; - el texto reformado del multicitado Artículo 123 Constitucional señala lo siguiente:

"Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el - trabajador, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases - siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

---

(22) Trueba Urbina, Alberto. El Nuevo Artículo 123. 1a. edición. Editorial Porrúa. México, 1962. página 155.

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo". (23)

De la confrontación del texto original y del actual del Artículo 123, se aprecia que conserva su esencia, con una pequeña adición en su principio, dejó de ser local para ser federal, pero continuando siendo una de las Garantías Sociales que contempla la Carta Magna de México.

La Ley Federal del Trabajo surge en el año de 1931, y rige las relaciones que se dan entre el capital y el trabajo, como lo establece en su artículo 1o. señala que es de observancia general, en toda la República, con lo que se dá la competencia Federal, una vez implantado el Seguro de Desempleo en México, ya que al contener la Ley Federal del Trabajo disposiciones legales que regulan las relaciones laborales, el Seguro de Desempleo protegerá a los trabajadores que se vean involucrados en una cesación involuntaria.

Las disposiciones jurídico-laborales contempladas en la Ley Federal del Trabajo y que se relacionan estrechamente con algunos aspectos señalados en la presente tesis, son las siguientes:

"Artículo 1o.- La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el Artículo 123, Apartado "A", de la Constitución.

(23) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editado por la Comisión Federal Electoral. México, 1985. página 127.

Artículo 48.- El trabajador podrá solicitar ante la --  
Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que  
se le indemnice con el importe de tres meses de sala--  
rio.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón  
la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho,  
además, cualquiera que hubiese sido la acción intenta--  
da, a que se le paguen los salarios vencidos desde la  
fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Artículo 153-A.- Todo el trabajador tiene el derecho -  
a que su patrón le proporcione la capacitación o adies--  
tramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel  
de vida y productividad, conforme a los planes y pro--  
gramas formulados, de común acuerdo, por el patrón y -  
el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Se--  
cretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 355.- Coalición es el acuerdo temporal de un  
grupo de trabajadores o de patrones para la defensa --  
de sus intereses comunes.

Artículo 537.- El Servicio Nacional del Empleo, Capa--  
citación y Adiestramiento tendrá los siguientes objeti--  
vos:

- I. Estudiar y promover la generación de em---  
pleos;
- II. Promover y supervisar la colocación de los -  
trabajadores;
- III. Organizar, promover y supervisar la capaci--  
tación y el adiestramiento de los trabaja-

dores, y;

IV. Registrar las constancias de habilidades -  
laborales.

Artículo 538.- El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de -- las unidades administrativas de la misma, a las que -- competan las funciones correspondientes, en los términos de su Reglamento Interior". (24)

En el Artículo 1o. de la Ley Federal del Trabajo, señala el campo de aplicación de esta norma federal, la cual puede ser utilizada en toda la República Mexicana. El Artículo 48 contempla la estabilidad del trabajador en el empleo y las indemnizaciones a que tiene derecho todo trabajador cuando es despedido injustificadamente, cuando el patrón no comprueba en el juicio la causa de rescisión.

Es importante el aspecto de Capacitación y Adiestramiento que en cuadra el Artículo 153-A, toda vez de que con una capacitación, los trabajadores alcanzan mejores salarios y como causa directa elevan su nivel de vida. Cabe destacar que con las coaliciones un grupo de trabajadores puede defender sus intereses comunes establecido en el Artículo 355. Es interesante el contenido del Artículo 537, ya que es donde se procura promover la generación de empleos, la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, ambos aspectos fundamentales para los candidatos a ocupar un empleo cuando aquéllos se encuentran sin un trabajo. En el Artículo 538 nos señala la Secretaría --

(24) Ley Federal del Trabajo. 1a. edición. Editores Mexicanos Unidos, S.A. México, 1988. pp. 17, 29, 56, 106 y 195.

del Trabajo y Previsión Social, por conducto de sus unidades administrativas se encargarán de lo relacionado para desarrollar lo contemplado en el Artículo 537.

### 2.3 EN RELACION A LO QUE ESTABLECE EL SEGURO SOCIAL EN SU AMBITO DE VALIDEZ Y EL ESTABLECIMIENTO EN UN APARTADO ESPECIAL EN LA LEY DEL I.M.S.S.

La Ley del Seguro Social, antes de ser promulgada, tuvo como antecedente inmediato el proyecto formulado por el Presidente de la República, General Lázaro Cárdenas, en el mes de mayo de 1938, que consistía principalmente en la creación de un organismo descentralizado, con personalidad jurídica propia, que se encargaría de aplicar su reglamento, recaudar cuotas, otorgar prestaciones en la indemnización o prevención de los riesgos siguientes:

Enfermedad profesional y accidentes de trabajo.

Enfermedades no profesionales y maternidad.

Vejez e invalidez.

Desocupación involuntaria.

Fue en el año de 1943 cuando se expidió la Ley del Seguro Social, misma que ha sufrido modificaciones que han dado como resultado la nueva ley del 26 de febrero de 1973.

Los ideales de la Seguridad Social Mexicana se identifican con las ideas de seguridad social universales, las cuales manifiestan: -

"El deseo universal de todos los seres humanos por una vida mejor, comprendiendo la liberación de la materia logrando salud, educación, condiciones decorosas de vida y, principalmente, el tener



un trabajo seguro". (25)

A continuación se transcriben los tres primeros artículos de la Ley del Seguro Social por considerarlos como una parte importante del tema que se trata en este inciso.

Artículo 1o.- La presente Ley es de observancia general en toda la República, en la forma y términos que la misma establece.

Artículo 2o.- La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

Artículo 3o.- La realización de la seguridad social está a cargo de entidades o dependencias públicas federales o locales y de organismos descentralizados, conforme a lo dispuesto por esta ley y demás ordenamientos legales sobre la materia.

En el Artículo 6o. nos señala que el Seguro Social comprende dos diferentes regímenes que son: obligatorio y voluntario.

El régimen obligatorio se refiere a toda persona que tenga trabajadores bajo su mando, debe obligatoriamente afiliarlos al Instituto Mexicano del Seguro Social, para que las prestaciones que otorga este Instituto a los trabajadores, sean garantizadas.

---

(25) Cfr. Sánchez, Faustino y Sandoval, Lorenzo. Legislación Laboral y Seguridad Social. 1a. edición. Editorial Trillas, S.A. México, 1981. pp. 70 y 73.

Dentro del régimen obligatorio del Seguro Social se encuentran - los siguientes:

- "I. Riesgo de trabajo;
- II. Enfermedades y maternidad;
- III. Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y --  
muerte;
- IV. Guarderías para hijos de asegurados". (26)

De los seguros antes mencionados, el que se relaciona con el objetivo del Seguro de Desempleo es el Seguro de Cesantía en edad avanzada, se da cuando un trabajador se ha quedado privado del trabajo -- sin causa o motivo, después de cumplir sesenta años de edad.

En otros países se le ha denominado paro forzoso, también por -- falta de trabajo.

Algunos autores señalan que este seguro tuvo su origen el siglo pasado con dos fines primordialmente y son:

De ayuda económica mutualista a trabajadores que estuvieron privado de empleo.

De colocación de obreros desocupados en lugares que se necesitaban.

Estas funciones fueron adoptadas por los gobiernos a principios del presente siglo y han formado parte de las legislaciones actuales.

El Seguro de Cesantía en edad avanzada se encuentra enmarcado en

---

(26) Ley del Seguro Social. Artículo 111. Editorial Libros Económicos. México, 1988. página 7.

el Artículo 143 al 148 inclusive de la Ley del Seguro Social. Las generalidades de este Seguro son las siguientes:

Requisitos.-

Que el I.M.S.S. le reconozca al asegurado el pago de quinientas cotizaciones semanales.

Que haya cumplido sesenta años de edad y que quede privado del trabajo remunerado del cual dependa económicamente el trabajador asegurado y su familia.

Prestaciones.- Son de dos clases en dinero y en especie:

En dinero.- Esta prestación se compone de una pensión en beneficio del asegurado; solo se suspenderá en caso de que el pensionado trabaje durante algún tiempo (y sólo durante éste debe ser interrumpida) o en caso de muerte.

En especie.- Están en servicio del asegurado y de sus beneficiarios, consisten en:

Asistencia Médica (Artículo 92).

Ayuda Asistencial consistente en el incremento de la pensión por requerir ayuda de otra persona para cuando lo requiera su estado físico. Puede ser dinero o en especie (Artículo 167).

Las asignaciones familiares consisten en una ayuda por concepto de carga familiar y se conceden a los beneficiarios del pensionado - siendo la esposa o concubina, los hijos menores de 16 años; y si el pensionado no tuviera a los beneficiarios antes mencionados, se le otorgará a los padres del pensionado una asignación del 10% de la cuantía de la pensión para cada uno (Artículo 164).

La cuantía de la pensión la establece el Artículo 167 se calcula conforme a la siguiente tabla:

<u>Salario diario</u> <u>Grupo</u> <u>Más de</u>	<u>Cuantía Básica</u> <u>Anual</u>	<u>Incremento Anual</u> <u>a la Cuantía</u>
W 280.00	35%	1.25%

Las prestaciones antes mencionadas se extinguen por las siguientes causas:

- Muerte del trabajador.
- Respecto a los hijos también terminarán con la muerte de éstos.
- Cuando los hijos cumplan 16 años o cuando cumplan 25 años si se encuentran estudiando en planteles del Sistema Educativo Nacional.

A los hijos del pensionado que no puedan mantenerse por sí mismos, debido a su inhabilitación, enfermedad física o psíquica, se extinguen hasta que desaparezca dicha inhabilitación.

- Para los ascendientes se extinguen cuando dejan de tener necesidad de las prestaciones.

En otro orden de ideas, después de haber desarrollado el Capítulo Segundo, denominado "Posibilidad de la Implantación del Seguro de Desempleo en México", considero importante transcribir una nota periodística publicada en el Diario El Universal, el día 5 de julio del año de 1987, en atención al contenido de la nota, donde se demuestra el interés por parte de las Autoridades de la Federación en la implantación del Seguro de Desempleo en México, señalando que:

"Ante la reconversión y el cambio, urge el seguro de desempleo: -- CT. Reconoce que el problema de cesantía involuntaria de los obreros no es responsabilidad de las empresas, sino de la sociedad. Ante el cambio estructural y la reconversión industrial, es urgente que se establezca el seguro de desocupación para cualquier edad, con un carácter temporal, involucrando cursos de readiestramiento y bajo un marco eficiente de recolocación, que implicaría atenuar el nivel de desempleo y estimular la productividad.

El Congreso del Trabajo, en un amplio estudio, da a conocer lo anterior y puntualiza que "el problema de la cesantía voluntaria de los obreros no es responsabilidad de las empresas, sino que compete a la sociedad en su conjunto, y para dar una respuesta adecuada, tienen que crearse mecanismos de carácter institucional y de orden público".

Resalta el organismo que existen diversas medidas que se han adoptado precisamente para enfrentar la desocupación, pero hasta el momento, son restrictivos.

Sobre el particular, la legislación precisa que se dará una indemnización de 3 meses y 20 días por año, más la prima de antigüedad, en caso de despido injustificado de los trabajadores. Asimismo, se asienta que, conforme a la Ley del Seguro Social, se otorgarán seguros de invalidez, vejez, vivienda, de separación involuntaria del trabajo... y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los obreros.

También en la investigación del CT, se expresa que "La cesantía provocada por circunstancias de carácter económico no se considera --

justificada y obligada al pago de la indemnización, con lo que se --- crea un pasivo contingente de carácter laboral"; y esa carga casi --- ninguna compañía podría afrontarla en el marco de la reconversión industrial. Y en lo que toca al ámbito del Seguro Social, el beneficio del pago regularmente se aplica cuando el trabajador ha llegado a los 60 años de edad y, por tanto, queda desprotegida la mayor parte de la fuerza laboral.

Los referidos derechos resultan poco suficientes para solucionar los problemas de flexibilidad del empleo, frente a las cambiantes condiciones económicas que pudieran llegar a ser radicalmente distintas, al concretarse la reconversión.

Precisa el Congreso del Trabajo que, para constituir un adecuado entorno legal, es necesario modernizar el texto del Artículo 123 de la Constitución, al igual que las normas que de ella emanan, para que la sociedad pueda superar el desempleo.

El proyecto del seguro del desempleo, añade, prevé que éste sea estrictamente temporal -tal vez 6 meses- y que cubra "cierto" porcentaje del salario del trabajador, más las prestaciones médicas; asimismo, deberá quedar sujeto automáticamente a sistemas de readiestramiento de mano de obra y a la reubicación, conforme a programas nacionales.

También, el beneficio señalado, podría ser administrado por el Sistema Nacional del Aseguramiento, bajo la supervisión de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros y del I.M.S.S. De tal manera, los costos de manejo serán mínimos.

Recalca que con el seguro de la desocupación "sería posible el - cambio estructural, además de que se daría absoluta vigencia al espíritu social de que el desempleo es un problema colectivo y no de las empresas en particular.

Concluye señalando que nuestro país llegaría al próximo siglo, - con una ideología compatible con la estrategia económica que lleva a cabo el país, para lograr una mayor apertura con el exterior". (27)

En términos generales se puede decir que la nota periodística -- tiene una idea clara de lo que sería el Seguro de Desempleo, pero --- existe una terrible confusión en los términos de desempleados y desocupados, ya que las utilizan creyendo que son sinónimos, cayendo consecuentemente en un grave error, ya que un desempleado es aquél que - tuvo un empleo y lo perdió, en tanto que un desocupado, no se encuentra con una ocupación sin querer decir que ocupación sea un empleo.

Cuando señala que... "es urgente que se establezca el seguro de - desocupación para cualquier edad"... considero que no se puede apli-- car este concepto, ya que la Ley Federal del Trabajo establece res--- tricciones en cuando a la edad mínima para trabajar, por lo que no--- se podría otorgar el Seguro de Desempleo a cualquier edad.

---

(27) Periódico El Universal. 5 de Julio de 1987. Reportero: Juan Rodríguez. México, 1987. pp. 1 y 18. de la Primera Sección. Número 25, 51a. Año LXXI, Tomo CCLXXXII.

CAPITULO III  
NORMATIVIDAD PERSONAL DE APLICACION DEL  
SEGURO DE DESEMPLEO



Antes de entrar de lleno en la parte medular de este capítulo, creo necesario mencionar que la Oficina Internacional del Trabajo -- (de la que México es un país miembro), celebra convenios a través de los cuales establecen las normas a seguir, a nivel internacional, en donde participan los miembros integrantes de esta Oficina en problemas relacionados con el empleo y desempleo de las personas; esto es, con el fin de evitar que los trabajadores desempleados traten de obtener sus satisfactores esenciales, por vías ilícitas y cometan delitos. Esta política no persigue la "protección" del desempleado, sino que una vez cubiertos los requisitos obtenga un trabajo adecuado a sus aptitudes y no sea una carga para la sociedad.

Los servicios de colocación con que cuenta la mayoría de los -- países que tienen un seguro de desempleo, son los medios idóneos para poner en acción y reocupar, lo antes posible, a la persona que ha ya quedado sin empleo; ya sea en igual actividad o en otra similar - a la que desempeñaba antes de ser desempleado.

Es necesario hacer una distinción. entre las diversas situaciones y los sujetos que no disponen de un trabajo, al respecto se encuentran los siguientes conceptos: "a) parado forzoso o desempleado, el que por razones ajenas a su voluntad, ha perdido su ocupación desempeñada bajo dependencia ajena; b) desocupado, aquel que ha quedado sin una ocupación que se prestaba sin nexo de subordinación; c) inocupado, quien cuenta con aptitud y voluntad para trabajar, pero no se ha iniciado aún en las prestaciones laborales". (28)

---

(28) Alcalá, Luis; Zamora y Castillo, Cabanellas de Torres, Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social. Tomo II. Editorial He liasta, S.R.L. Buenos Aires, República de Argentina. 1972. página 712.

Existen dos clases del Seguro de Desempleo, que funcionan en -- países de todo el mundo, siendo por una parte, el seguro obligatorio que como su nombre lo indica, es la incorporación forzosa a un régimen económico preventivo frente a la posible desocupación, siendo algunos países incorporados a la obligatoriedad en el aseguramiento -- contra el paro forzoso, los siguientes: Alemania; Estados Unidos; -- Italia; Holanda; Suiza; Yugoslavia; Irlanda; Grecia; Argelia; Canadá y España.

Aparece en contra parte al seguro antes citado, el seguro facultativo, que tiene su origen, en el desempleo fortuito, que constituye uno de los múltiples riesgos asegurables, en los países donde --- existe la posibilidad, es la voluntad un factor primordial para la - creación de este tipo de seguro, en donde los organismos aseguradores, suelen ser o bien las cajas sindicales, con una escasa resistencia económica o compañías eminentemente mercantilistas, cuya primas, muchas de las veces son elevadas para los empresarios y para los trabajadores; esto es, a consecuencia de la ausencia de la participación estatal. Entre los países que aceptan la voluntariedad en el - aseguramiento contra el desempleo, se encuentran los siguientes: Suecia, Dinamarca y Finlandia, naciones con un alto índice de ocupación, con conciencia y responsabilidad sociales. (29)

En el libro de Introducción a la Seguridad Social editado por - la Organización Internacional del Trabajo, aparece una tercera clasificación de las clases de seguros mencionados en los anteriores pá--

(29) Cfr. Idem. página 75.

fos, esta nueva clasificación se trata de una ayuda con financiamiento por parte del Estado; señalando los tres tipos de regímenes de prestaciones de desempleo establecidos por ley, que existen en la actualidad en cerca de cuarenta países, siendo:

"1.- Seguro Obligatorio de Desempleo. Las categorías prescritas de trabajadores deben afiliarse a él.

"2.- Seguro de Desempleo Subsidiado y Voluntario. La afiliación es facultativa, salvo, en algunos casos, para los afiliados a los sindicatos, que están obligados a adherirse a las cajas de éstos.

"3.- Asistencia de Desempleo. Financiada con fondos públicos y sujeta a una prueba de recursos, ingresos o ganancias sólo cinco países tienen únicamente un régimen de asistencia y en apenas tres existen regímenes subsidiados voluntarios, lo que quiere decir que el seguro obligatorio de desempleo está en vigor en unos treinta países. (30)

A continuación se muestra una tabla que ilustra los diversos tipos de Seguro de Desempleo.

---

(30) Oficina Internacional del Trabajo. Introducción a la Seguridad Social. 3a. Edición. Editado por la O.I.T. Ginebra, Suiza. 1984. página 95.

## TIPOS DE ESQUEMAS DE BENEFICIO DE DESEMPLEO (31)

País	Obligatorio	De asistencia	Subsidiado	Año de Legis- lación
Australia		X		1947
Austria	X	X		1973
Bélgica	X			1963
Brasil		X		1965, 1966, 1972
Bulgaria	X			1958
Canadá	X			1971
Chile	X			1974
Chipre	X			1956, 1972
Dinamarca			X	1970
Ecuador	X			1958
Egipto	X			1964
España	X			1967, 1972
Estados Uni- dos	X			1935
Finlandia		X	X	1968-1972
Francia	X	X		1958-1967, 1972-1974
Ghana	X			1972
Grecia	X			1954
Hungria		X		1957
Irlanda	X	X		1952-1971
Islandia	X			1956
Israel	X			1972
Italia	X	X		1939
Japón	X			1974
Luxemburgo		X		1945
Malta	X			1956
Noruega	X			1970
Nueva Zelanda		X		1964
Países Bajos	X	X		1949-1964
Portugal	X			1963, 1975
Reino Unido	X			1946, 1966
República Dem. Alemana	X			1947
República Fed. Alemana	X	X		1969
Suecia		X	X	1973
Suiza	X			1951-1966, 1975
Uruguay	X			1958, 1962
Yugoslavia		X		1972

(31) International Labour Office. Social Security for the unemployed.  
Geneve, Switzerland. 1976. pág. 47.

### 3.1 CALIFICACION PARA SER AMPARADO POR EL SEGURO DE DESEMPLEO

No hace falta mencionar que se requiere necesariamente de un período de calificación, consistente en un mínimo de meses o años -- trabajados o de cotizaciones que han sido pagadas, o en su caso, si se trata de asistencia de desempleo, de contar con años de residen-- cia en el país que rige este seguro de desempleo. La finalidad es -- asegurarse que quien pretende esta prestación es una persona a quien el régimen está realmente destinado. Comúnmente, el período de cali-- ficación es de unos seis meses, pero en muchos regímenes prescriben-- además que debe cumplirse dentro de un período laborado, por ejemplo, veintiséis semanas de empleo en el curso de los pasados doce meses.

Existe también en contraposición al período de calificación, -- el período de descalificación, que es una sanción cuando por causas justificadas para el patrón, el trabajador es despedido, teniendo -- por consecuencia, las pérdidas de los derechos adquiridos que había-- logrado con el tiempo laborado y las cotizaciones aportadas. Hay -- otra clase de descalificación que se dá en el momento en que el tra-- bajador desempleado se rehusa a aceptar un empleo adecuado que le -- ofrece una agencia de colocación, que ha estudiado sus característi-- cas laborales, como su capacidad y habilidad para desempeñar el tra-- bajo que se le ofrece, y por negligencia no acepta el desempleado.

A continuación se presenta la siguiente tabla que sirve para -- conocer los diversos períodos de calificación o las condiciones de -- contribución para los beneficios del desempleo en algunos países del mundo.

País	Períodos de Calificación o condiciones de contribución	Período sobre el cual se aplican las condiciones de calificación
Australia*(A)	12 meses de residencia ó intención de residencia permanente, sujeto a la satisfacción de la autoridad.	
Austria*(B)	El subsidio por desempleo se paga durante 12 semanas. Se amplía hasta 20, si en el curso de los dos años - precedentes el asegurado ha trabajado durante 52 semanas en empleo sujeto al seguro obligatorio; y hasta 30 semanas, si en los 5 años anteriores el asegurado ha estado ocupado durante 156 semanas en condiciones análogas.	
Bélgica*(B)	Para tener derecho a subsidio por desocupación, el trabajador ha de justificar que estuvo empleado la cantidad suficiente de jornadas de trabajo: a) 75, en el curso de los 10 meses anteriores, si fuera menor de 18 años; b) 150, en los 10 meses anteriores, de tener entre 18 y 26 años; c) 300, en los 18 meses anteriores, de tener entre 26 y 36 años; d) 450, en los 27 meses anteriores, de tener entre 36 y 50 años; e) 600, en los 36 meses anteriores, de haber cumplido 50 años.	
Brasil*(A)	120 días consecutivos de empleo con el mismo patrón; más de 50 empleados despedidos por el patrón en 50 días sin causa justificada o debido a un cierre total ó parcial del establecimiento.	
Canadá*(A)	i) Para beneficio mínimo 8 semanas de seguro. ii) Para un beneficio -- completo 20 semanas o más.	52 semanas seguidas para ambos beneficios. Mínimo o completo.
Chile*(A)	i) 52 semanas o 12 meses de contribuciones, -- continuas o sin continuidad.	
Ecuador*(A)	24 semanas de contribuciones.	

País	Períodos de Calificación o condiciones de contribución	Períodos sobre el cual se aplican las condiciones de calificación
Egipto*(A)	1 año de contribuciones incluyendo contribuciones durante los últimos 6 meses.	
España*(A)	Para poder percibir subsidio por paro forzoso, hay que haber estado afiliado durante un mínimo de 6 meses dentro de los 18 anteriores a la desocupación.	
Estados Unidos de Norteamérica*(A)	Cerca de 3/4 partes de los estados requieren entradas mínimas en el año base anterior igual a la cantidad total especificada; alrededor de un cuarto requiere un número específico de semanas de empleo (ej. de 14 a 20 semanas).	
Finlandia*(B)	Las indemnizaciones sólo se conceden a los afiliados al seguro durante los últimos 6 meses como mínimo y siempre que hubieren contribuido durante 26 semanas por lo menos.	
Ghana*(A)	Para nuevos miembros, 36 meses (para otros 24) de contribuciones con dos pagos en los últimos 4 meses.	
Grecia*(B)	Para contar con derecho al subsidio por paro, hay que haber trabajado, en tareas cubiertas por el seguro, durante un lapso mínimo de 100 días en los últimos 14 meses. La subvención se percibe desde mes y medio a 5 meses, según se haya trabajado entre 100 y 180 días.	
Italia*(A)	2 años de asegurado; y 1 año de contribuciones.	Los 2 últimos años.
Japón*(A)	6 meses de asegurado.	Un año antes del desempleo; posible extensión a 4 años, en caso de incapacidad por trabajo.
Noruega*(A)	30 semanas de empleo; o 45 semanas de empleo.	Ultimo año de beneficio. Ultimos 3 años de beneficio.

País	Períodos de Calificación o condiciones de contribución	Períodos sobre el cual aplican las condiciones
Reino Unido *(A)	26 contribuciones pagadas, y tasas de beneficio completas; 50 contribuciones pagadas o acreditadas.	Desde el primer aseguramiento. En el último año completo de contribución antes del año de beneficio.
República Democrática Alemana *(B)	26 semanas de contribuciones.	12 meses precedentes al beneficio de pago.
República Federal Alemana *(A)	26 de semanas de empleo asegurado (incluyendo el servicio militar).	3 años antes del reporte de desempleo.
Suiza *(A)	1 mes	365 días antes del desempleo.
Uruguay *(A)	6 meses de contribuciones	2 años antes del desempleo.

### 3.2 REQUISITOS GENERALES PARA LA APLICACION DE ESTE SEGURO

Principalmente debe ser un desempleado involuntario porque de no serlo, no sería aplicable el beneficio del Seguro de Desempleo, también debe existir un período de calificación determinado (según cada país que cuente con este seguro), que el trabajador desempleado sea una de las personas cubiertas por los diversos tipos de seguro de desempleo y que además tenga la cantidad requerida de cotizaciones que la oficina de colocación o el organismo encargado de otorgar el beneficio, registra. Otro requisito es que no esté protegido por alguna otra forma de protección de la seguridad social.

\*(A) Información extraída de la obra "Social Security for the unemployed", editada por la Oficina Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza. pp. 54 a 57.

\*(B) Datos citados en el texto "Tratado de Política Laboral y Social", escrita por los maestros Luis Alcalá Zamora y Castillo, y Guillermo Cabanellas de Torees. Tomo II. Instituciones Laborales y Sociales, en Buenos Aires, Argentina. 1972.



Determinados empleados y trabajadores son exceptuados de los regímenes del Seguro, aunque en algunos países del mundo si son tomados en cuenta. A continuación se enlistan algunos de esos empleados: 1.- Servidores domésticos; 2.- Trabajadores a domicilio; 3.- Empleados públicos; 4.- Trabajadores no manuales con ingresos altos a consideración de la autoridad competente; 5.- Trabajadores de temporada, cuando la duración de la misma es menor de 6 meses; 6.- Trabajadores menores a la edad determinada; 7.- Trabajadores que gocen de alguna pensión de retiro o vejez; 8.- Empleados ocasionales; 9.- Familiares del patrón; 10.- Trabajadores autónomos, artistas y deportistas, los religiosos, las religiosas por tareas conventuales o en un monasterio y los presos que realicen un trabajo forzoso. En seguida se muestra una tabla que comprende algunos países del mundo, las personas protegidas o cubiertas y las principales excepciones que se dan en esos países:

EXTENSION DE LOS ESQUEMAS DEL SEGURO OBLIGATORIO  
DE DESEMPLEO

País	Personas Cubiertas	Principales excepciones
Austria	Todos los empleados sujetos a cobertura de seguro de enfermedad; aprendices (pagados, ó en el último año de aprendizaje); trabajadores a domicilio; entrenamiento de empleados para una enseñanza superior; trabajadores fronterizos asegurados por ordenanza.	Aquellos en trabajos de extensión insignificante.
Bélgica	Todos los empleados.	
Bulgaria	Todos los empleados.	

País	Personas Cubiertas	Principales Excepciones
Canadá	Todos los empleados.	Trabajadores con salarios menores de 34 dólares por semana ó 20 veces el salario mínimo provincial por hora, cualquiera que sea - menos; aquéllos de 70 años ó de más edad que hayan ca - lificado para un pensión - de retiro.
Chile	Todos los trabajadores pa - gados manuales y no manua - les, en el sector público o privado. Algunas cate - gorías especiales de per - sonas que trabajan por su cuenta.	
Chipre	Todos los empleados.	Labores familiares; traba - jadores por horas.
Egipto	Todos los empleados y --- miembros de sociedades co - operativas productivas.	Empleados agrícolas; sir - vientes domésticos; y em - pleados casuales y tempora - les; trabajadores en fami - lia, y aquéllos de más de 60 años de edad.
España	Todos los empleados (es - quemas especiales para -- ciertas categorías).	Parte de pescadores; cier - tos trabajadores de temp - oral, casuales, familiares y trabajadores en casa.
Estados Uni - dos de Norte América	Ley Federal; empleados en industria y comercio; aquéllos de institucio - nes sin fin lucrativo -- con 4 ó más empleados du - rante 20 semanas al año.	Empleados agrícolas; sir - vientes domésticos; emplea - dos de cuerpos religiosos; empleados ocasionales; tra - bajadores en familia; agen - tes comisionistas.
	Ley Estatal; empleados cubiertos por la ley fe - deral. Cuatro quintos de los estados cubren a em - pleados del gobierno es - tatal y local.	

País	Personas Cubiertas	Principales Excepciones
Francia	Todos los empleados, personas jóvenes después del servicio militar; personas calificadas en centros de entrenamiento vocacional; trabajadores agrícolas en busca de un trabajo pagado.	Sirvientes domésticos.
Ghana	Empleados de establecimientos teniendo 5 ó más trabajadores.	
Grecia	Todos los empleados sujetos a la cobertura del seguro de enfermedad.	Trabajadores agrícolas; sirvientes domésticos; labor familiar, trabajadores casuales.
Irlanda	Todos los empleados.	Trabajadores no manuales con ganancias de más de 2,250 libra al año; casual, familiares y trabajadores de fuera.
Islandia	Miembros de sindicatos en comunidades con población de 300 o más.	Empleados de comercio y de oficinas.
Israel	Todos los empleados.	Empleados de menos de 18 (proveyendo menos del 20% para el sustento familiar) y más de 65 años en hombres y 60 para mujeres; militares después de un año de desmovilizar el activo.
Italia	Todos los empleados	Trabajadores casuales; trabajadores de tiempo compartido; trabajadores a domicilio; empleados a quienes su desempleo no puede verificarse; trabajadores de estación; artistas; empleados de teatro y cine; clero.
Japón	Todos los empleados; pero el seguro voluntario por el tiempo existente en cuanto agricultura, silvicultura y pesca, si la	

País	Personas Cubiertas	Principales Excepciones
Japón	empresa tiene menos de 5 empleados y no es una compañía legal.	
Malta	Todos los empleados de más de 19 y menos de 61 (hombres) ó 60 (mujeres) años de edad.	Trabajadores casuales; trabajadores en familia; empleados trabajando menos de 4 horas a la semana; trabajadores domésticos laborando menos de 8 horas a la semana; secretario o escribano de una sociedad, club, escuela u otra institución similar, donde el servicio personal es requerido solo ocasionalmente o fuera de las horas ordinarias de trabajo.
Noruega	Todos los empleados.	
Países Bajos	Todos los empleados. Miembros de orquestas; agentes comisionistas y comerciantes; trabajadores en su casa, parte de pescadores; empleados de trabajos públicos.	Trabajadores domésticos, otros trabajando por menos de 3 días a la semana para un empleador; trabajadores familiares en agricultura; empleados provisionales.
Portugal	Todos los empleados.	Trabajadores con empleados que se pueden desatender (i.e. promedio menor a 24 horas en una semana ó 13 días en un mes durante los últimos 6 meses); trabajadores estacionales durante otra época del año; sirvientes domésticos.
Reino Unido	Todos los empleados (cobertura opcional para mujeres casadas) y aprendices.	Trabajadores casuales; empleados trabajando menos de 4 horas a la semana; esposa del empleado y labor familiar en el hogar; trabajadores por cuenta propia; agentes comisionistas.

País	Personas Cubiertas	Principales Excepciones
República Democrática Alemana	Todos los empleados.	
República Federal Alemana	Todos los empleados.	Aquellos en trabajos de extensión insignificante.
Suiza	Empleados quienes son miembros de fondos reconocidos de desempleo. Provisiones especiales para trabajadores agrícolas, sirvientes domésticos, trabajadores casuales.	Algunos cantones exceptúan sirvientes domésticos, empleados de hoteles y restaurantes, y mujeres casadas; labores familiares; aquellos empleados menos de 150 días al año.
Uruguay	Empleados en industria y comercio.	(32)

Existen otros campos del Seguro de Desempleo en el mundo, como el esquema de seguro voluntario de desempleo que está vigente únicamente en tres países que son Dinamarca, Finlandia y Suecia, cuya principal característica es la de ser, como su nombre lo indica, un seguro voluntario donde los trabajadores que quieren estar protegidos contra la eventualidad del desempleo se afilian a este tipo de seguro, se dá principalmente en los sindicatos.

(32) Cfr. Opus Cit. Social Security for the unemployees. pp. 49, 50 y 51.

### 3.3 DERECHOS DEL TRABAJADOR

Los derechos del trabajador se otorgan ó los tienen ganados, todos aquellos empleados que han satisfecho los requisitos esenciales de los seguros de desempleo que existen en diversos países del orbe. Esencialmente, se trata de las prestaciones económicas que se dan en el desempleo, las cuales tienen unas tasas que oscilan entre el 50 y 60% de las ganancias anteriores del beneficiario. Casi una tercera parte de los países que cuentan con las prestaciones de desempleo son pagadas en la misma cuantía que las de enfermedad.

Las prestaciones mencionadas anteriormente tienen un término, en donde las prestaciones de un seguro social deben ser pagadas durante, por lo menos, trece semanas en un año y las de vía asistencia social durante 26 semanas como mínimo.

En la mayoría de los regímenes, debe transcurrir un período de espera entre el último día que estuvo empleado y el primer día de desempleo por el que se pagan las prestaciones. Ese período tiene una finalidad esencial que es la de aliviar la carga administrativa y de financiamiento; otra razón es que durante el período de espera, la oficina de colocación puede encontrarle al interesado otro empleo que le convenga y se adapte a sus conocimientos e intereses. El período que deben guardar los desempleados es frecuentemente entre tres y siete días. (33)

### 3.4 OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS Y LOS PATRONES

Partiendo del principio de que todo derecho trae aparejada una

(33) Cfr. Introducción a la Seguridad Social. Editado por la Oficina Internacional del Trabajo. 3a. Edición. 1984. Suiza. pp. 101 y 102.

obligación y viceversa, las obligaciones de los empleados y la de -- los patronos, son en este caso, las aportaciones o contribuciones.-- que deben entregar a la oficina recaudadora encargada de esta tarea.

Un claro ejemplo de las cuotas que entregan los patronos y las que le retienen a los trabajadores, son las del Seguro Social que en México ayudan a financiar y proporcionar los diversos tipos de seguros como los de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y otros.

A continuación se presenta la siguiente tabla, que muestra algunos países como ejemplo de las aportaciones que les corresponde a los tres sectores que son los empleados, empleadores y también las - autoridades públicas:

FUENTE DE FONDOS PARA ESQUEMAS DE BENEFICIOS DE DESEMPLEO  
(Por porcentaje de ganancias aseguradas, a no ser que se indique de otra manera)

País	Empleados	Empleadores	Autoridades Públicas
Austria	1.0	1.0	Cualquier déficit
Bélgica	1.2	1.7	2.9 más cualquier déficit
Chile	-	2.0	El Estado paga el beneficio a desempleados del Sector Público
Ecuador	2.0	1.0	- -
Egipto	1.0	2.0	1.0
Estados Unidos	Ninguna excepto Alabama, Alaska y Nueva Jersey	0.5 para el impuesto federal; 2.7 para el esquema Estatal,	Costo de Administración de los esquemas estatales del impuesto federal.

<u>País</u>	<u>Empleados</u>	<u>Empleadores</u>	<u>Autoridades Públicas</u>
		la tasa actual varía de 0.6 a 3.2 dependiendo de la experiencia individual de los empleadores en el desempleo.	(Equilibrio usado para préstamos al Estado ó a extender la financiación del esquema de benefi- cio).
Francia	0.48	1.92	Asistencia de desempleo.
Grecia	1.0	2.0	- -
Israel	0.4 hasta 2 veces el salario prome- dio nacional.	0.8 hasta 2 ve- ces el salario promedio nacio- nal.	- -
Italia	-	2.3	Costo de Administración
Japón	0.5	0.8	25% del costo de benefi- cio: 33.3% de cualquier déficit; costo de admi- nistración.
Países Bajos (Holan- da)	0.4% y 0.25 (pro- medio) para es- quema del benefi- cio del ramo de la actividad pro- ductiva en espe- ra.	Lo mismo que los empleados	0.5% del total de ganan- cias cubiertas (para el esquema general).
Portugal	3.0%; en el sec- tor rural, 0.5%.	3.0%; en el - sector rural, 0.5%.	- -
Suiza	Varían según los fondos. 20.85 fr. al año en prome- dio.	Ninguno excepto para fondos reu- nidos donde los empleadores pa- gan al menos un tercio de con- tribuciones.	Subsidios a fondos den- tro de niveles mínimos - arriba de 80% del benefi- cio pagado dependiendo - en proporción al número de miembros que recibie- ron el beneficio al año. Casi 1% en 1972.
Uruguay	1.0	1.0	Producto de impuestos es- peciales y a mercancías de comercio interior.

(34)

(34) Social Security for the Unemployees. International Labour Offi-  
ce. Geneve, Switzerland. 1976. pp. 66, 67 y 68.



### 3.5 PRESTACIONES QUE OTORGA ESTE SEGURO

Las prestaciones son primordialmente los beneficios con que cuentan los asegurados o las personas protegidas por algún régimen del seguro de desempleo. En el libro "Introducción a la Seguridad Social", plasma un párrafo en especial algunas de las prestaciones que tiene el seguro de desempleo, a continuación transcribo el párrafo antes mencionado, por considerar su contenido altamente entendible: "Los fondos de todos los regímenes de prestaciones de desempleo están destinados en primer lugar, por supuesto, al pago de tales prestaciones a las personas protegidas... cuando sobreviene la contingencia. Pero muchos regímenes también efectúan gastos para poner remedio a las causas del desempleo, abonando prestaciones a quienes siguen cursos de formación y reconversión profesionales o financiando medidas enderezadas a reducir o prevenir el desempleo. Por otra parte, cuando la estructura de la seguridad social se presta a ello, la rama de desempleo suele pagar las cotizaciones de sus beneficiarios a otras ramas a fin de conservar sus derechos, en particular a las prestaciones de larga duración. Si bien es más corriente que todas las ramas estén estrechamente coordinadas entre sí, y que todo período de desempleo comprobado se acredite automáticamente al interesado como período de pago de cotizaciones a efectos de las prestaciones de larga duración".(35)

Existen algunas otras prestaciones complementarias en el seguro de desempleo, a las antes mencionadas, una de ellas es el retiro anticipado, que se dá en algunos países como en Finlandia, en la Re

(35) Introducción a la Seguridad Social. Editado por la Oficina Internacional del Trabajo. 3a. Edición. 1984. Suiza. página 102.

pública Federal Alemana, México y Suecia, que se presenta cuando los trabajadores desempleados, por un período prolongado, tienen una esperanza lejana de llegar a conseguir un empleo, ya que el mercado de trabajo es reducido para trabajadores con edades avanzadas; en Estados Unidos de Norteamérica, se da el caso de que tienen la elección de un retiro en una edad cercana a lo establecido para el retiro. En algunos países, un efecto similar es alcanzado por empresas que tienen contratos colectivos para cubrir circunstancias de retiro anticipado, el cual puede, por ejemplo, tomar la forma de un ingreso garantizado arriba de la pensión de 65 años de edad para trabajadores que pierden sus empleos después de los 60. En Francia existe contrato nacional colectivo que es de esta clase.

Otra prestación que se otorga es una concesión durante los cursos autorizados de adiestramiento o readiestramiento, que incluyen pagos de seguridad los cuales algunas veces son mayores al beneficio de desempleo y, en verdad, son equivalentes a las entradas anteriores; en algunos países como Bulgaria, se proporciona ayuda para gastos de viaje, hospedaje y alimentación cuando el curso de entrenamiento está alejado de la casa del trabajador; se proporciona un pago para libros, herramientas y otros materiales de entrenamiento. Algunos arreglos semejantes existen para trabajadores con alguna incapacidad a los que se rehabilitan para devolverlos a la vida laboral productiva. La organización y financiamiento de concesiones de entrenamiento, pueden ser operadas bajo programas de beneficio de empleo, por los departamentos del trabajo o educación, por agencias gubernamentales o por asociaciones de patrones y varios de estos métodos pueden ser usados en cualquier país.

El fomento a la movilidad es otra prestación que se dá para promover la movilidad geográfica del trabajo, incluyendo subvenciones para el costo del viaje a la nueva área, el costo de visitas a casa, gastos de traslado e instalación. Un ejemplo, es el de Suecia, que proporciona gastos de viaje diarios, si el trabajo es dentro de la distancia del cambio; si no, el pasaje al nuevo lugar de establecimiento es pagado junto con el costo de una visita mensual al hogar; una ayuda inicial está disponible para cubrir los costos de subsistencia en los lugares del nuevo trabajo; el mantenimiento de la familia es pagado hasta por 12 meses, si el trabajador tiene que mantener dos hogares, los gastos de mudanza de la familia son reembolsados. Estos arreglos los maneja el Consejo del Mercado Nacional de Trabajo. Algunas facilidades similares se encuentran disponibles en Noruega, pero en este caso bajo la Ley Nacional del Seguro.(36)

---

(36) Cfr. Social Security for the Unemployees. International Labour Office. Geneve, Switzerland. 1976. pp. 29, 30 y 31.

CAPITULO IV.

SITUACIONES DE INAPLICABILIDAD DEL SEGURO DE DESEMPLEO

Existen varias circunstancias en las que resulta inconveniente aplicar el Seguro de Desempleo. Situaciones relacionadas con la conducta del trabajador o la actitud de éste para un patrón e inclusive para con sus compañeros de trabajo, que la mayoría de las veces resulta la rescisión decretada por el patrón; además, existen una serie de obligaciones que nacen para el trabajador, ya que su incumplimiento dá lugar a sanciones que van desde una amonestación verbal -- hasta la separación del trabajo y del salario correlativo, sufriendo las consecuencias lógicas de tal privación.

Antes de rescindir un contrato de trabajo, los patrones deben considerar detenidamente los motivos que existen para llegar a tomar tal decisión, pues no deben olvidar que la habilidad obtenida por el obrero como resultado de entrenamiento y capacitación, que han costado tiempo y dinero al patrón, se pierden cuando se separa a aquél y tomar en consideración los gastos, tiempo invertido en la contratación de un nuevo trabajador. Además, para el trabajador su fuente principal de ingresos lo constituyen los salarios que percibe de su trabajo, que son el sustento de su familia.

#### 4.1 ABANDONO VOLUNTARIO DE EMPLEO

La condición de abandono voluntario de empleo es aquélla en la que el trabajador, por mutuo propio, deja voluntariamente de prestar sus servicios en su trabajo. "En casi todos los regímenes se prevé no pagar prestaciones de desempleo durante determinado período, cuando se dejó el empleo por voluntad propia o sin causa válida o justificada, pero aplicar esta prescripción no es sencillo, y en muchos países la jurisprudencia y la administración han dado interpretacio-

nes muy variadas de lo que cabe entender por 'causa válida o justificada'..." (37)

En México, se contemplan las situaciones de falta de asistencia y del abandono de trabajo, al respecto el maestro Baltazar Cava-zos Flores comenta lo siguiente: "El abandono al trabajo no debe confundirse con las faltas al mismo, ya que para que haya abandono se requiere que haya una suspensión súbita de las labores, en horas de trabajo.

"Ejemplo: un trabajador checa su tarjeta de entrada y empieza a laborar y repentinamente se ausenta de sus labores. Hay abandono de empleo, que se puede acreditar precisamente con la tarjeta checa-dora". (38)

En el Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1985, que es la compilación de algunas tesis emitidas por la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Trabajo de la Nación y los Tribunales especializados en el ramo del Trabajo, elaborado por la Unidad Coordinadora de Políticas, Estudio y Estadísticas del Trabajo, publicó un precedente que aunque no constituye jurisprudencia, nos dá una idea del criterio que se sigue en la Cuarta Sala, la Tesis es la número 17, página 19 del informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación por el presidente de la misma, Lic. Jorge Iñárritu y Ramírez de Aguilar en el año de 1985, que dice lo siguiente:

(37) Introducción a la Seguridad Social. Oficina Internacional del Trabajo. 3a. edición. Ginebra, Suiza. 1984. página 98.

(38) CAVAZOS FLORES, Baltazar. Causales de Despido. Editorial Trillas. 2a. edición. México. 1986. página 49.

"ABANDONO DE TRABAJO COMO CAUSAL DE DESPIDO. BASTA QUE SEA MOMENTANEO.- No debe perderse de vista que el factor tiempo, como determinante de la existencia o inexistencia de un abandono, a fin de precisarlo como causa de despido, debe atenderse a la naturaleza de las funciones encomendadas, supuesto que el trabajador siempre debe estar atendiendo al servicio que le fue encomendado, de suerte que el abandono depende de desatender una función determinada, aún cuando sea momentáneo.

Amparo directo 7225/84. José Guadalupe Onofre Lumbraña. 18 de Septiembre de 1985. 5 votos. Ponente: José Martínez Delgado. - Secretaria: María Soledad Hernández de Mosqueda.

Precedente:

Amparo directo 11206/84. Miguel Angel Madrazo Toache. 6 de Mayo de 1985. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tama-yo. Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín del -- Campo".(39)

#### 4.2 DESPIDO POR MALA CONDUCTA

En lo relacionado a la "mala conducta", creo que es un término muy amplio y que se presta a confusiones, toda vez que ciertas conductas realizadas por los trabajadores pueden encuadrarse en actos de desobediencia, injurias, malos tratos e incluso configurar conductas delictivas.

"La legislación del trabajo de muchos países dá ciertas orientaciones acerca de los despidos que deben considerarse justificados e injustificados -algunos no hablan de 'mala conducta', sino de 'mala conducta laboral', a fin de restringir y precisar los motivos de justificación-, y es corriente que los siguientes hechos se consideren causas válidas de despido:

(39) Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1985. Secretaría -- del Trabajo y Previsión Social. Subsecretaría B. Unidad Coordinadora de Políticas, Estudio y Estadísticas del Trabajo. 1a. edición. México. 1986. página 67.

robo, embriaguez en horas de trabajo, desobediencia deliberada de órdenes y reglamentos, ausencia frecuente del trabajo sin justificación, repetida inobservancia del horario y negligencia deliberada".

(40)

En el Capítulo IV de la Ley Federal del Trabajo, que contempla las causales de Rescisión de las Relaciones de Trabajo, específicamente las contempladas por el Artículo 47, en diversas fracciones, en donde el patrón puede rescindir la relación de trabajo sin incurrir en responsabilidad, se estipula causas análogas a las señaladas en el párrafo anterior, que rigen en los países en donde tiene vigencia el Seguro de Desempleo.

En la Fracción III del presente capítulo, se enuncian las multicitadas causas, en forma detallada, motivo por el cual no son analizadas en esta fracción.

#### 4.3 PERDIDA DEL EMPLEO DEBIDO A UN CONFLICTO DE TRABAJO

Los conflictos de trabajo, se suscitan cuando con una actitud determinada se afecta la esfera jurídica de una persona, relacionada ésta con el lugar donde presta sus servicios el trabajador conflictivo. Independientemente de la actitud del trabajador conflictivo, -- que en ocasiones llega a cometer algún ilícito como consecuencia de un conflicto de trabajo, existen determinadas conductas que son causales de rescisión de las relaciones de trabajo, mismos que se encuentran en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en vigor. A continuación se analizarán las fracciones del artículo antes ---

---

(40) Introducción a la Seguridad Social. Oficina Internacional del Trabajo. Edición 3a. Ginebra, Suiza. 1984. pp. 98 y 99.



citado:

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

1.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la --  
fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negli-  
gencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido  
inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que  
se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el estableci-  
miento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a  
conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un  
período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justifi-  
cada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representan-  
tes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contra-  
tado;

XII. Negarse el trabajador o adoptar las medidas preventivas  
o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o en-  
fermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de em-  
briaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante,  
salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes -  
de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en cong-  
nimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el me-  
dico ;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una  
pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de --  
trabajo; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere". (41)

El maestro Santiago Barajas agrupa en siete apartados las causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón, es una ilustración sintetizada de las fracciones contempladas en el párrafo anterior, al respecto señala lo siguiente:

"a) Las llamadas faltas de probidad. Son cuatro: que el trabajador o el sindicato al cual pertenezca engañen al patrón con certificados o referencias falsas, en los que se atribuya capacidad, aptitudes o facultades de que carezca (fracción I); si el trabajador no demuestra dentro de un término de treinta días, capacidad o eficacia para el desempeño del trabajo contratado, no existe motivo alguno para aceptar su permanencia en el empleo; pero la causal podrá aplicarse sólo en casos de verdadera incompetencia de los trabajadores para la prestación del servicio.

Si el trabajador incurre durante sus labores en actitudes lesivas para la empresa en la que trabaja, como pueden serlo el apoderamiento de útiles, materia prima, productos acabados, etcétera; es indiscutible que en tales situaciones, resulta evidente la falta de probidad. El precepto agrega que los actos de violencia, amagos, -- las injurias o el trato irregular al patrón, a sus familiares o al personal directivo o de administración, del negocio, ello implica también una falta de probidad y es causa rescisoria del contrato, - salvo que hubiera mediado provocación o que el trabajador se hubiese visto obligado a adoptar una actitud de tal naturaleza en defen-

(41) Ley Federal del Trabajo. Editores Unidos Mexicanos. 1a. edición México. 1988. páginas 27 y 28.

sa propia (fracción II).

El obrero debe asimismo guardar las reglas elementales de urbanidad y moralidad mientras trabaja. Es indudable que si comete actos inmorales dá motivo a su separación con causa justificada... (fracción IV).

Revelar el trabajador los secretos de fabricación de la empresa a la que sirve o dar a conocer a terceras personas asuntos de carácter reservado... (fracción IX). Debemos aclarar al respecto que los tribunales no han aceptado que cierto tipo de información, no técnica, pueda encajar en esta causal, basados en el principio de la libre competencia mercantil o económica.

"b) Los actos de violencia. Las actitudes de esa naturaleza ... independientemente de constituir una falta de probidad, originan que resulte imposible la relación de trabajo si se llegaren a presentar. Por esta razón nuestra legislación estipula que si el trabajador incurre en tales actos en contra de algunos de sus compañeros y si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del centro de trabajo, puede el patrón separarlo sin responsabilidad alguna, por el peligro que una persona irascible representa para la correcta marcha de una negociación (fracción III). Cabe aclarar que en los casos de riña entre trabajadores, fuera del local de las empresas o establecimientos, nuestro más Alto Tribunal ha sustentado el criterio de que no encajan en el contenido de esta causal. Es distinto el caso del trabajador que ataque, fuera del servicio, y precisamente considerando que esta circunstancia es ajena a la relación de trabajo, al patrón, a los familiares de éste, o al personal directivo o de administración. Si el ataque de que se trate hace -

imposible el cumplimiento del contrato, el patrón puede rescindirlo sin ninguna responsabilidad (fracción IV).

"c) Ocasionar perjuicio grave a la negociación. Si un trabajador ocasiona de manera intencional daños materiales en los edificios, maquinaria, instrumentos, materias primas o demás objetos relacionados con el trabajo, se está frente a otra causal rescisoria justificada (fracción V).

"d) El actuar con negligencia, en forma prudente o distraída, sin dolo, pero en forma tal que se causen perjuicios graves a la empresa o patrón individual, que se comprometa la seguridad del establecimiento o la de las personas que se encuentren en él; es motivo asimismo de rescisión contractual, si se demuestra la conducta culpable del trabajador (fracciones VI y VII)...

"e) Las faltas de asistencia. Si el trabajador falta al trabajo más de tres veces en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada, ello faculta a éste para separarlo... En la actualidad el período de treinta días debe computarse a partir de que ocurra la primera falta y hasta el momento en que se presente la cuarta inasistencia al trabajo...

"f) La desobediencia del trabajador a las órdenes del patrón. Esta causal requiere de dos elementos para que pueda tener lugar; -- por una parte, que sea sin causa justificada; por la otra, que se relacione de manera directa con el trabajo contratado; es decir, la simple negativa del obrero a una orden relacionada con el puesto que se desempeña, es motivo suficiente para que opere esta causal rescisoria... El caso típico se ha presentado con los choferes que se niegan a la carga o descarga de los vehículos que manejan; si esta maniobra no ha sido consignada dentro de las obligaciones del trabajo

dor, tal negativa no puede reputarse legalmente como desobediencia - (fracción XI). Es distinto el caso cuando un trabajador se niega a adoptar las medidas preventivas que hayan sido impuestas en un negocio para evitar accidentes, enfermedades y otras afecciones graves, no sólo porque ello va en detrimento de su propia salud, sino que -- puede ocasionar contagios u otros riesgos (fracción XII).

"g) Embriaguez e incumplimiento por prisión derivada de una -- sentencia ejecutoriada. Si el trabajador se presenta en el trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o -- droga enervante, salvo en este último caso que exista prescripción - médica demostrable; no sólo resulta obligado que se le impida el acceso al establecimiento, sino que al mismo tiempo esta conducta es - motivo fundado para su separación (fracción XIII)... Finalmente, la prisión del trabajador impide durante el período de su reclusión, el cumplimiento de las obligaciones contraídas; de ahí que la ley faculte al patrón para rescindir el contrato de trabajo... (fracción XIV).

(42)

De los razonamientos expuestos por el maestro Santiago Barajas, creo pertinente expresar algunas ideas relacionadas con ciertos términos que se emplean en las fracciones del Artículo 47 de la Ley Laboral, que pueden ser algunas veces confusos.

Cuando los trabajadores no cuentan con las facultades o aptitudes mínimas para desempeñar el trabajo para el que se les contrató, el patrón deberá hacer valer la causa de rescisión dentro de los ---

(42) BARAJAS, Santiago. Derecho del Trabajo. Edición 1a. Editado por la U.N.A.M. México. 1983. páginas 33, 34, 35 y 36.

treinta días a partir de la fecha en que se contrató el trabajador; pero para poder utilizar esta causal es necesario que medie engaño por parte del trabajador o del sindicato que lo propuso, al haber -- presentado certificados o documentos falsos que le atribuyan conocimientos o capacidad determinada.

"La falta de probidad es la carencia de integridad, lealtad, o la honradez en el actuar; claro está que determinadas conductas no -- siempre constituyen actos delictivos, pero sí algunas veces son causales para la rescisión de la relación laboral" (43)

Se menciona la palabra "amagos", según el Diccionario Pequeño Larousse en Color, la palabra amago significa amenaza, ataque simulado, al respecto creo que la amenaza va acompañada de la intención de causar un daño al amenazado, aunque algunas veces solo existe el deseo de asustar a la persona.

Las injurias son expresiones para manifestar el desprecio, lo que se conoce como insultos, ofensas entre un trabajador y patrón.

En lo relacionado a los actos inmorales, creo que es un concepto subjetivo de difícil conceptualización, al respecto el Licenciado Euquerio Guerrero, manifiesta lo siguiente: "La sociedad tiene sus - normas éticas que forman las buenas costumbres y el actuar en contra de ellas es lo que un hombre normal puede calificar como un acto in-moral. Consideramos que la fracción VIII se refiere principalmente a cuestiones relacionadas con la sexualidad". (44 )

(43) CAVAZOS FLORES, Baltazar. Causales de Despido. Edición 2a. Editorial Trillas. México, 1986. página 34.

(44) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 10a. Edición. Editorial Porrúa. México, 1979. página. 262.

La subordinación de trabajo que se dá en la relación obrero patronal, implica necesariamente el sometimiento del trabajador a las órdenes del patrón, en donde la obediencia que tenga es necesaria para el óptimo funcionamiento de las actividades laborales. Cabe mencionar que existen órdenes que los trabajadores algunas veces no obedecen, por no estar contempladas en su contrato de trabajo, o por -- considerar que determinada labor corresponde a puestos de distinta -- categoría, con distinta remuneración económica, o bien sea categoría muy inferior que al realizarla se humillaría al trabajador.

Cuando el trabajador acude a su centro de trabajo en estado de ebriedad, se convierte en un individuo peligroso para la empresa, ya que al actuar ebrio o bajo la influencia de algún narcótico o droga, entorpece sus labores, comete una falta de respeto y relaja la disciplina por presentarse en ese estado ante su patrón. Se exceptúa al trabajador que, bajo prescripción médica esté bajo la influencia de una droga enervante, teniendo la obligación de hacerlo del conoci--- miento de su jefe inmediato superior.

A continuación se citan algunas ejecutorias y Tesis Jurisprudenciales sustentadas en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que se relacionan con los puntos anteriormente citados:

"PROBIDAD, FALTA DE. LA CONSTITUYE EL HECHO DE DISPONER DE BIENES DEL PATRON CUALQUIERA QUE SEA SU VALOR. No es el monto de lo -- dispuesto indebidamente por el trabajador el que determina que su -- conducta sea irregular, sino el hecho en sí, de disponer de los bienes del patrón y esto constituye una falta de probidad que autoriza a rescindir el contrato de trabajo ". Amparo Directo 971/73. María



Eugenia Arredondo Pita. 24 de Septiembre de 1973. 5 votos. Ponente: Euquerio Guerrero López.

(Informe del Presidente de la Cuarta Sala al terminar el Año de 1973. página 73).

"INJURIAS DEL TRABAJADOR AL PATRON, FUERA DE LAS HORAS DE LABORES. Si con las pruebas rendidas en el juicio quedó demostrado que - en altas horas de la noche y fuera de las horas de labores, el trabajador injurió y golpeó a su patrón, aunque estos hechos no encajen - dentro de lo establecido por la fracción II del artículo 122 de la - Ley Federal del Trabajo, por las mencionadas circunstancias en que - ocurrieron, así como porque se llevó a cabo en distinto lugar al del trabajo, también es cierto que tales hechos justifican los extremos exigidos por la fracción IV de la invocada norma, pues se trata de - injurias de palabra y obra proferidas por el trabajador, de tal mane - ra graves, que hacen imposible que continúe entre ambos la relación de trabajo". A.D. 8017/64. Jesús M. Carranza, fallado el 15 de febre - ro de 1966. Circular 582 de la Conferencia Patronal de la R.M.

"DESOBEDIENCIA, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR. La or -- den dada por el patrón a un empleado para ejecutar, dentro de las -- labores contratadas, determinadas indicaciones, no lesiona los dere -- chos del trabajador y cuando éste incurra en incumplimiento y, por -- tanto, en desobediencia, se constituye la causa de despido justifica -- do; es decir, sin responsabilidad para la empresa, conforme a lo dis -- puesto en la fracción XI del artículo 122 de la Ley Federal del Tra -- bajo".

(Informe de 1970, página 17, Cuarta Sala).

"EBRIEDAD, PRUEBA DEL ESTADO DE. La prueba testimonial es apta para probar el estado de ebriedad, y no es indispensable la pericial, en razón de que dicho estado cae bajo la simple apreciación de los -- sentidos". 6a. Epoca. 5a. Parte. Vol. IX. página 67. A.D. 1421/57. Aquilino M. Altamirano.

Vol. XXVIII, pág. 43, A.D. 592/58. Ma. de los Dolores Sepúlveda.

Vol. XXXIII, pág. 29, A.D. 1949/59. Carlos Guerrero Novelo.

Vol. XLVI, pág. 23, A.D. 5673/60. Salvador Manzano Olmos.

Vol. XLVII, pág. 14, A.D. 5161/62. Catalina Villegas Ramírez.

(45)

Otra pérdida del empleo debida a un conflicto de trabajo, sería la relacionada con la Huelga, ya que si se pagaran prestaciones de -- desempleo a los trabajadores que se declaran en huelga, se fortalece -- ría la posición de estos frente al empleador, y sería inapropiado que la seguridad social tomara partido en un conflicto de trabajo pues -- tratándose de relaciones laborales debe existir una completa neutrali -- dad. "La Organización Internacional del Trabajo en el Convenio so -- bre el Desempleo No. 44, en 1934, prevé la posibilidad de suspender -- el derecho a prestaciones, durante un período determinado, de los tra -- bajadores que hayan perdido su empleo como consecuencia directa de -- una suspensión del trabajo causada por un conflicto de trabajo". (46)

(45) Opus. Cit. pp. 260, 267, 268 y 271.

(46) Introducción a la Seguridad Social. Oficina Internacional del Trabajo. 3a. Edición. Ginebra, Suiza. 1984. página 4.

#### 4.4 NEGATIVA A ACEPTAR UN EMPLEO ADECUADO

La negativa a aceptar un empleo adecuado comprende circunstancias especiales que deben tomarse en cuenta por la persona que ofrece el empleo, ya que deben valorar los factores tales como el salario, la duración de la jornada, si la seguridad social cubre o no la ocupación de que se trate. Hay que descartar al trabajador que no tenga deseos de laborar, en virtud de que esta circunstancia no es aceptable. En el libro *Introducción a la Seguridad Social*, publicado por la Oficina Internacional del Trabajo, tiene un concepto adecuado al tema en análisis:

"La oficina que debe resolver si un empleo es conveniente tiene también en cuenta la edad de la persona, su jerarquía y antigüedad en su ocupación anterior, el tiempo que lleva desempleada, la situación del mercado del empleo y las consecuencias que el puesto que le ofrece puede tener para su vida personal y familiar. Casi nunca una situación está exenta de dudas: un empleo conveniente para un joven puede ser justificadamente rechazado por un trabajador de edad, y viceversa, y alguien que ha estado desempleado por pocos días puede tener mayores pretensiones que quien ya lleva muchos meses sin trabajar". (47)

Considero que cuando se ofrece un trabajo similar al que se desempeñaba, debe ser aceptado, ya que los trabajadores cuentan únicamente con su salario, para satisfacer las necesidades propias y las de su familia, si un empleo ofrecido es rechazado, se aprecia claramente la actitud negativa del trabajador, debiendo suspenderse las prestaciones otorgadas al desempleado.

---

(47) Opus. Cit. pp. 100 y 101.

C O N C L U S I O N E S

- 1.- Es necesaria la implantación del Seguro de Desempleo, para proteger a los trabajadores de la cesación involuntaria del trabajo, tal como lo establece la fracción XXIX, del Artículo 123 - Constitucional, en su apartado "A".
- 2.- El Seguro de Desempleo en México debe ser obligatorio y de observancia en toda la República Mexicana.
- 3.- Las condiciones para la aplicación del Seguro de Desempleo deben ser:
  - a) Desocupación involuntaria del trabajador.
  - b) El trabajador debe ser calificado, con período de calificación de 6 meses.
  - c) Disponibilidad del desempleado para ocupar un puesto de acuerdo a sus calificaciones.
  - d) Pasar un período de espera de tres días, entre el primer día de desempleo y en él que se va a pagar la prestación.
- 4.- Las prestaciones del Seguro de Desempleo serán:
  - a) Pago en efectivo del 60% del ingreso anterior del trabajador.
  - b) Servicios de colocación, cursos de capacitación y adiestramiento.
- 5.- El financiamiento del Seguro de Desempleo, deberá constituirse con las aportaciones de trabajadores y patrones, del 1% sobre los salarios del trabajador con ingresos arriba del salario mínimo, y del 2% sobre la cuantía de la nómina de sus asalariados respectivamente.

- 6.- El patrón deberá retener las cuotas mensuales por concepto de cotizaciones al trabajador y entregarla junto con su cuota patronal, al organismo administrador de las mismas, este organismo debe ser el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- 7.- Las funciones del organismo administrador serán:
- a) Administrar los fondos y prestar los servicios de Asistencia Social en el desempleo como actualmente se dá.
  - b) Recaudar las cotizaciones de trabajadores y patrones, así como otros ingresos que la Ley del Seguro Social señale.
  - c) Proporcionar las prestaciones establecidas.
  - d) Establecer agencias de colocación de empleo en toda la República, relacionándolos con los centros del Seguro Social, de adiestramiento y capacitación para trabajadores desempleados.
- 8.- El Seguro de Desempleo no es aplicable en las situaciones establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que sean comprobadas o que se encuentren en litigio.

B I B L I O G R A F I A

- I. ALCALA, LUIS; ZAMORA Y CASTILLO: CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO. Tratado de Política Laboral y Social. Instituciones Laborales y Sociales. Editorial Heliasta, S.R.L. Argentina, 1972. Tomo II.
- II. BARAJAS, SANTIAGO. Derecho del Trabajo. Edición Primera. -- U.N.A.M. México, 1983.
- III. BERINE JOSEPH. Nuevos Horizontes del Trabajador Norteamericano. Edición Primera. Editorial Libreros Mexicanos Unidos. México.
- IV. BONILLA MARIN, GABRIEL. Teoría del Seguro Social. Editorial Compañía Editora Nacional. México, 1945.
- V. BURGOA, IGNACIO. Garantías Individuales. Edición Décimoctava. Editorial Porrúa. México, 1984.
- VI. CALDERON, ESTEBAN. Juicio sobre la Guerra Yaqui y Génesis de la Huelga de Cananea. Edición Segunda. Editorial Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano. México, 1975.
- VII. CARDOSO, CIRO; HERMOSILLO, FRANCISCO; y HERNANDEZ, SALVADOR. La Clase Obrera en la Historia de México (De la Dictadura - Porfirista a los Tiempos Libertarios). Edición Primera. Editorial Siglo XXI. México, 1980.
- VIII. CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. Causales de Despido. Edición Segunda. Editorial Trillas. México, 1986.
- IX. DE LA CUEVA, MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo. Edición Onceava. Editorial Porrúa. México, 1969.
- X. DE LA MADRID HURTADO, MIGUEL. Elementos de Derecho Constitucional. Edición Primera. Editorial Instituto de Capacitación Política. México, 1982.
- XI. DEUTSCHER, ISAAC. Los Sindicatos Soviéticos. Edición Primera. Editorial Era. México, 1971.
- XII. FLORES CANO, ENRIQUE; GONZALES SANCHEZ, ISABEL; et. al. La Clase Obrera en la Historia de México. Edición Primera. Editorial Siglo XXI. México, 1980.
- XIII. GUERRERO, EUQUERIO. Manual del Derecho del Trabajo. Edición Décima. Editorial Porrúa. México, 1979.
- XIV. MORENO, DANIEL. Derecho Constitucional Mexicano. Edición Quinta. Editorial Pax-México. México, 1979.



- XV. PETERSON, FLORENCE. El Sindicalismo en los Estados Unidos. Editorial Bibliográfica. Argentina, Buenos Aires, 1959.
- XVI. SERRANO, ANGEL y MALO DE MOLINA, JOSE LUIS. Salarios y Mercado de Trabajo en España. Ediciones H. Blume. Madrid, España, 1981.
- XVII. SANCHEZ, FAUSTINO y SANDOVAL, LORENZO. Legislación Laboral y Seguridad Social. Edición Primera. Editorial Trillas. México, 1981.
- XVIII. TRUEBA URBINA, ALBERTO.
- a) Tratado de Legislación Social. Editorial Herrero. México, - 1954.
- b) ... y TRUEBA BARRERA, JORGE. Ley Federal del Trabajo 1970. Edición Cuadragésima Primera. Editorial Porrúa. México, --- 1981.
- c) Nuevo Derecho Procesal del Trabajo (Teoría Integral). Edición Quinta. Editorial Porrúa. México, 1980.
- d) El artículo 123. Edición Primera. Editorial Porrúa. México, 1962.

#### LEGISLACION CONSULTADA

- I. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editado por la Comisión Federal Electoral. México, 1985.
- II. Ley Federal del Trabajo. Edición Primera. Editorial Editores Mexicanos Unidos, S.A. México, 1988.
- III. Ley del Seguro Social. Editorial Libros Económicos. México, 1988.

#### BIBLIOGRAFIA CONSULTADA EN IDIOMA INGLES

- I. SOCIAL SECURITY FOR THE UNEMPLOYEES. First Publication. Geneva, Switzerland, 1976. International Labour Office.
- II. UNITED STATES CODE 3304. Title 26. U.S.A. 1970. International Revenue Code.

#### OTRAS FUENTES DE INFORMACION

- I. Introducción a la Seguridad Social. Edición Tercera. Editado por la Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza, 1984.

- II. Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1985. Edición Primera. Editado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Subsecretaría B Unidad Coordinadora de Políticas, Estudios y Estadísticas. México, 1986.
- III. Periódico El Universal. 5 de julio de 1987. Reportero Juan Rodríguez. México, D.F. Número 25, 519. Año LXXI. Tomo --- CCLXXXII.