

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

**Función de la Sociedad en la
Determinación de la Antigüedad
del Trabajador Mexicano**

T E S I S

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

presenta:

MARIO EDGAR FERIA COLÍN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 mis padres:
DR. MARIO FERIA MENDOZA
y
VICTORIA COLIN DE FERIA

*Con el más grande cariño y admiración,
ya que con apoyo y comprensión he logrado
una meta en la vida.*

A mis hermanas:

*VIOLETA
BEGONIA
VICTORIA*

*A quienes deseo el mejor de los
éxitos en todas las actividades
que emprendan.*

*Al licenciado LEANDRO AZUARA PEREZ,
Director del Seminario de Sociología
de la Facultad de Derecho de la
UNAM, respetuosamente.*

*Al Lic. JOSE MAURICIO FERNANDEZ,
con admiración y respeto.*

*Al Lic. RUBEN CAMACHO MURILLO,
con aprecio y gratitud.*

INTRODUCCION

Trataré de analizar las ventajas y desventajas que trae como consecuencia el emplear personas en edad madura.

En el transcurso de este trabajo iré analizando los elementos de más peso y que son los que se deberían estudiar al tomar una decisión trascendental específicamente para quien está solicitando empleo. Por otra parte, pienso que antes de dar una negativa se debe ser justo con quienes acuden a nosotros y darles oportunidad al menos de exponer sus puntos al respecto de por qué creen estar capacitados, no obstante su edad, para desarrollar una actividad productiva, pues pienso que todo ser humano tiene derecho a defender su libertad al trabajo y a la posibilidad de conseguirlo.

En este mundo lleno de tribulaciones y de injusticias en el que el hombre con su fuerza de trabajo y el capital, juegan un papel de suma importancia en la vida económica de las naciones, y que en muy poco o casi nada se toma en cuenta las situaciones especiales del hombre tanto en su hogar, en la calle al dirigirse a los centros de operaciones y dentro de éstos mismos, en los primeros y en los últimos años de prestación de servicios se veían desamparados, encontrándose en un momento determinado a merced de los malos empresarios, de los inconscientes patrones que no alcanzan a comprender que sin obreros no hay empresa, y a la vez sin empresa éstos no son; por otro lado las demasiadas exigencias de este sector hacia el empresario capitalista dará como resultado la desaparición de la empresa y por consiguiente la extinción de la clase obrera.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

- A) EN LA EPOCA PREHISPANICA.
- B) EN LA EPOCA COLONIAL.
- C) EN MEXICO INDEPENDIENTE.
- D) EN LA REFORMA.
- E) EN EL ARTICULO 123.

EN LA EPOCA PREHISPANICA

La historia nos enseña que el trabajo ha sido considerado de modo diverso según la época y el grupo social; así para algunos pueblos fue castigo impuesto por sus dioses, otros lo aceptaron como un mal necesario, en otras ocasiones se ha considerado como degradante o como ennoblecedor, según el tipo de actividades que se realice, así se explican las prohibiciones de determinadas actividades a los miembros de algunas clases sociales.

Existe una gran carencia de datos exactos, ya que no es sino hasta la llegada de los hispanos cuando empieza a escribirse de la vida de los nativos y que por cierto nos han llegado bastante deformadas ya por sus inclinaciones personales, ya por sus conveniencias para lograr sus fines. (1)

Según los historiadores que nos hacen llegar estas notas, habitaban gran parte del territorio de Anáhuac los aztecas y los teepanecas, a la llegada de los conquistadores.

La concepción que los aztecas tenían en cuanto a la economía familiar, ya había superado la primera fase, pues ya se encontraban en la etapa de la economía de la ciudad, esto porque empiezan con el intercambio con los pueblos vecinos y aun con algunos un tanto distanciados, empleando la forma más común conocida en el mundo antiguo, el trueque.

(1) Cfr. Sánchez Alvarado, Alfredo.—"Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo". Edic. 1967. México, D. F. P. 57.

Socialmente se encontraban divididos en poseedores y no poseedores, como lo señala el maestro Sánchez Alvarado, (2) en esto también está de acuerdo el maestro Castorena en su obra, esta división social es la que siempre ha existido desde que tenemos notas que el hombre existe en este mundo; en Roma el dominus y el esclavo; en la Edad Media, el señor feudal y el siervo, para los economistas el burgués y el proletario y para el pueblo el rico y el pobre, pero en todas las épocas y en todas las mentes los unos son poseedores y los otros desposeídos.

La clase poseedora estaba integrada por los guerreros, los sacerdotes, los comerciantes; los guerreros eran los hijos de los señores que formaban una verdadera casta.

Para los aztecas, la guerra y la religión eran de gran trascendencia, ya que eran ejercidas por los sacerdotes que constituían un grupo cerrado. (3)

El comercio que ejercían los aztecas eran con los pueblos vecinos, una vez superada la primera etapa de la economía.

Los poseedores tenían la obligación de cultivar la tierra y no sólo para subsistir sino para el mantenimiento de las castas privilegiadas, las actividades eran ejecutadas por los señores que llegaron a convertirse en verdaderos profesionales, podríamos señalar aquí la presencia en comparación a la época moderna de una simple agrupación sindical y de un gremio de la Edad Media, éstos tenían derecho a prestar sus servicios en los mercados, alquilando su fuerza de trabajo; los hijos heredaban la ocupación del padre.

Los no poseedores o desposeídos estaban sujetos a una especie de servidumbre pero no eran considerados esclavos, "los esclavos adquirían esta condición por la guerra o por sanciones provenientes de delitos, como el robo", (4) los esclavos por crímenes una vez cumplida su condena, recobraban su libertad, por otro lado los prisioneros de guerra eran sacrificados a los dioses.

(2) *Ibidem*, P. 58.

(3) *Loc. Cit.*

(4) *Loc. Cit.*

En este punto, el esclavo azteca no se comparaba en lo más mínimo al esclavo romano, que era considerado una simple cosa, el esclavo azteca estaba dotado de una personalidad jurídica propia, con capacidad para adquirir y enajenar bienes, la mujer e hijos en todo momento eran libres, la esclavitud no era hereditaria, era tratado con más humanidad.

Dentro de los más poseedores estaban los mayeques, especie de esclavos de la tierra, pagaban su tributo al dueño de las sementeras que sembraban; pero no pagaban tributo al rey. Los conquistadores además del tributo que imponían a los vencidos se apoderaban de algunas tierras del pueblo conquistado; y el rey otorgaba la propiedad de esas tierras, a los guerreros o a los nobles, como premio a sus servicios, con todo y los poseedores de las mismas que desde entonces era una especie de esclavos de la tierra. (5) Y comenta Sánchez Alvarado en su obra, éstos se asemejaban a los esclavos de la Edad Media. (6) Por la posesión de la tierra, ya que no eran propietarios y por la costumbre de cultivar la misma.

Los tlamanes que se dedicaban al trabajo de carga, se les consideraba una clase social que respondía también a una necesidad social "siendo utilizados sus servicios para carga y transporte. (7) la agricultura en los calpullis, eran actividades exclusivas del pueblo; en cambio, la orfebrería en sus inicios, estuvo vinculada a la nobleza, los aztecas tenían que trabajar en beneficio del Estado, gobernantes, sacerdotes, etc.

Se creó una especie de organización del altepatlali que denominaron casas de comunidades indígenas, algunos autores señalan dentro de las funciones de estas casas la prevención higiénica y el aislamiento en caso de plagas y epidemias; y otros como F. Lamas opinan que tuvieron por finalidad la creación de un fondo común con los ahorros de los pueblos para atender sus propias necesidades; especial-

(5) Mendíeta y Núñez, Lucio.—"El Derecho Precolonial", Porrúa Hnos., México, D. F., 1937, P. 24.

(6) Sánchez Alvarado, A.—Op. Cit. P. 59.

(7) Castorena, J. Jesús.—"Procesos del Derecho Obrero.—México, D. F.—Editorial Juris.—México, 1944, P. 82.

mente las de carácter municipal, y las de culto religioso, y de modo secundario, las de enseñanza, el cuidado y curación de enfermos. (8)

La tributación podía ser de diferentes maneras que repartían en los miembros de pueblos tributarios, llegaban a establecer la obligatoriedad del trabajo.

Los matzahuales, esclavos, mayeques y tlamanes son los que trabajaban y producían, se llega a hablar por esta situación en contratación de matzahuales, de un principio gramial, esto estudiado desde un punto de vista moderno, pero no debemos perder que aún no había influencia europea.

EN LA EPOCA COLONIAL.

Al iniciarse la colonia, se desconocía la gran industria, por lo que los trabajadores tenían que sujetarse a los diferentes ordenamientos; tales como la esclavitud, la encomienda, las ordenanzas de gremios y las cofradías, que fueron traídos junto con los hispanos.

La esclavitud y la encomienda; estos dos sistemas fueron implantados por los conquistadores, Hernán Cortés a su llegada hizo de inmediato reparto de tierras, apareciendo con esto el fenómeno de la esclavitud.

La encomienda la consideraron como una merced real en favor de los conquistadores para cobrar los tributos; la encomienda aparentemente tuvo por objeto librar de la esclavitud a los aborígenes, pero produjo un resultado contrario "ya que se convirtió en el peor sistema de explotación a que se sujetó a nuestros antepasados". (9)

Con esta institución se trató de subsistir al derecho forzado por el tributo, estando obligados todos a contribuir con el encomendero, a cambio recibían instrucción religiosa, defensa y les procuraban un

(8) Cfr. Cuevas Martínez, Sonia M. "La seguridad e higiene del trabajo en la Legislación Mexicana. Revista Iberoamericana de Seguridad Social No. 2.—Madrid, Esp. 1973. P. 7.

(9) A. Sánchez, A.—Op. Cit. P. 60.

bien tanto material como espiritual, sin ofenderles en su persona; todo esto fue una farsa, ya que se convirtió en enemigo de nuestros aborígenes, aunque se prohibieron las encomiendas en el año de 1524, a pesar de ello se siguió el reparto de indios que se optó por su reglamentación, esto no fue obstáculo para seguir explotándolos.

Leyes de Indias.—Nuestros historiadores han dado poca importancia a las Leyes de Indias, cuando se trata de investigar sobre antecedentes de nuestras instituciones laborables; casi se olvidan del contenido de ellas, no obstante que constituyen un auténtico código de trabajo. “Para México independiente lo mismo del siglo pasado que el de éste, serán las Leyes de Indias un gran reproche, mejor los reyes de Castilla, que nuestros autóctonos gobernantes tuvieron una clara visión del problema de la raza de México y mientras aquellos se preocuparon por dar soluciones prácticas al problema, éstos trataron de ignorarlo” (10), opinamos que no trataron de ignorarlo, sino que los nativos no pudieron ver el problema, tan claro como lo vieron los hispanos, ya que éstos tenían la experiencia de varios siglos y los nuestros solamente unos cuantos años; otro aspecto de la Legislación Indiana es que surgió precisamente para evitar abusos de los conquistadores a costillas de los nativos de las tierras recién descubiertas.

El maestro Trucba Urbina en su obra (11) señala que España con las famosas Leyes de Indias, es la creadora de un derecho social y no de un derecho laboral, ya que fueron normas de buen trato al trabajo humano, y que este derecho se basó fundamentalmente en las ideas de bondad y caridad de la reina Isabel que desgraciadamente no se cumplieron.

“El derecho social de la Colonia fue un noble intento de protección humana que no llegó a la vida del hombre de América y que se conserva en viejos infolios”. (12)

El ámbito jurídico de la vida colonial se circunscribió funda-

(10) Castorena, J. Jesús.—Op. Cit. Pp. 91-92.

(11) Trucba Urbina, Alberto.—“Nuevo Derecho del Trabajo”. México, D. F.—Porúa, 1972. P. 139.

(12) *Ibidem*, P. 140.

mentalmente en las Leyes de Indias de las que nos llegan reminiscencias como:

Libertad de trabajo, pudiendo sólo mediante convenios obligar a nuestros aborígenes a prestar trabajos personales. Este antecedente lo extiende más el legislador en la ley de 1970, al otorgar la libertad de trabajo en el primer párrafo del artículo 4o.

Se consagran una serie de derechos en favor de los indígenas a los que se debería dar trato humano. Los reyes católicos basados en las ideas de la época en cuanto a la manera de considerar a los nativos, mediante la legislación se dio mayor protección a estas gentes; considera el maestro Trueba Urbina que es más derecho social que del trabajo.

Las leyes sólo serían aplicables a los aborígenes, porque fueron el motivo que inspiró esta legislación proteccionista; no podía, ni debía extenderse a los conquistadores o hijos de éstos.

En cuanto a la jornada se dejaba al arbitrio del virrey determinar la fijación de la duración de la misma. Sin embargo no se puede dejar pasar por alto la ley del rey Felipe II que establecía: Que los obreros que trabajasen en la construcción de fortalezas y obras militares trabajasen ocho horas al día, cuatro por la mañana y cuatro por la tarde, repartiendo el tiempo en forma que conviniere; ya que en este precepto se establecía la jornada que en la actualidad rige, con más benevolencia el virrey tenía autoridad plena de fijar y determinar la jornada.

Se fija la mayoría de edad a los 18 años, estableciéndose que los menores de esa edad no podrán ser obligados a trabajar; en el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, no se fija la mayoría de edad, pero sí en la fracción I se estipula la prohibición de trabajo para menores de 14 años, y en el título quinto, capítulo II formula un minucioso articulado respecto del trabajo de menores, cuando éste puede ser prestado y las garantías que debe tener debiéndose vigilar el cumplimiento de los artículos 22 y 23 de la ley vigente.

Que el salario debía ser justo y acomodado, precisándose que el objeto del salario debía ser el de permitir al indio vivir y soste-

nerse de su trabajo, así como el que se les diese buen trato, entendiéndose por salario actualmente según el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo", en cuanto al salario mínimo, éste debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos; basado esto en la segunda fracción del artículo 90.

Se prohíbe el pago del salario en especie, señalándose el sábado de cada semana para recibirlo en propia mano; esta norma Indiana se proyecta en su primera parte con el artículo 90 en el que nos dice que "es la cantidad menor que debe percibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo" y la segunda parte está acorde con el artículo 88 de la misma ley que a la letra dice: "los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

El trabajo de la mujer queda regulado haciéndose la distinción ya sea soltera o casada, respetándose la patria potestad y la autoridad; al relacionar esta norma con la Ley Federal vemos una paridad de trato en los sexos en cuanto a derechos y obligaciones entre hombres y mujeres, el legislador establece una reglamentación especial para la mujer antes del parto y para después de éste.

Se establece el descanso semanal con pago de salario, disfrutándose del día domingo de cada semana; desde hace cuatro siglos esta norma tiene vigencia y en la actualidad encontramos esta disposición en los artículos 69 y 73 en favor de los trabajadores que por necesidad o conveniencia de las empresas tienen que laborar los domingos, ya sea en jornada ordinaria, extraordinaria o en sus días de descanso; y señala que se les aumentará en un 25% el salario de dicho día como prima, independientemente de lo preceptuado en los artículos mencionados.

Se consagran unas normas a efecto de evitar renunciaciones de derechos con relación al salario, esta disposición va de acuerdo con lo que establece en el artículo 33 de la Ley Federal y que dice "es nula la renuncia que los trabajadores hagan de sus salarios devengados,

de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé. Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la junta de conciliación y arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

Se establecieron diferentes prohibiciones con el fin de proteger a los indios para ciertas actividades que por su especial mención no encontramos relación alguna con la Ley Federal del Trabajo, tales como: El uso de indios en transportaciones, el trabajo del indio en la pesquería de perlas, de desague de las minas aun siendo de propia voluntad.

También se dictaron normas con ciertas modalidades para que los indios que trabajasen en pozos, escaleras, chimeneas, se aclimasen primero.

En principios de seguridad social las Leyes de Indias entrañan varias disposiciones; en cuanto a las enfermedades, la manera de evitarlas y la obligación de atenderlas inmediatamente, aspectos higiénicos en el trabajo; se fundan casas de comunidad con diversas finalidades tales como: el auxilio a viudas, huérfanos, inválidos, se crean diversos hospitales, la obligación que existía para los españoles de sostener colegios y seminarios y también se señaló la de proporcionar habitación a los trabajadores del campo y de las minas, señalándose también que debía haber higiene en el centro de trabajo.

También se imponen una infinidad de sanciones de carácter pecuniario para el caso de incumplimiento. Es indudable que las Leyes de Indias fueron poco observadas, pero debemos reconocer el interés que tuvieron los reyes españoles para evitar la explotación inícuca de los aborígenes; debiendo tener a estas leyes como un antecedente inmediato de las instituciones laborales y no recurrir o tratar de justificar su existencia o sus antecedentes en otros países. (13)

(13) Cfr. Castorena, S. Jesús.—Op. Cit. P. 96.

MEXICO INDEPENDIENTE

La mayoría de los historiadores están de acuerdo que el movimiento iniciado por el cura Hidalgo, fue exclusivamente por la independencia nacional y que propiamente quien inicia el movimiento por la auténtica liberación de México, es el generalísimo José María Morelos y Pavón, quien al propio tiempo sentó las bases fundamentales en la constitución de Apatzingán para superar al incipiente Estado mexicano, es decir gesta una revolución democrática anti-imperialista; la bandera del caudillo michoacano, fuera de combatir el colonialismo y de romper sus sistemas esclavistas, también luchó por una libertad en todos los ámbitos. Con sus diversos actos rompió la estructura económica, política y social de la Nueva España. Al nacimiento de los principios fundamentales que aún en nuestros días siguen siendo base de sustentación del régimen jurídico-político de la nación mexicana.

Convierten la acción de Morelos fundamentalmente en reforma social.

El primer acto trascendental de los Insurgentes es la abolición de la esclavitud, decretada por el insigne cura de Dolores, por el bando expedido en la ciudad de Valladolid el 19 de octubre de 1810 y complementado por don José María Anzorena intendente de la provincia.

El intendente de la provincia en su relación sanciona con la pena capital a aquellos que no dieran cumplimiento al decreto del cura Hidalgo. (14)

Morelos en "Sentimientos de la Nación" de 14 de septiembre de 1813, en el párrafo número 12, concibe la justicia social de la siguiente manera: Que como la buena ley es superior a todos los hombres, las que dicta nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia de tal suerte que aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto". (15)

(14) Cfr. Sánchez Alvarado, A.,—Op. Cit. P. 65.

(15) Ibídem, Op. Cit. P. 65.

A la consumación de la independencia se rompió con la metrópoli, la organización de gremios, cofradías y corporaciones subsistieron quedando en vigor las diferentes ordenanzas dictadas durante la Colonia; con todas las anteriores consideraciones es de concluir que la libertad de trabajo quedó consagrada, sólo que el español eriollo y mestizo acomodado, aprovecharon esta situación para despreciar a toda la población indígena.

Las luchas internas que vivió el pueblo mexicano durante la primera mitad del siglo XIX, fueron obstáculo para que los gobernantes se preocuparan por el problema obrero.

El pasajero imperio de Maximiliano, alcanzó a promulgar una serie de disposiciones en materia laboral, "teniendo un objeto más histórico que práctico" (16), según lo comenta Sánchez Alvarado en su obra.

Citaremos algunos artículos del estatuto provisional del imperio mexicano, en relación con la legislación laboral de la época.

Artículo 69.—A ninguno puede exigirse servicios gratuitos o forzados, sino en los casos que la ley disponga.

Artículo 70.—Nadie puede obligar los servicios personales sino temporalmente y para una empresa determinada, los menores no lo pueden hacer sin la intervención de sus padres o curadores o a falta de ellos la autoridad política.

Por lo que se refiere a leyes reglamentarias son de recordarse:

- a) La Junta Protectora de clases menesterosas, 1o. de abril de 1865.
- b) Ley de Trabajadores de 1o. de noviembre de 1865.
- c) Ley sobre Policía General del Imperio de 1o. de noviembre de 1865.

Esta primera institución aparecía como una beneficencia ya que

(16) Ibídem; Op. cit. P. 73.

a ésta acudían las clases menesterosas con alguna queja, buscaba medidas con el fin de mejorar la moral y materialmente a este sector.

La Ley de Trabajadores; establecía una serie de normas dentro de las cuales tenemos asistencia médica, construir y sostener escuelas, medidas de higiene, las que podríamos equiparar con la actual seguridad social.

La tercera Ley sobre Policía General reglamentó el uso de la fabricación del fósforo blanco por lo peligroso de su manejo.

La legislación del imperio contiene una serie de normas en beneficio de los trabajadores, que ningún gobierno había establecido hasta la fecha, debemos tenerla en cuenta como antecedente.

EN LA REFORMA

Resultaría muy prolijo enunciar toda una época de la Historia Patria, solamente nos inclinaremos a mencionar lo que resulte apropiado para nuestro estudio.

El primer problema al que de un modo inevitable se enfrenta una colonia que logra separarse de la metrópoli es el de existir, el de ser, el de darse una vida y una personalidad propias. Esto exige muchas cosas; digamos organizar su economía para que sirva a los intereses de la nueva nación y no ya a los de la antigua metrópoli imperial. Pero, antes que nada, requiere idear la forma como la nueva nación designará a sus autoridades, tarea ésta que corría por cuenta de la misma metrópoli. Y no puede idearse otra forma de hacerlo que mediante una ley superior, es decir que esté sobre todas las demás leyes; por eso se llama Constitución porque organiza o constituye al país políticamente.

Don Juan Alvarez, Presidente Interino de la República Mexicana convocó a un congreso constituyente el día 16 de octubre de 1855, "En cumplimiento al artículo 5 del Plan de Ayutla de 11 de marzo de 1854 con el fin de dar a México una nueva constitución que fue aprobada el 5 de febrero de 1857.

Pues bien, en una larga y agitada historia, la Constitución de 1857 marca un punto culminante primero, porque representa el edificio Constitucional más elevado y ambicioso que hasta entonces había intentado levantar México. Segundo porque consiguió reunir los pareceres de los liberales puros y de los moderados, si bien no el de los conservadores.

Tercero porque fue el fruto de los debates interminables hechos a plena luz del día. En fin, porque en su confección intervinieron los hombres más ilustrados, más inteligentes y patriotas con que el país contaba en aquel entonces.

Así, no puede concebirse duda alguna de que la reunión del congreso constituyente de 1856 fue un importante acontecimiento histórico nacional; tampoco cabe dudar de que la Constitución de 1857 es una marca señalada en la Historia Patria. (17) "El problema de trabajo fue ajeno al constituyente del 57, pero más preocupados se vieron los representantes populares por el problema teórico de la Libertad de Trabajo y más orientados por el principio de la economía laboral, optaron por no tomar intervención alguna en el problema, en el que sí pensaron y hasta analizaron la conveniencia de atacarlo, y todo por el temor de que una ingerencia en tal delicada materia puede sin querer, herir de muerte a la propiedad, y la sociedad que atenta contra la propiedad se suicida" (18) discurso de Vallarta, Zarco. "Historia del Congreso Constituyente de 1857".

El Maestro Trueba Urbina en su obra ya citada señala que antes que en otra parte del mundo se hablara de derecho social, en México ya se pronunciaba en función protectora de los débiles (19) la Sesión de 10 de julio de 1856, Ignacio Ramírez se pronuncia en contra de la comisión porque se olvidó de los derechos sociales de la mujer y de los niños.

En ninguna parte del mundo nacía el derecho social. En los albores del siglo XX, sólo conceptos de Socialización de Derecho, fue hasta el advenimiento de la Revolución Mexicana a cuya sombra se

(17) Cfr. Cosío Villegas, Daniel.—"La Constitución de 1857 y sus críticos",—México, D. F., Biblioteca S. E. P. 1973. Pp. 18-24.

(18) Castorena, J. Jesús.—Ob. Cit. Pp. 109, 110.

(19) Cfr. Trueba Urbina, Alberto.—Ob. Cit. P. 141.

expiden decretos de carácter social en favor de los campesinos y obreros, iniciándose la tarea del Congreso Constituyente de 1916-1917, con la creación de un nuevo derecho social en las relaciones de producción económica y la propiedad privada. (20)

EN EL ARTICULO 123

El Artículo 123 establece las garantías más importantes para los trabajadores, que forman parte de la sociedad, al igual que los campesinos, una clase débil desde el punto de vista económico, dichas garantías tienen categoría constitucional para evitar que puedan ser violadas por leyes ordinarias o disposiciones administrativas. Así gracias a la decisión de los constituyentes de 1917, alcanzaron la jerarquía constitucional los principios que rigen y protegen el trabajo humano en nuestro país.

El artículo 123 vigente comprende dos partes, la primera donde se reglamentan las relaciones laborales entre trabajadores y patrones; la segunda se refiere a esas mismas relaciones cuando se establecen entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y los servidores públicos. La Ley reglamentaria del inciso "A" es principalmente la Ley Federal del Trabajo, la del "B" la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Dentro del apartado "A", se encuentran establecidos los principios más importantes que son:

La fracción I fija la jornada máxima en ocho horas diarias. Con la citada medida se trata de evitar una explotación inhumana, aún cuando para ese fin concurriera la voluntad plena del trabajador, antes de que la Ley reglamentara las relaciones obrero patronales, regía la libre contratación y entonces operaba la Ley de la Oferta y la demanda, circunstancia que conducía a una serie de infamias y abusos en perjuicio de los trabajadores, actualmente los vinculados por una relación de trabajo no pueden convenir en una jornada supe-

(20) Cfr. *Ibidem*, Ob. Cit. Pp. 114-115.

rior a las ocho horas diarias para el trabajo diurno, y en la fracción II se prevee el caso del trabajador nocturno que a la letra dice: II.—La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciseis años.

Consideró en esta fracción el Legislador que el trabajo nocturno es más agotador que el diurno, basándose en las leyes naturales.

En las fracciones II, III y V, consagran los principios de protección a la mujer y a los menores de 16 años, a quienes se les prohíbe dedicarse a ciertos trabajos peligrosos para la salud. La ley estima que el niño menor de 14 años no debe realizar trabajos remunerados puesto que está en etapa de su desarrollo físico-mental y le corresponde a la sociedad proteger su crecimiento y educación.

El artículo 123 de la constitución contiene diversas disposiciones que constituyen las únicas modalidades a las que puede someterse el trabajo de las mujeres, de tal manera que el proyecto suprime todas las disposiciones de la ley que implican restricciones distintas a las contenidas en la norma constitucional.

Se consideró detenidamente el alcance de los términos "labores peligrosas e insalubres y se llegó a la conclusión en armonía con las finalidades que deben perseguir las normas que rigen el trabajo de las mujeres, que son las que pueden tener alguna influencia en el proceso de la maternidad. En consecuencia las labores que son peligrosas o insalubres en sí mismas, pero cuya peligrosidad o insalubridad pueden afectar por igual a los hombres y a las mujeres, no son tomadas en consideración.

La jornada de trabajo debe comprender como máximo, una tercera parte de las horas totales del día, y además es necesario que periódicamente el trabajador abandone en forma completa sus labores para que pueda disponer libremente de su tiempo en otras actividades como culturales, deportivas, etc. La razón de esta disposición está en la conveniencia de evitar que por el trabajo excesivo, aparezca la fatiga y por consiguiente baje el rendimiento.

Las fracciones VI, VII, VIII, X y XI, se refieren a los principios que rigen el salario. La ley además de proteger la integridad

física y espiritual del trabajador, quiere asegurarle que su tarea recibirá un pago justo y equitativo, que sea lo suficiente para llevar una vida decorosa. Por esta razón se fija un salario mínimo garantizándose su entrega, se estima que el salario mínimo es la menor cantidad de dinero que puede recibir un hombre, para satisfacer sus principales necesidades incluyendo las de su familia. Además el salario comprende todas las ventajas económicas establecidas en el contrato. El artículo 82 define el salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador a cambio de su trabajo. Esta definición uniforma la terminología, por lo que el término salario es el único que se usa en el proyecto para determinar la retribución al trabajo.

El artículo 85 recoge el clamor nacional en el sentido de que el salario debe ser remunerador y proporcionado a la cantidad y calidad del trabajo. De los términos de este artículo se desprende claramente que el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrón al trabajador, sino que además de esa prestación principal están comprendidas en el mismo todas las ventajas económicas establecidas en el contrato en favor del obrero.

La fracción IX se refiere a la participación del trabajador en utilidades de la empresa, en vista de que, si con su esfuerzo aumenta el capital es muy justo que participe de la proporción que la Ley establece, de las ganancias que el patrón obtiene.

Las fracciones XII y XIII, ponen de manifiesto el propósito de legislar la protección que se debe a los trabajadores en los diversos aspectos fundamentales de la vida: el hogar, la educación de sus hijos, la salud, etc.

El único patrimonio que tiene el obrero es su capacidad de trabajar y por ese motivo, cuando a consecuencia del trabajo sufre un riesgo que puede ser una enfermedad o un accidente, la ley responsabiliza al patrón y le impone obligaciones respecto del obrero que ve disminuída o suprimida su posibilidad de trabajar.

Además el patrón no solamente debe compensar el daño sufrido,

sino también evitarlo con medidas preventivas, como lo señalan las fracciones XIV y XV.

La fracción XVI reconoce el derecho de trabajadores y patrones para asociarse en la defensa de sus respectivos intereses.

Desde mediados del siglo pasado los obreros lucharon en contra de los patrones que les negaban la facultad de sindicalizarse, pues en forma aislada no podían hacer nada en contra de la gran fuerza que representaba el capital, cuyo poder sólo era posible contrarrestar si sumaban las garantías individuales y hacían valer la importancia que su tarea común tiene en el proceso productivo. Entonces y a lo largo de todo el siglo pasado y los primeros años del presente, hasta la aparición del derecho del trabajo, la desigualdad se hizo cada vez más notoria en atención a que mientras que el patrón imponía las condiciones del contrato, el obrero carecía de derecho teniendo una imperiosa necesidad de cumplir; trabajar al máximo por mínimo salario. La asociación profesional que es el sindicato, es una de las principales garantías de los trabajadores que se basa en el principio de que la unión hace la fuerza; con ella se quiere alcanzar un equilibrio entre los dos factores de la producción: capital y trabajo.

Los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa; los sindicatos tienen a su vez el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos, de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y de formular su programa de acción. El proyecto respeta íntegramente los principios consignados en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo vigente. (21)

Las fracciones XVII, XVIII, XIX reconocen a los trabajadores el derecho de huelga y a los patrones el derecho al paro. Estos sin embargo no pueden ser derechos absolutos, la Ley los reglamenta y sólo los reconoce si se ejercitan de acuerdo con las condiciones que establece la propia ley.

Gracias al derecho de huelga se ha logrado que el patrón con el poder que tiene no cometa arbitrariedades.

(21) Cfr. Trueta, Alberto y Trueta, Jorge.—*Nueva Ley Federal del Trabajo; exposición de motivos*. México, D. F. Porrúa 1973. P. 448.

El paro constituye el derecho del patrón a suspender las labores de su empresa, siempre y cuando cuente con la aprobación otorgada por las autoridades del trabajo y que dicha suspensión sea justa y necesaria desde el punto de vista económico.

Las fracciones XX, XXI y XXII se refieren a las autoridades establecidas para dirimir los conflictos que surjan entre capital y trabajo, obrero y patronos.

Los tribunales de trabajo son distintos e independientes de los del fuero común. Se clasifican en locales y federales y reciben el nombre de Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El patrón que despida a un trabajador sin causa justificada estará obligado según lo prefiera el trabajador a reinstalarlo o indemnizarlo de acuerdo con la fracción XXII.

Apartado B fracción XI menciona: 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 accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares. (22)

(22) Cfr. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

CAPITULO II

CAUSAS DE DESEMPLEO EN LA EDAD MADURA

- A) EDAD MADURA
- B) CAUSAS DEL DESEMPLEO EN LA EDAD MADURA
- C) TERMINACION DEL CONTRATO
- D) POLITICAS EMPRESARIALES
- E) CAUSAS FISICAS

EDAD MADURA

Es muy difícil para cualquier persona tratar de definir lo que es la edad madura, haciendo la aclaración que el término madurez refiriéndonos a la edad, es tan sólo un convencionalismo y que, para efectos de este trabajo lo utilizaremos con mucha frecuencia, puesto que lo haremos aplicándolo a personas de más de cuarenta y cinco años. Para algunos, será la época en que la vida empieza a declinar, para otros tal vez sea cuando fallan las funciones psíquicas o las motoras y van transformándose, disminuyendo su calidad e intensidad, tal vez lo sea al llegar a cierto número de años. Mucho se ha hablado y discutido sobre el término, para este trabajo de tesis, he considerado en utilizarlo para medir específicamente la edad productiva, más que la cronológica, sin hacer a un lado la íntima relación que existe entre ambas.

Dividiremos las edades en cinco, a saber: Puerilidad, Adolescencia, Juventud, Virilidad y Vejez. La vejez se divide en dos partes: La primera dura desde 35 a 49 años; edad en la cual los hombres son llamados en latín *senes*, es decir, viejos la segunda parte de la vejez según Galeno, se distribuye en tres grados, el primero es cuando los hombres poseen aún la virtud viril, como para estar ocupados en los negocios civiles, cosa que no pueden hacer los del segundo grado por debilidad de sus virtudes. Los que están en el tercer grado están vejados por traumas, imbecilidades y angustias, impotentes de cuerpo y de espíritu; están encorvados, idiotas y vueltos a la infancia y son completamente inútiles, se les denomina *Bis pueris senes*. Los del primer grado son alegres y también virtuosos, comúnmente

se les llama viejos verdes; los segundos no piden más que cama y comida, y los últimos la fosa. Así que en la vejez son los hombres fríos y secos hasta en las partes sólidas, porque se han consumido la humedad sustantiva o radical, proveniente de la multitud de sus años. "Esto puede suceder también por enfermedad febril" (23). Con esta cita se llega a la conclusión de que el autor A. Paré liga la edad productiva con la cronológica. Para Zacchias —nos dice también J. Guillermo—, en el siglo XVII, la vejez comienza a los sesenta años, en este caso la apreciación era relativa a la edad cronológica, sin tomar en cuenta la productividad. "A primera vista el envejecimiento parece ser el contrasentido de toda experiencia, una inconveniencia de la fortuna, un mal entendido, en suma con el cual chocan incesantemente las generaciones, no hay experiencia humana mejor distribuída. Es común a todos los individuos, mas no afecta a todos con el mismo rigor porque es sentida en toda su plenitud, cuando crece la inquieta curiosidad que se pone en vivirla". (24)

Se podría interpretar también como una virtud que nos proporciona un cúmulo de conocimientos y experiencias que es un don que se obtiene con el paso del tiempo, pero que tiene sus inconvenientes, pues existe un bloqueo que ataca a todos tarde o temprano aunque con algunos es más dramático. Jardiel Poncela en su libro *Máximas y Mínimas* dice: "La juventud es la única enfermedad que se cura con el paso del tiempo". Escritor humorístico, pero de profundo sentido filosófico que con esto nos quiere decir que la madurez incipiente o la inexperiencia de algunos jóvenes se contrarresta por la madurez y experiencia que da la mayor edad en muchos casos.

Como hemos visto, las opiniones y divisiones de algunos autores nos llevan a una poca unificación de criterios respecto a las etapas de la vida, ni los factores en que se basan dichas opiniones.

En la antigüedad hablaban de la capacidad para los negocios o de las incapacidades físicas para determinar si un hombre era joven o viejo, otros se dejan guiar por el simple paso del tiempo; no obs-

(23) Guillermo Jacques.—La Longevidad. EUDEBA, Bs. As. 1962. P. 12.

(24) Guillermo Jacques. Op. Cit. Introducción.

tante, creo que la edad real de los individuos se debe determinar por diferentes factores de la edad cronológica.

Se puede ser joven a los cuarenta años o viejo a los treinta "La antigüedad abunda en longevidades o vidas excepcionalmente largas. Los textos no ocultan la longevidad de los hombres que, en momentos diversos, ilustraron con su presencia el terruño helénico. Epiménides de Creta había vivido ciento cincuenta y tres años, aunque es cierto que pasaba por ser hijo de una ninfa. Georgias de Leontina, Demócrito, Isócrates, Zenón, Tales de Mileto, Jenofonte, Apolonio de Tirana, por no citar más nombres conocidos, fueron centenarios, o casi lo fueron. También entre los latinos se citan longevidades semejantes. Terencio Varrón vivió un siglo. Terencia la esposa del autor de *De Senectute* murió a la edad de ciento tres años". (25)

Muchos de estos hombres, no obstante su edad, tenían el vigor y lucidez de jóvenes de esasas treinta años, aquí influyen los factores que ya mencionaba, como son el medio ambiente, las condiciones de vida, de salud, estado mental, situación económica, experiencia, etc.

Desafortunadamente la tendencia actual es a juzgar al individuo por su edad cronológica y no por su edad real productiva, que es la que hace que el hombre se desarrolle y por la cual se sitúa en diversas etapas de la vida por los convencionalismos instituidos. Anteriormente comenté que hay una fuerte tendencia por alargar la vida; el hombre, en términos generales vive más tiempo, sin embargo, se es igual de viejo o maduro que hace veinte o treinta años en que el promedio de vida era mucho menor.

CAUSAS DEL DESEMPLEO EN EDAD MADURA

a) *Desaparición de las Relaciones de Trabajo.*

La desaparición de las relaciones de trabajo es la causa principal y básica del desempleo en edad avanzada. Esta se puede presentar en diversas formas y por muchas razones, como pueden ser: la rescisión, la terminación voluntaria, el despido, el retiro por vejez

(25) Guillermo Jaques.—Op. Cit. P. 9.

o la renuncia. Todas estas causas y sus consecuencias nos llevan de alguna manera al desempleo y en una parte proporcional, al desempleo en edad madura.

Analizaré las más importantes a fin de complementar mi criterio y tener elementos de juicio para obtener conclusiones aceptables.

RESCISION.—Las artículos cuarenta y siete y cincuenta y uno de la Ley Federal del Trabajo en vigor, proporcionan una serie de preceptos legales como instrumento de defensa, tanto para el trabajador como para el patrón; muy pocas son las veces que el trabajador se vale de la ley para exigir sus derechos; tomando en cuenta que en nuestro medio el trabajador de bajo nivel acostumbra en caso de dificultades el abandono del trabajo; no sucede lo mismo con el patrón que se vale de la ley y que sus representantes usan hábilmente, puesto que en las empresas casi siempre cuentan con un departamento legal o de Relaciones Industriales o en última instancia están contratados con algún bufete asesor que en condiciones normales lleva una gran ventaja sobre el trabajador, que contará únicamente con amigos que tratan de aconsejarlo.

Es muy raro y eventual el caso en que se pida la rescisión del contrato de trabajo por causa imputada al patrón. "Por lo que ve a la rescisión decretada por el patrón, necesitamos considerar además de la rescisión tradicional una serie de obligaciones que por la ley nacen para el trabajador en relación con su patrón, ya que su incumplimiento da lugar a sanciones que el patrón aplica y que van desde la sencilla amonestación verbal, hasta la separación del trabajo, que en mi concepto es la pena máxima que se le puede aplicar al trabajador y como consecuencia de la misma, queda privado del trabajo y del salario correlativo sufriendo las consecuencias naturales de esa privación.

"No puede decirse lo mismo tratándose de la rescisión por parte del trabajador, porque aún cuando también el patrón sufre las consecuencias de tener que pagar indemnizaciones, no es propio afirmar que el obrero sancione al patrón, ya que en la relación de trabajo la autoridad se ha asignado al patrón, por lo mismo a él compete unilateralmente sancionar analizando la falta cometida por el trabajador valorizándole y aplicando el castigo que, repito, en el caso máximo se traduce en la separación.

“En cambio el obrero no tiene autoridad sobre el patrón sino en el peor de los casos se le faculta para rescindir el contrato”. (26)

Despido Injustificado.—La rescisión es conocida también como despido y éste a su vez, puede ser justificado o injustificado. El despido justificado se ampara en los preceptos que el artículo 47 nos menciona.

Todas las disposiciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo son para defender los intereses del patrón el cual puede en determinado momento, despedir al trabajador justificadamente; asimismo el despido injustificado es combatido por la misma ley que dice: “El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada a que se le paguen los salarios vencidos”. (27)

Es una argucia muy conocida que el caso del despido injustificado, cuando el trabajador demanda ante la junta, al llegar la audiencia de demanda y excepciones, se niega al despido alegando que el trabajo está ahí para que regrese. Posteriormente en la audiencia de ofrecimiento de pruebas y en la testimonial se presentan testigos de “confianza” del patrón y el trabajador queda reinstalado. Son muy pocos los trabajadores que después de esta situación regresen o duren en el trabajo pues prefieren buscar otro.

Mutuo Consentimiento.—Las causas que lo originaron son diversas, la más común es el arreglo económico; cuando un trabajador por poco rendimiento en su trabajo, mala voluntad, liderazgo, etc. deja de ser útil a la empresa, ésta llega a un arreglo, con el que pocas veces se beneficia al trabajador, así el patrón elude las responsabilidades de la indemnización por despido injustificado.

Terminación del Contrato.—Esta causa es muy usual como arma

(26) Guerrero Enquerio, Lic. Op. Cit. P. 187.

(27) Ibid. P. 41.

del patrón ya que el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo dispone que los contratos deberán ser escritos y contener según la fracción II si la relación de trabajo es para obra determinada o tiempo indefinido. El patrón contrata en algunas empresas por tiempo determinado, hasta por 28 días o tres meses, lo cual generalmente se hace con el fin de probar al personal. Esto en mi concepto es aceptable, lo que no me parece es que algunas empresas en ocasiones, lo hacen por sistema y hay personal que lleva 3 ó 4 años a base de estos contratos por lo que el patrón puede despedirlos teóricamente en el momento que desee.

Este problema tiende a desaparecer en la actualidad con las disposiciones de la nueva Ley Federal del Trabajo.

Después de analizar y comentar estos artículos de la ley, encuentro que existe un abismo entre el patrón y el trabajador respecto a la protección en la terminación de dichas relaciones y caben las preguntas ¿a qué se debe esta actitud? ¿será que la ley protege en exceso al trabajador? ¿las disposiciones afectan a la economía de la empresa? ¿será la ambición de algunos empresarios o son los trabajadores conocedores de sus derechos los que ocasionan esta situación?

POLITICAS EMPRESARIALES

Una de las causas del desempleo en la edad madura es la política que la mayoría de las empresas, de cualquier tamaño o capacidad tiene en lo concerniente a la discriminación de personas de cuarenta y cinco años.

Analizando esta situación, encuentro disposiciones legales muy interesantes en el Art. 133, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo en vigor, que dice: "Queda prohibido a los patrones: I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de su edad". (28) La Constitución de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo cuatro nos dice: "A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo éste lícito. El

(28) Trueba Urbina, Alberto.—Op. Cit. P. 74.

ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial". (29)

Esto nos dá una idea de la intención de los legisladores, concluyo que la mayoría de las empresas no cumplen con las disposiciones que tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo han determinado como preceptos legales.

Nunca veremos, ni en lo particular una empresa que dentro de sus políticas internas tenga escrita aquella en la cual se niega el trabajo a personas mayores de cuarenta y cinco años, pero es un hecho real que existe en forma tácita.

Buscando información para este trabajo, me he detenido a leer algunos avisos en las secciones de reclutamiento de candidatos en los diarios y me encontré infinidad de anuncios como este: "Solicitamos para nuestro departamento de promoción y ventas persona dinámica, bien presentada no mayor de 33 años..." Esta situación se repite en las bolsas de trabajo y en las oficinas de reclutamiento.

En una pequeña encuesta o muestreo realizada telefónicamente con diez gerentes industriales de empresas completamente distintas, al preguntarles respecto a dicha política, el resultado fue: siete no aceptan a personas mayores de cuarenta años, sólo una acepta personal de más de cuarenta años y únicamente a nivel ejecutivo y las dos restantes no tienen política definida al respecto, o la desconocen, sin embargo no dan oportunidad a esas personas.

Es común ver entrar a los departamentos de personal a personas de edad madura con la esperanza de ser aceptados, a sabiendas que tienen conocimientos, experiencia y capacidad, la respuesta no se hace esperar; "hemos leído su solicitud y nos parece buena, sin embargo por el momento no hay vacantes, pero aquí la guardaremos y en la primera oportunidad lo llamaremos por teléfono o le pondremos un telegrama". En otras empresas, con un poco de más ética se le comunica al candidato que no hay empleos vacantes antes de que éste haga una solicitud que le dará esperanzas.

En muchas ocasiones el jefe de personal o el encargado de la

(29) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Art. 40.

selección tiene vacantes para los puestos solicitados por estas personas, pero no se hace la contratación, a veces aunque urge cubrir alguna vacante y el candidato es el idóneo no tendrá oportunidad de una entrevista o alguna prueba práctica de sus capacidades, simplemente se le rechazará. Conviene aclarar que no en todas las empresas sucede pero sí en muchas que son las que me preocupan.

La política de rechazo de candidatos en edad madura se ha extendido en una gran mayoría de empresas. Las personas encargadas de la administración de recursos humanos, en ocasiones no saben si existe tal política, no obstante impera como en la antigüedad la ley de la costumbre, que se arraiga en las personas y van de una empresa a otra aplicándola como si de hecho existiera; rechazando por sistema, más por política que por convencimiento. Es común desafortunadamente que una técnica como la de la selección de personal vaya viciada en este aspecto desde un principio.

No existe en la empresa moderna una flexibilidad adecuada para este problema; muchas veces una ley fatalista como esta niega oportunidad a quien pide y puede demostrar de alguna manera que es apto para el trabajo y que tiene suficiente experiencia, adquirida durante la etapa de más productividad que es la que ha pasado o está pasando. Estas actividades en muchas ocasiones podrá realizarlas mejor que un hombre joven, en razón de capacidad y experiencia, la filosofía popular dice: "El hombre como un buen vino, mientras más añejo es mejor", en actividades como la medicina, es indudable que mientras más experiencia se tiene, se es mejor, sin dejar de reconocer los méritos de quien siendo joven iguala o supera esa capacidad madura. el paciente común y corriente preferirá atenderse con un médico de cuarenta o cuarenta y cinco años, que con otro de veinticinco: en el caso de un Licenciado en Derecho, mientras más experiencia tiene, podrá resolver los problemas con mayor facilidad y así vemos que no sólo en los empleos a nivel profesional, también se da con un tornero o un carpintero.

Pienso que debe existir cierta elasticidad en este aspecto sin llegar a la contratación por compasión o labor social, sino simplemente dar oportunidad al hombre que demuestre su capacidad, considerando claro está la conveniencia laboral o económica.

Para la empresa, esta flexibilidad sería sólo para escuchar, juzgar y así decidir lo que más le convenga, esta decisión debe partir de que la empresa no es una beneficencia, sino como unidad lucrativa que debe velar por sus intereses y los de sus empleados. Otro factor importante en el aspecto de políticas empresariales es aquél en que se sigue la maniobra conocida en el *argot* profesional como "Venadeo"; es decir el hecho de buscar la oportunidad de deshacerse del personal que se encuentra en la etapa de la madurez y al cual habrá de jubilar pronto, sin importar que la persona haya dejado veinte o veinticinco años de su vida al servicio de la empresa.

En algunas empresas medianas y chicas, en cuanto ven acercarse un hecho de este tipo, optan por poner al personal en su lista negra. En la primera oportunidad y por la mínima falla, despedirán al trabajador: en caso de no presentarse ésta, buscarán por medio de maniobras la forma de despedirlo, terminando generalmente por tomar como solución un convenio económico en el cual el empleado termina por aceptar.

Todos estos comentarios me permiten situar al individuo desempleado en la edad madura dentro de su triste realidad y me obliga a ver con más detenimiento el por qué de ésta; a primera vista parecerá una situación injusta que va contra las leyes naturales porque no da oportunidad al hombre de proveerse de lo más elemental no obstante más adelante se verá si es justa o injusta tanto para el trabajador como para la empresa.

CAUSAS FISICAS

Los impedimentos físicos, la poca capacitación o adiestramiento son determinantes en este tipo de desempleo, por eso creo de gran importancia estudiar estos factores.

SALUD

Quien ha llevado una vida ordenada tendrá más ventajas al llegar a la edad madura que quienes en su modo de vida o en su orga-

nismo han tenido deficiencias, la razón es simple, estadísticamente está comprobado que los individuos sanos tienen menos movilidad en el trabajo que aquellos que por distintas causas han tenido fallas orgánicas. Esto se debe a que la mayoría de las empresas tratan de eliminar a cualquier individuo que por razones de salud deficiente su capacidad se reduce. Las continuas visitas al médico, las ausencias por incapacidad, tienden al desequilibrio de la empresa que no puede contar con el personal en el momento en que se le necesita o se trabaja a un ritmo menor al de una persona en condiciones normales; las empresas tienen una serie de objetivos que cumplir y buscan tener a los mejores hombres en los puestos de cada una de ellas. Esto origina que la persona enferma esté cambiando continuamente de empleo y es lógico que con el paso de los años llegue un momento en que se le niegue, encontrándose con que no tiene más protección que la que su propia indigencia, lo orille al sub-empleo, a la protección de la familia, que generalmente lo hacen más por lástima u obligación moral.

Un aspecto más sobre el estado de salud en relación a la edad se refleja en las promociones dentro de la empresa, ya que inclusive, en desigualdad de condiciones, se preferirá promover a un individuo con menos cualidades, pero con mejor salud que aquél que tiene deficiencias de este tipo.

Quien tiene un nivel de salud aceptable, tiene la ventaja de que su estabilidad lo podrá llevar a una jubilación o retiro más decoroso en una sola empresa en la que acumulara antigüedad que se transformará en un futuro más seguro.

En casi todos los procesos de selección uno de los renglones más importantes es el estado de salud y los antecedentes de la misma. En la mayoría de las empresas medianas o grandes se somete a los solicitantes a reconocimientos médicos, independientemente de los exámenes periódicos que se hacen a los trabajadores durante su estancia en las empresas. En este renglón del proceso de selección han quedado muchos solicitantes, ya que es en este momento cuando se detectan estas fallas que dejan automáticamente eliminado al aspirante sin poder competir ya con los demás en los diversos puestos.

Nos dice el Lic. Xavier Scheifler en unos párrafos muy intere-

santes que plantean este hecho desde tiempos remotos, que con sus variantes lógicas hace prevalecer esta situación: "Deshacerse de los malos ciudadanos. Platón parte de una comparación que usó en *La República* y sigue usando en *Las Leyes*; la conducta del pastor con su ganado, así como el pastor se deshace de sus animales enfermos para que no contagien a todo el rebaño, así también el legislador tiene que evitar la presencia de ciudadanos perjudiciales en su estado.

"Hay dos clases de medios para lograrlos, los duros y los suaves, los duros son más radicales y efectivos, la muerte y el destierro. Estos medios los puede aplicar fácilmente el tirano, pero no así el legislador que carezca de poder tiránico.

"Por este motivo, Platón que visiblemente se inclinaba por la muerte, consideraba el destierro como más conveniente, al que se encubriría con el eufemismo de colonización.

"Pero en el caso de la fundación de un nuevo estado, que es de lo que se ocupa Platón en *Las Leyes*, no se trata de deshacerse de los malos ciudadanos, puesto que aún no existen en el estado, sino impedirles su entrada; para lo que se someterá a todos los candidatos a una serie de pruebas que permitirán hacer la selección conveniente, de forma que sólo los buenos ciudadanos entren a formar parte del nuevo estado". (30)

La tendencia actual en que la medicina avanza rápidamente es lograr por medio de medidas preventivas niños sanos para que en futuro sean hombres sanos; la consecuencia lógica de estos logros es la marginación de los débiles, recordemos lo que decía Platón: "Hay que buscar la forma de deshacerse de los malos elementos o en su defecto, impedirles la entrada".

EDAD

En la actualidad como en épocas pasadas, impera la ley del más fuerte. Manda el joven, es él quien dispone las cosas marginando a

(30) Scheffler Amezaga, Xavier.—Op. Cít. P. 16.

los individuos de edad madura que en alguna ocasión marginaron al que hoy es anciano es la ley de la vida, la juventud empuja constantemente apoyada en los nuevos descubrimientos de técnicas de todas clases, sin embargo este continuo empuje que lanza al hombre al vacío, en ocasiones lo lleva a la desesperación.

La persona de más de cuarenta y cinco años es hecha a un lado por todos, cuando no está preparado para afrontar la realidad de la edad madura, las dificultades se le convierten en barreras. El hombre joven no sólo desplaza al maduro, sino que le quita las pocas oportunidades dejándolo en el desamparo continuamente.

Es muy común que en las empresas, donde se requiere a determinado personal, los candidatos de mayor edad son eliminados. Entre dos personas con igualdad de conocimientos y experiencia se seleccionará seguramente al que tenga una vida productiva en razón de probabilidad, más larga que otra.

IMPEDIMENTOS FISICOS

Existen muy serias restricciones a este respecto y pienso que las razones son aceptables. La falta de un miembro o la incapacidad parcial de alguna parte del cuerpo es más que suficiente para que en la mayoría de los casos el individuo sea rechazado. Se sabe que esta persona ocasionará problemas pues difícilmente tendrá las aptitudes necesarias para una actividad productiva de tipo manual.

Se da una excepción en trabajos de supervisión, vigilancia o de tipo intelectual, donde no interviene el aspecto físico sino las funciones mentales, como en el caso de profesionales o ejecutivos. La mayoría de estas personas que padecen alguna deficiencia se ocupan en sub-empleos, tal es el caso de vendedores ambulantes, boleros, etc., este problema se agrava al llegar la madurez pues el individuo no se coloca ni siquiera en sub-empleos, y se verá en necesidad de pedir limosna.

Existen personas con estos impedimentos que logran superarse y rehabilitarse a tal grado que se someten a largas y duras etapas de aprendizaje en el uso de aparatos de prótesis, logrando salir avantes

en el terreno laboral, ya sea como profesionales, comerciantes, industriales así como en algunas actividades manuales muy especializadas, sin embargo sólo son unos cuantos los que tienen voluntad y capacidad para lograrlo.

AUTOMATIZACION

Este fenómeno en nuestros días se da en casi todos los países del mundo, aunque en mayor proporción en los desarrollados que en los llamados sub-desarrollados o en vías de desarrollo. Las técnicas tanto en mecánica como en electrónica han llevado al hombre a descubrimientos insospechados; la causa de este fenómeno ha sido la producción en masa, en que la máquina elimina poco a poco al individuo, que de la noche a la mañana es desplazado por un robot, creado para que su funcionamiento dependa del trabajo de tres o cuatro operarios que hacen el trabajo correspondiente a 50 ó 100 obreros que antes lo hacían.

Se ha discutido mucho sobre el hecho de que la automatización es creadora de empleos, sin embargo el desempleo, en parte es causado por ella. Es un hecho comprobado que crea nuevos trabajos pero sólo a nivel de especialistas; a los demás los desplaza hacia nuevas unidades productoras que los absorben en un término más o menos corto. No obstante, ¿qué pasa con el personal de edad madura? difícilmente hallará la oportunidad de conseguir nuevo empleo.

La automatización deshumaniza al hombre y tiende a volverlo irracional. En un curso sobre computadoras electrónicas al que tuve oportunidad de asistir, refiriéndose a la relación hombre-máquina, el instructor relató esta anécdota: "Al implantarse el sistema de computación electrónica en una compañía venezolana, un empleado le hizo a otro la siguiente pregunta: ¿qué vas a hacer el día en que la máquina empiece a desplazarte? la respuesta fue, el día en que sienta que la máquina me está desplazando, simplemente la desconecto". Es un razonamiento en el cual se demuestra que la máquina nunca podrá desplazar totalmente al hombre y por más perfeccionadas que sean éstas, siempre estarán subordinadas al hombre. Se dice que las máquinas nunca fallan salvo excepciones, es cierto cuando una compu-

tadora da mal los resultados o falla, generalmente ésta se localiza en quien hizo la programación o transcribió la información a la máquina.

Gracias a la automatización el mundo ha evolucionado en los últimos veinte años lo que no había avanzado en toda su historia. La población mundial crece a ritmo acelerado y necesita de la tecnología para proveerse de los satisfactores necesarios y lo está logrando aunque tengan que sacrificarse algunos hombres.

La automatización nos lleva a otro fenómeno lógico y consecuente de aquella que es la especialización, todo se simplifica y quien antes se tardaba tres o cuatro horas en hacer la cuerda a un tubo, en la actualidad lo puede lograr en segundos, apretando simplemente un botón o moviendo una palanca. Es aquí donde surge el problema de la especialización como causa del desempleo en la madurez; conozco infinidad de casos de personas que durante diez o más años han apretado o accionado esa palanca, sin saber hacer otra cosa, ¿qué va a pasar con estas personas dentro de diez años más? en el momento en que las circunstancias lo dejen desempleado, ¿en qué se va a emplear, si no sabe hacer más que una operación tan simple?

La especialización no es privativa de la clase humilde; se presenta también a nivel profesional; así vemos que el médico de hace 15 años podía diagnosticar casi sobre cualquier enfermedad; en la actualidad contamos con especialistas del corazón o dietistas; todos ellos han tenido que cursar una carrera de seis años y al final se especializan en alguna de las ramas.

En la época actual son pocos los que ven lograda su obra íntegramente, pues sólo participan en una parte de su proceso y esto es lógico y natural, este proceso evolutivo tiene muchos años y recordamos como en la antigüedad, en la que el individuo que iniciaba una obra, la terminaba dándole un sello personal.

Es por todo esto que la falta de capacitación y adiestramiento en general, es causa común de la búsqueda infructuosa de un trabajo especializado en la madurez que se adapte a los ínfimos conocimientos del solicitante, quien tendrá que buscar una empresa similar a la cual prestó sus servicios o en empresas donde existan puestos parecidos.

PROBLEMAS ECONOMICOS

Es indudable que casi toda persona pasa por momentos económicos difíciles en alguna época de su vida; por lo cual padece de una gran tensión emocional pues continuamente tenderá a llevar en la mente los problemas de su casa al trabajo, ya que difícilmente los podrá dejar en las puertas de la empresa, consecuentemente, no podrá desarrollar sus labores con la eficiencia necesaria por lo cual estará en constante peligro de perder su empleo, agravando así la situación existente.

«

Este proceso se repetirá en la vida de esa persona mientras no le de solución, pues irá tornándose en un círculo vicioso cada vez mayor, en el cual uno será consecuencia del otro hasta que pierda el trabajo.

Al llegar a la madurez de su vida es probable que se encuentre sin trabajo y sin posibilidad de conseguirlo, agrandándose cada vez más el círculo.

PROBLEMAS FAMILIARES

La situación anterior se proyecta al ambiente familiar en diversas formas; estos factores determinan la conjugación de otros. La familia presiona al individuo, ya sea por carencia o necesidad, llevándolo al desequilibrio mental de que hablé.

Es consecuencia de las continuas discusiones familiares sobre los aspectos más simples, dando como resultado la desunión del núcleo familiar; la tendencia de sus miembros será de salir de ese núcleo en la primera oportunidad buscando la forma de independizarse, con el consecuente impacto a la salud mental del grupo. Los hijos buscarán la forma de independizarse económicamente, teniendo el hogar como hotel, o yendo a vivir a otro lado.

Toda esta serie de factores nublarán la mente del que quiera salir adelante. Paulatinamente, con el paso de los años y con el ir y venir de un empleo a otro, aunado a los problemas familiares, llegará el desempleo definitivo.

SEGURIDAD EN EL TRABAJO

El problema de la seguridad surge en las personas faltas de capacidad, experiencia o sencillamente su personalidad no les ha permitido llegar a un mejor desarrollo; son los mediocres que con un pequeño esfuerzo podrían salir de su marasmo; son personas que pueden estar muriendo por inanición, pero que no son capaces de mover un dedo si no hay quien les indique cómo. Personas que nunca deciden nada, siempre se quedan calladas, tiemblan ante cualquier situación difícil, como es el caso de una entrevista para conseguir empleo, que por su misma inseguridad temen y logran demostrar.

La inseguridad del hombre origina la inseguridad en el trabajo y tiene como consecuencia que estas personas desaprovechen las buenas oportunidades por su mediocridad, llevándolas a la movilidad en muy diversos trabajos. Es la esposa, los hijos o la familia, quienes buscan un trabajo para él, de no ser así, la persona no haría nada para buscarlo. Imaginemos por un momento lo que es y será de estos seres al llegar a la madurez de su vida.

MOVILIDAD EN EL TRABAJO

Este aspecto es esbozado únicamente al hablar de la inseguridad en el trabajo; es ocasionado por infinidad de factores internos y externos que obligan al trabajador a ir de un empleo a otro, como nómada, sin establecerse en definitiva en ninguno; por consecuencia no se alcanza a adaptar a condiciones específicas de cada trabajo ya que siempre estarán con la idea de que el siguiente será el mejor. Esta inestabilidad será un impedimento que crecerá con el tiempo y se convertirá en objeto de continuo rechazo de parte de las empresas donde busque colocarse, así pasará la mayor parte de su vida productiva hasta llegar como en otros casos, al desempleo en la madurez.

NIVEL DE VIDA

Quien ha logrado un cierto nivel en el trabajo, difícilmente acep-

tará trabajos inferiores; el orgullo y la dignidad mal interpretada, ocasionan el desempleo a ciertos niveles socioeconómicos. La persona buscará incansablemente un empleo similar al que tenía y rechazará cualquier oferta en la que tenga que descender; sacrificará en ocasiones lo económico, con tal de no hacerlo con su rango o nivel, le aterra el pensamiento de encontrar conocidos que le pregunten cómo le ha ido en su trabajo. Esto trae como consecuencia el desempleo prematuro, siendo un caso muy común entre ejecutivos y empleados de nivel medio, puesto que a bajos niveles el rango o *status* social es secundario, aunque también se encuentra ocasionalmente este problema entre personal especializado. Generalmente este tipo de personas tiende a un trabajo libre o desconectado con el anterior para no hacer notable el descenso y siempre arguirá que era mejor oportunidad o que las cosas van estupendamente, pero en realidad está falseando la verdad y tratará en su subconciencia de encontrar un puesto similar y luchará mientras esto llega porque su ritmo de vida siga siendo el mismo, encontrándose muchas veces con que los años se le han venido encima y ha perdido toda oportunidad.

CAPITULO III

CONSECUENCIA DEL DESEMPLEO EN LA MADUREZ

- A) CONSECUENCIAS ECONOMICAS**
- B) CONSECUENCIAS SOCIALES**
- C) LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA**

CONSECUENCIAS DEL DESEMPLEO EN LA MADUREZ

Ya hice un análisis somero de las más importantes causas del problema que trato, ahora toca el turno en este capítulo a las consecuencias que trae consigo.

Al tratar de desglosarlos, he encontrado que se pueden dividir en dos partes o grupos en donde de alguna forma caen casi todas las consecuencias que trataré, éstas son económicas y sociales.

Esta división facilita a mi modo de ver, el poder encuadrar los diversos aspectos que afectan más al individuo y a la colectividad.

Las grandes y pequeñas dificultades que tiene un país como México siempre se correlacionan. Las pequeñas se conjugan con otras y terminan por ser los grandes problemas y éstos a su vez se convierten en inmensos; con esto quiero decir que lo importante no es el tamaño sino la relación que guardan unos con otros que es lo que determina la vida de un país y las soluciones que se den a éstos deben estar de igual forma correlacionadas para que sean las más adecuadas. Para lograrlas, es necesario saber qué fue lo que las provocó y las consecuencias que tuvo.

Éstos importantes aspectos son los que trataré de investigar en el desempleo por edad madura, tratando de juzgar las diversas variantes que se conjugan y relacionan encontrando las consecuencias que independientemente, pero a la vez relativas trae consigo.

CONSECUENCIAS ECONOMICAS

a) *Subsistencia.*

El primer problema que encuentra el desempleado en edad madura es la subsistencia, el saber cómo y de qué va a vivir para satisfacer sus necesidades más elementales.

La primera reacción será siempre optimista y en su fuero interno pensará que con un poco de suerte encontrará un trabajo mejor que el que tenía anteriormente, pero la realidad es que mientras esto sucede, el poco capital que tenía se estará terminando; conforme pase el tiempo y se de cuenta que no es tan sencillo como él imaginaba el encontrar otro trabajo, entonces será cuando le preocupe la situación económica y su actitud cambiará por completo pues su posición será encontrar cualquier trabajo no importando el sueldo, aunque sea provisional, mientras llega el que él cree que encontrará obteniendo una remuneración lo suficientemente buena como para cubrir sus necesidades.

Las condiciones del mercado le serán adversas por razones obvias. No podrá competir de ninguna manera en una forma justa con los jóvenes. En este punto es donde "se revienta el hilo" y a falta de competencia el individuo se ve en la necesidad de emplearse en actividades sin importancia llamadas de sub-empleo; este fenómeno desquicia la economía de cualquier país por bien preparado o desarrollado que se encuentre.

Sub-Empleo.

Mucho se ha hablado de el sub-empleo en este trabajo, pero no he llegado a conclusiones firmes acerca de qué es, para así poder analizar las consecuencias que trae consigo este fenómeno. A mi modo de ver, son todas aquellas actividades poco productivas que no pueden ser clasificadas dentro de los cuadros de actividades que cooperan con el desarrollo y crecimiento de un país por no ser determinantes, ni tan siquiera pueden influir de alguna forma dentro de ellas.

Ocasionalmente estos individuos son llamados con actividades

de sub-empleo como trabajadores libres puesto que no están sujetos a una relación de trabajo, ni dependen de un patrón, sin embargo no es aceptable darles este nombre, pues hay infinidad de trabajos que son libres sin depender de un patrón y sin embargo son altamente productivos en comparación con las de sub-empleo y que generalmente se ocupan de venta de artículos o servicios que se venderían de igual forma o se distribuirían en sus respectivos expendios. Estos empleos o sub-empleos sólo dispersan la actividad ocasionando un mal al pequeño comerciante o al distribuidor que al fin y al cabo tienen gastos, pagan impuestos, etc., por lo cual el sub-empleo es enemigo de minorías que también tienen derecho a subsistir.

El sub-empleo se presenta lo mismo en mujeres, niños y hombres desempleados. Existe un grave problema de parte del estado para con estos individuos, pues quedan complementamente fuera de control al no estar registrados en ninguna forma de trabajo; no tienen derecho a la protección legal ni social ya que no cuentan con beneficios como el I.M.S.S. o el I.S.S.S.T.E. o el I.N.F.O.N.A.V.T., o tantas otras ventajas a las que se tiene derecho cuando existe un trabajo reglamentado. Estas personas están expuestas a todo tipo de vejaciones por parte de quienes a sabiendas de este hecho no ponen un remedio adecuado y por el contrario agrupan a estos para explotarlos sin darse cuenta que al hacerlo perjudican también al país, ya que de alguna forma no se permite el desarrollo adecuado que al final se traduce en disminución de beneficios.

Todos los individuos que viven o intentan vivir de un sub-empleo se dedican generalmente a actividades como boleros, vendedores ambulantes, cancioneros, limosneros "especializados", limpiavidrios de coche, etc. Son personas con facultades físicas suficientes como para desarrollar una actividad productiva, sin embargo ahí los tenemos en labores casi inútiles durante jornadas de 16 ó 18 horas para llevar unos cuantos pesos a su casa.

Esta consecuencia es muy grave y cada día se extiende más en México por el crecimiento demográfico de las ciudades como el Distrito Federal llegando hasta ciudades turísticas como Acapulco, en el que ocasionalmente en la temporada baja hay más sub-empleados que turistas en las playas; aunado al problema está el de los vagos y malvivientes que se aprovechan de esto, no por necesidad sino por

comodidad. Así vemos como personas de 25 ó 30 años venden papas fritas en las playas o bolean zapatos en un parque, mientras podrían estar sembrando la tierra o trabajando en un taller mecánico. Pero este aspecto sería motivo de un estudio más profundo y me desviaría del propósito de este trabajo, así que sólo apunto el sub-empleo como un hecho cierto para evitar confusión de términos o expresiones.

READAPTACION

Los cambios estructurales que se ocasionan por modificaciones que va teniendo la ciencia y la técnica, conforme van evolucionando son consecuencias que a la larga perjudican a las minorías. Como se había apuntado, estos cambios dejan al hombre maduro ante la disyuntiva, o aprenden las nuevas técnicas o buscan un trabajo similar al que tenían para poder mantener su hogar. En la mayoría de los casos la solución es esta última, pues no pueden perder el tiempo en el aprendizaje, es aquí donde el hombre maduro pierde toda la capacidad de readaptación, ya que preferirá otro empleo de menor categoría pero con una reeducción inmediata, su idea es solamente ganar algún dinero. La falta de readaptación a las nuevas técnicas o formas de trabajo trae como consecuencia lógica el desempleo en la edad madura ya que constituye un obstáculo para el aprendizaje, pues en las personas mayores disminuye la capacidad de aprender, si no todas sí en muchas, además trae los vicios del adiestramiento que ha tenido durante 15 ó 20 años de vida activa y es más fácil seguir con sus técnicas que aprender otras, también le será menos difícil al joven que al maduro pues tiene la mente limpia de vicios de tipo laboral.

El individuo en edad madura tenderá inconscientemente a rechazar la utilización de nuevas técnicas, pues se da cuenta que está siendo desplazado por lo nuevo, por lo que él se siente viejo, aunque no lo sea o no lo esté.

“La inadaptación de mano de obra o las transformaciones estructurales está dificultando la integración de las personas desem-

pleadas, al trabajo productivo en particular en lo que concierne a los jóvenes sin calificación profesional o los trabajadores en edad avanzada". (31)

PERDIDA DE LA ANTIGUEDAD

En el capítulo referente a las causas del desempleo en edad madura, apunté la movilidad como una de las más importantes, y una de sus consecuencias es la pérdida de la antigüedad, ya que la persona que anda de un trabajo para otro, no tiene oportunidad o no da la posibilidad de conservar el derecho de antigüedad que se logra por medio de la continuidad en un solo centro de trabajo, es lógico que una persona que deja una empresa después de haber pasado la mayor parte de su vida, tenga derecho a que dicha empresa le ayude a pasar una vejez tranquila, tanto por su fidelidad como por su constancia y ayuda al buen desarrollo de la misma. También es lógico pensar que no es obligación de una empresa jubilar o pensionar a una persona que por su edad no está en condiciones de laborar y que sólo lo ha hecho por cuatro o cinco años, pues sería injusto para esa empresa otorgar un derecho que debiera ser compartido por aquellas a las que la persona perteneció. Esto nos da un índice de por qué no se conserva la antigüedad, no obstante que en el caso del Seguro Social este derecho se conserva con el simple pago de cotizaciones correspondientes y que al mismo término o retiro de actividades la institución otorga pensiones por antigüedad, en razón de las cotizaciones cubiertas, por otro lado, la Ley Federal del Trabajo da cierta protección en su artículo 162 y en el 5º transitorio.

La consecuencia principal en la pérdida de la antigüedad, está en la posibilidad coartada de obtener un retiro decoroso por parte de una empresa, la cual le daría si no una fortuna sí un complemento adecuado para las pensiones otorgadas por otras instituciones como el I.M.S.S., para llevar una vida tranquila en la cual pueda satisfacer sus necesidades sin tener la obligación o necesidad de buscar otro empleo y no caer en la indigencia o el sub-empleo, hago la acla-

(31) O. I. T.—Desempleo y Cambios de Estructura. Ginebra, 1962. P. 105.

ración que esta situación queda sujeta a que exista o no un plan de pensiones o jubilaciones en la empresa, ya que muchas de ellas no lo tienen.

La pérdida de la antigüedad, como ya he dicho, sobre todo en el caso de la madurez, es una consecuencia económica que termina por marginar al individuo cada vez más, haciendo mayor su problema o no dándole oportunidad de resolverlo.

CONSECUENCIAS SOCIALES

Un factor que a mi juicio es de importancia en las consecuencias del desempleo en la madurez, son las llamadas sociales, pues el aspecto social mueve al mundo racional y de las relaciones que guardan unos hombres con otros depende la supervivencia del género humano. Todo aquello que tiende al desequilibrio de lo social, es parte del buen funcionamiento que pueda llegar a tener la convivencia, estos desequilibrios son los que trataré de analizar, al menos los que a mi criterio desquician más a los individuos de un país como el nuestro.

RESTRICCIONES AL BIEN COMUN

Otra consecuencia lógica es que el llamado bien común se vea afectado en el desempleo en la madurez; digo llamado bien común porque considero muy usual este término por los estudiosos de casi todas las materias y está mal aplicado, ya que es un idealismo pensar en un bien común, pues el hombre desde que apareció ha estado en pugna y la ha continuado durante la historia. Pienso que cada día nos alejamos más de la posibilidad de llegar al bien común por eso creo que lo que el hombre busca es el bienestar propio y una vez satisfecho éste se busca el común, que de ninguna forma se da en todos los niveles.

Este bien común, al verse afectado por los cambios de la estructura que traen consigo el desempleo en la madurez, ocasiona que el objetivo por el cual el hombre trabaja en sociedad se vea restringido,

es decir, no permite que se logre perfectamente ese bien común y puesto que no es lógico pensar que el quitar a unos para dar a otros logre el equilibrio deseado, por el contrario, pienso que esa actitud aleja cada vez más al hombre de su meta. El bien común en este aspecto, sería sin dejar de quitar o dejar de dar a otros buscar un equilibrio para no perjudicar a terceros, ya que el hombre en edad madura no es sólo afectado personalmente, sino también a la estructura familiar y a la del país, que es la que más interesa pues el hombre generalmente no vive solo, tiene la responsabilidad de la esposa y de los hijos a los cuales va a perjudicar esta situación que de ninguna manera nos conduce al bien común. Mientras no exista una conciencia de equidad entre los hombres y sus pensamientos se encaminen más al bien común, nunca se cumplirán los objetivos de la vida en sociedad y las consecuencias que a largo plazo traerá serán funestas, pues cada día el hombre buscará la forma de ser superior a su hermano, lo cual hará que se siga destruyendo a sí mismo y cada día será más difícil lograr el bienestar común, al cual estamos dañando y que es lo menos que el hombre puede pedir.

SENTIMIENTO DE INUTILIDAD

Esta es otra grave consecuencia del desempleo en la madurez que se va desarrollando en estas gentes después de los 25 ó 30 años de trabajo arduo en uno o varios sitios de rutina continua en un determinado modo de vida, pero un día se encuentra sin trabajo, ha buscado por dos o tres meses sin resultado; es aquí donde comienza a destacarse un sentimiento de inutilidad hacia la vida productiva; esto pronto se tornará en una obsesión y creará que no sirve para nada y lo que es peor, se convencerá de que nunca sirvió y que lo tenían trabajando por lástima o por no contratar a otro. Esta situación lo hará bloquearse y si tenía la posibilidad de conseguir un empleo, aunque fuera mediocre, en cada ocasión que busque uno llegará derrotado y sabrá que no logrará obtenerlo y no lo hará ya que con tales pensamientos va derrotado de antemano.

Este sentimiento de inutilidad como muchos otros de tipo psicológico, lleva al individuo a un fenómeno síquico llamado frustración

que consiste generalmente en no obtener lo que se ha propuesto o no poder satisfacer las necesidades que se tienen.

“Cuando los impulsos que nos conducen a la satisfacción de esas necesidades son interferidos, interceptados o mal logrados por barreras u obstáculos se produce la frustración, esto es, se produce un estado emocional de tono desagradable muy complejo, con el que pueden entrelazarse sentimientos o emociones que van desde la confusión, la inquietud o la desazón, hasta un enojo declarado o una respuesta agresiva contra el objeto causante de la frustración pasando por los sentimientos de vergüenza, azoramiento, etc. Lo común a todos esos casos es una vivencia emocional desagradable, matizada en formas muy diversas que dependen de la situación específica que ha producido este estado y una desorganización en el comportamiento.

“Tales estados de frustración son originados generalmente por tres tipos de factores: obstáculos, deficiencias y conflictos”. (32)

PERDIDA DE LA AUTORIDAD FAMILIAR

Cuando el padre, que es el que se supone que dirige, o que es la autoridad en el hogar en razón de dicha paternidad y de ser quien cumple con los requisitos de sustento y colateralmente con la madre los de educación y protección, se encuentra sin empleo ya sea por su edad o por otras causas, dicha autoridad se ve en peligro, salvo raras ocasiones en las que la educación de los hijos está un poco más allá de lo normal. El padre irá perdiendo autoridad en razón de que él mismo no se atreverá a exigir nada a sus hijos por miedo a que le echen en cara el no estar trabajando y por lo tanto, no puede pedirles nada; él mismo no querrá exigirles que cumplan con sus obligaciones ya que ni él puede cumplirlas.

No pienso que el desempleo en la madurez sea la única causa de la pérdida de autoridad, pero sí que trae consigo la consecuencia de no querer hacer uso de ella. Cuando alguno de los miembros de

(32) Pinillos, José Lu's.—La Mente Humana. Ed. Salvat. España. P. 131.

la familia, dadas las circunstancias es quien mantiene el hogar, ya sea la esposa o alguno de los hijos, se usurpa el lugar del padre el cual no se siente con derecho a reclamar. El miembro que adquiere la autoridad se convierte rápidamente en un tirano y supremo ordenador en el núcleo familiar, nadie se atreverá a contradecirlo pues todos dependen de él.

Cuando esto sucede, se pierden las nociones de los principios y se crea un estado de anarquía dentro del seno familiar; los padres no pueden controlar a los hijos y éstos en caso de que se les haga alguna observación, simplemente no hacen caso. Todo esto no es favorable de ninguna forma para el país o para la familia, ya que conduce a los hijos a la vagancia en la edad en que necesitan de los padres, asimismo, no se preocuparán de labrarse un porvenir aceptable que no los haga caer en el futuro en situaciones como las que atraviesa su padre durante la madurez.

SOLEDAZ

En algunos casos el desempleo durante la madurez trae como consecuencia el que estas personas se sientan solas, dadas las circunstancias en primer lugar porque han sido marginados de la sociedad y del hogar y no son tomados en cuenta casi para nada, nadie les tiene la mano, no se pueden procurar los satisfactores básicos, habiendo recurrido ya a sus parientes o amigos sin obtener respuesta. Se siente solo, en medio de una sociedad a la cual le ha dado lo mejor de sí mismo; este sentimiento hace que el hombre se vaya amargando en contra de la misma sociedad, ya perdió toda esperanza de conseguir algo y lo peor del caso es que ya no tiene confianza en él mismo. Se le ha producido un trauma que difícilmente eliminará, tal estado anímico trae como consecuencia desequilibrios psíquicos que llevan al individuo a determinaciones extremas.

SUICIDIO

El suicidio fue el fenómeno que me hizo pensar en el desarrollo

de este trabajo, sin embargo, lo considero una reacción extremista, con la cual no estoy de acuerdo. Hay muchos casos que llevan al hombre a una determinación como ésta, sin embargo he visto y palpado que el desempleo en la edad madura ha tenido como consecuencia el suicidio y esto no se puede pasar por alto, pues nos da una idea de lo que una situación como ésta puede provocar, no sólo en la persona que atenta contra su vida, sino con sus familiares y la sociedad en general, que al fin de cuentas es quien ha orillado al individuo a tal acción.

Estas cifras nos dan una idea del problema, pues vemos que el 30% de los suicidios es perteneciente a hombres en edad madura y poco menos del 20% de los suicidios, son de personas que se encuentran sin trabajo; es decir, es un factor que vale la pena tomar en cuenta, ya que se comprueba que es una consecuencia del desempleo en edad madura.

DIVORCIO

Otra consecuencia extrema del desempleo en la madurez es el divorcio, puesto que habrá casos en que la mujer y la familia no estén dispuestos a que el hombre no pueda llevar a su casa lo necesario. Hablo de matrimonios que lógicamente tienen además fricciones de otro tipo, pero esto puede ser la gota que derrame el vaso, como se dice popularmente, sin dejar de conceder que en algunos casos, el desempleo es lo que orilla a los cónyuges a una situación tal.

El Código Civil vigente en México, en su artículo 267, señala como causa del divorcio, 17, de entre las que nos interesan son la VIII que dice: Es una causa de divorcio. . . la separación conyugal por más de seis meses; situación que suele ocurrir en el tipo de individuos que por desesperación, prefieren abandonar el hogar, la causal número XII dice que la negativa de darse alimento es causa de divorcio, la número XV, hábitos o vicios, que veremos más adelante.

Es notable como el índice de divorcios en México se ha incrementado a partir de 1949 en los renglones de abandono de hogar injustificado, ausencia del marido con abandono de las obligaciones

inherentes al matrimonio, que en muchas ocasiones son causados por el desempleo, no es muy común pero de hecho coadyuva al desequilibrio de la sociedad y de la desintegración familiar que tanto debe preocuparnos por el buen desarrollo de la nación.

"Efectos del divorcio. El divorcio destruye el matrimonio, pero sin retroactividad y sólo para el futuro; el matrimonio de los esposos divorciados se disuelve, no se extingue en el pasado". (33)

ALCOHOLISMO

En un medio como el de México, este es uno de los recursos más utilizados para "olvidar", según dicen quienes lo hacen, pero sabemos que no es más que una fuga que sólo conduce a las personas a hundirse más. Los desempleados en edad madura encontrarán una solución falsa a sus problemas reales en el alcohol y en las drogas y caerán cada momento haciéndose presa fácil de un vicio que no conduce a nada positivo, por el contrario, los ayudará a consumir lo poco que tienen.

El alcoholismo se usa como defogue de frustraciones de los hombres y estas consecuencias traen otras más graves como el abandono de hogar, en los momentos en que más se necesita, pues la familia queda desamparada y ni siquiera con la posibilidad de que el individuo se coloque en un subempleo cuando menos, independientemente de la situación en que quedan la esposa y los hijos al tener el mal ejemplo de su padre. Al principio les asombrará ver borracho a su padre, pero pasado algún tiempo lo verán con naturalidad, teniendo ya la imagen del padre que tal vez durante muchos años fue cumplido en su casa y en su trabajo.

DELINCUENCIA

Los delitos penales son consecuencia lógica del desempleo en la

(33) Alcalá Pineda, Francisco Lic.—Op. Cit. P. 66.

madurez. Algunos individuos son obligados a delinquir por las circunstancias, tal vez jamás pensaron hacer nada fuera del orden, sin embargo sus hijos necesitan comer y él se iniciará robando cualquier cosa en algún mercado. En estos casos es difícil aceptar su situación como desempleado definitivo y se colocará en la posición de convertirse en un delincuente del orden común.

Existe una gran variedad de pequeños y grandes delitos a los que este tipo de personas están expuestas a cometer y van desde un robo pequeño hasta el homicidio premeditado. El pensamiento se vuelve turbio y al ver el estado en que se encuentran, no entienden por qué hay quienes lo tienen todo y ellos carecen de lo más elemental; esos pensamientos son los que los ponen fuera de la ley y probablemente este individuo tarde poco en caer en manos de la justicia, ya sea por falta de experiencia en esos menesteres, porque hasta para eso hay que tenerla. El hombre que durante mucho tiempo fue honesto y trabajador, se encuentra tras las rejas y dejando a su familia en total abandono, sin la más mínima esperanza de salvar su situación o la de la familia.

REACCIONES COTIDIANAS

Una de las primeras reacciones que tienen estas personas es que todas las mañanas amanecen de mal humor y esos pequeños detalles en que antes no reparaba, ahora lo exaltan; ya nada les parece y regañan constantemente a la esposa y a los hijos. Todo esto es negativo para la familia y para la sociedad pues es lógico comprender que quien sale de su hogar después de haber tenido problemas, seguramente tendrá un mal día, lleno de problemas, según lo demuestra los estudios psicológicos hechos al respecto.

He analizado en este capítulo las consecuencias que trae consigo el desempleo en la madurez, tanto en el aspecto económico como en el social, que como ya dije, son las dos clasificaciones que pueden hacerse para encuadrar dichas consecuencias. Tal vez algunas de ellas serán dramáticas hasta cierto punto, pero no por eso dejan de existir.

También he de aclarar que considero que en cualquiera de los

dos casos habrá variantes, como pueden ser el nivel de vida y el medio ambiente que en cada caso se darán en mayor o menor forma. Existen también infinidad de consecuencias más que puede traer el desempleo en edad madura, sin embargo, he analizado las que considero al nivel de México, que son las que más se dan de acuerdo a la idiosincrasia, tipo de vida, educación etcétera.

LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA:

Al alargarse la vida y también al decaer la natalidad.—Se produce un envejecimiento demográfico; entendemos por ello que las capas de edad más avanzada ocupan una importancia creciente dentro del volumen general de la población. En tanto que para mil habitantes contaba Francia en 1900 con solamente 124 (mayores de 60 años), en 1930 eran éstos 140, y 161 en 1955.

Francia no tiene al respecto más que un avance relativo con relación a los demás grandes países industriales.

ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACION ACTIVA FEMENINA

Su caso aparece como el más complejo.—Viene influenciada por el hecho de que las mujeres casadas, relativamente de más edad, trabajan en número creciente. Ello se explica por el predominio del modo de vida urbano, por la disminución del número de hijos, por la necesidad de comodidad, por el deseo también de ascender por los peldaños de la escalera social recurriendo al consumo de ostentación, como compra del automóvil, de la casa, de la nevera, etc., que sitúa socialmente al matrimonio. La población femenina conoce su índice de actividad más elevado por debajo de los 25 años un 42% en el censo francés de 1954, frente a un 31 por ciento para el grupo de edades que cubre desde los 25 años a los 54 años y un 38 por ciento después de los 55. Pero todo parece indicar como si el matrimonio y la maternidad, que siempre pusieron trabas a la actividad profesional de la mujer, le opusieran desde ahora obstáculos más fáciles de franquear. Entre 1917 y 1956 el número de mujeres casadas ac-

tivas pasa en Estados Unidos de 5 millones a 12,300,000, mientras que durante el mismo plazo de tiempo la cuota de las mujeres solteras decae de 6,200,000 a 5 millones. Este fenómeno tiene como resultado que se eleve la edad media de las mujeres activas: 26, 2 años en 1900, 31.9 en 1940, 37.2 en 1952. El promedio de edad que en 1890 era de 8.4 años menor que el de los hombres, lo es solamente de 2.6 en 1950.

Al mismo tiempo (todos estos datos se encuentran en dependencias recíprocas), la esperanza de vida activa de una norteamericana en el momento de nacer pasa de 6.3 años en 1900 a 18.2 en 1955; progreso del 300 por ciento, muy superior al de la longevidad.

EL TRABAJADOR QUE ENVEJECE

El interés cada vez más vivo dedicado a las cuestiones de envejecimiento se explica, pues, en gran parte, por los cambios habidos en la estructura de la pirámide demográfica. Psicólogos y Sociólogos buscan las tareas particularmente adaptadas a las personas de edad. Se llevan a cabo experimentos, tanto en el laboratorio como en las fábricas, para analizar sus reacciones frente a la fatiga, a las cadencias, a los cambios de tarea.

En los empleos manuales. —Más los trabajos que requieren fuerza, son las tareas de ritmo rápido las más difíciles para los obreros entrados en años. Ello explica que muchos de ellos, ocupados en las fabricaciones parcelarias y reiterativas de la gran industria, se vean obligados a cambiar de puesto desde los 45 ó 50 años, y muchas veces a descender con ello en la escala de salarios y de las responsabilidades.

El propio progreso técnico impone cambios de puesto particularmente delicados por el hecho de que el envejecimiento influye en la adquisición de nuevas aptitudes todavía más que el mantenimiento de las aptitudes adquiridas.

La adopción de métodos de formación especialmente adecuados a las dificultades de asimilación de los trabajadores de edad avan-

zada permite, sin embargo, mejorar muy netamente su índice de éxito en las nuevas tareas.

Y entre los mandos,—Los mandos fabriles de más de cuarenta años tienen cada vez más dificultades para encontrar nuevas colocaciones. Algunos, cuya decadencia intelectual y física es muy acentuada, no pueden aspirar ya a puestos de responsabilidad. Pero son la excepción:

Los progresos de la medicina y de la higiene permiten al hombre de hoy conservar durante mucho tiempo la plenitud de sus facultades. Pero no es menos cierto que las empresas se niegan muchas veces a aceptarlos. La explicación debe buscarse en el temor de que el mando llegue a verse desbordado por la aceleración misma del progreso; y también en la resistencia que oponen las capas trabajadoras más jóvenes a que se reclute un hombre de edad madura, que pueda arrebatárles oportunidades de promoción.

El primer obstáculo puede atenuarse mediante la multiplicación de organismos dedicados a poner al mando de edad avanzada en contacto con las realidades industriales y técnicas más recientes; el segundo obstáculo puede franquearse mediante un esfuerzo de información de educación y sobre todo, de solidaridad, gracias al cual se pueden destruir los egoísmos y los prejuicios individuales y colectivos.

LOS MAYORES DE SESENTA AÑOS

Más allá de los sesenta años, el problema del cese de la actividad empieza a plantearse de modo más o menos apremiante. El hombre moderno tiende a retirarse cada vez más joven, ya porque su empresa o su administración le obliguen a ello, ya porque ceda al deseo legítimo de gozar durante la mayor cantidad de años posibles de un descanso bien merecido.

Esperanzas de vida de los norteamericanos de sexo masculino y de raza blanca a los sesenta años de edad:

	Vida total	Vida activa	Vida de Jubilado
En 1900	14.1	11.0	3.1
En 1940	15.1	9.2	5.9
En 1947	15.6	9.9	5.7
En 1955	16.8	7.9	8.9

(Según E. Clague, Journal of Gerontology oct. 1949).

Indice de actividad de los hombres y de las mujeres con más de 65 años (USA):

	Hombres	Mujeres
En 1900	73.8%	8.3%
En 1910	68.4%	9.1%
En 1920	63.7%	8.9%
En 1930	60.2%	8.0%
En 1940	43.3%	6.7%
En 1945	50.7%	9.3%
En 1950	45.8%	9.9%

Paralelamente, la parte creciente que corresponde a la población urbana en los grandes países industriales tiene como efecto disminuir el número de rurales que trabajan sin límite de edad en las explotaciones familiares. Consecuencia de ello es que el índice de actividad de los hombres de más de 65 años ha pasado en Francia de 673 que era en 1921, a 596 en 1931, 544 en 1946 y 528 en 1957, a pesar de que su proporción en la población activa tiende a aumentar.

En todos los países el índice de actividad decae rápidamente después de los 65 años.

EL CESE DEL TRABAJO:

En el 60 por ciento de los casos, aproximadamente, es la muerte

la que interrumpe la actividad. En los demás el retiro acarrea un cambio brutal en la situación social y el estilo de vida.

El carácter cada vez más burocrático de la organización del trabajo tiende a generalizar el sistema del "retiro-guillotina": A los 65 años la administración o la empresa, agradecen sus servicios al asalariado con escasos escrúpulos desde el momento que le ofrecen a menudo bajo la forma de una pensión complementaria de la que debe recibir de la seguridad social —unos medios para vivir decorosamente—. Aun cuando se le asegura un mínimo económico, el trabajador que se retira debe hacer frente al aislamiento, al tedio, al desarraigo del medio social. Los efectos de todo ello se acumulan con la vejez y la inactividad ocurren a menudo que el jubilado cede de menos su vida de trabajo. (34)

(34) Historia General del Trabajo. La Civilización Industrial. Grijalbo.—P. 101, 162, 163, 164.

CAPITULO IV

LA ANTIGUEDAD EN LOS INSTITUTOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- A) DERECHOS QUE SE ADQUIEREN POR LA ANTIGUEDAD
- B) LOS INSTITUTOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL EMANADOS DEL ARTICULO 123
- C) INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES
- D) INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO
- E) BENEFICIOS DE LA ANTIGUEDAD

LA ANTIGUEDAD EN LOS INSTITUTOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL:

Para llegar a la conclusión de cómo se computa la antigüedad en los Institutos emanados del Artículo 123, es necesario que revisemos los ordenamientos, leyes, reglamentos, circulares y decretos que cada uno de ellos emite para sus derechohabientes. En la ley del Seguro Social, publicada en el Diario Oficial de 12 de marzo de 1973; en el artículo 11 señala que el régimen obligatorio comprende seguros de:

- I. Riesgos de trabajo.
- II. Enfermedades y Maternidad,
- III. Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte; y
- IV. Guarderías para los hijos de las aseguradas.

Cuando se presentan algunos de estos presupuestos legales se solucionan no sólo por la antigüedad en la empresa, sino también por la amplitud de protección para todos los asegurados que se deja ver en la nueva Ley del Seguro Social; en la que considera al asegurado en un plano de mayor seguridad y más humanidad; para determinar el monto de la prestación o si se tiene derecho a ella se relaciona, el sueldo que percibe, el grupo en el que se encuentra catalogado y las semanas con que ha contribuido al fondo del Seguro Social.

En el Seguro Social de riesgos de trabajo, señala el artículo 62 de la ley en estudio que puede producir: Incapacidad temporal, per-

manentemente parcial, permanentemente total y la muerte; que para los tres se regirá por lo que señale la Ley Federal del Trabajo y remitiéndonos a ella en el Título Noveno; artículos 484, 485 y 486 señala que para determinar las indemnizaciones a que se refiere, se tomará como base el salario diario más aumentos que haya hasta que se determine el grado de incapacidad, que no podrá ser inferior al sueldo mínimo establecido.

En el artículo 486 señala la mecánica para la determinación que como comenta el Maestro Trueba Urbina es a todas luces inconstitucional, que lo más justo y razonable es tomar como base el salario diario como lo hace la ley del Seguro Social en la fracción I del artículo 65 no considera a la antigüedad; señala que mientras dure la inhabilitación recibirá el 100% de su salario, sin que pueda exceder del máximo del grupo en el que estuviere escrito, y en el caso de los inscritos en el grupo "W" tendrán derecho a recibir una pensión mensual equivalente al 70% del salario, en caso de enfermedad de trabajo se tomará el promedio de 52 semanas cotizadas.

Por lo que se refiere al seguro de enfermedades y maternidad, de las prestaciones a que tiene derecho el artículo 104 de la misma ley señala "Que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo" y el artículo siguiente "La percibirá cuando por lo menos tenga 4 cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad". Para este mismo renglón señalan los artículos 109 y 110 que la asegurada "Tendrá derecho durante el puerperio a un subsidio del 100% del salario promedio de su cotización sólo cuando haya cubierto por los menos 30 cotizaciones semanales, en el período de 12 meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio.

Para gozar de las prestaciones del Seguro de Invalidez se requiere que al declararse ésta, el asegurado tenga acreditado el pago de 150 cotizaciones semanales, esto lo establece el artículo 67 de la ley anterior a la vigente.

El derecho a recibir pensión de vejez la tiene el asegurado que habiendo cumplido 65 años de edad justifica el pago al Instituto un mínimo de quinientas cotizaciones semanales, así lo estipula el artículo 138 y establece lo mismo el 71 de la ley derogada.

Para gozar de las prestaciones del Seguro de cesantía en edad avanzada se requiere que el asegurado quede en el supuesto del artículo 143 de la Nueva Ley del Seguro Social y en relación con la fracción I del artículo 145 que señala un mínimo de quinientas semanas cotizadas; las pensiones a que se refiere el capítulo V, sección quinta que son por viudez y orfandad, en los artículos 150 y 156 se señala como antigüedad para tener derecho a ellas un cómputo de ciento cincuenta semanas cotizadas, esto mismo establece el artículo 78 de la ley anterior. Al crearse el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores, se determinó en el artículo 3o. el objetivo que a la letra dice: El Instituto tiene por objeto:

- I.—Administrar los recursos del fondo nacional de la vivienda.
- II.—Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:
 - a) La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas.
 - b) La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones, y
 - c) El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores.
- III.—Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad para los trabajadores; y
- IV.—Los demás a que se refiere la fracción XII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional y el Título IV Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo, así como lo que esta ley establece.

A través de su articulado no se determina nada en concreto en cuanto a la antigüedad que debe tener el trabajador en la empresa para poder tener derecho a esta prestación, sino que el derecho se

tiene desde el momento que se ingresa al instituto y para recibir la prestación se hará conforme lo determine el artículo 47, mediante sorteo, ante notario público y en los lugares donde haya delegados o comisiones consultivas se realizará con asistencia de éstos.

En el artículo 59 se habla de un tiempo de seis meses para no quedar fuera del régimen o bien el trabajador puede optar por la devolución de que se habla debe transcurrir un año a partir de la fecha en que se dio de baja; el trabajador debe llenar los requisitos que el mismo instituto ha establecido tales como: presentar carta constancia de la empresa donde prestó sus servicios determinando el tiempo trabajado y el monto de las aportaciones hechas a su favor.

En el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, la reciente creación del instituto, que incorpora a los servidores de la nación a un amplio régimen de seguridad social, constituye uno de los más valiosos beneficios recibidos hasta hoy, debido a la generosa comprensión del señor Presidente de la República, licenciado Adolfo López Mateos (q. e. p. d.).

En este sencillo trabajo no pretendemos abarcar todos los incalculables beneficios a que tienen derecho, tomaremos los que se otorgan en relación a la mayor antigüedad.

Atendiendo al instructivo de 1960, que rige actualmente las prestaciones señala: Pensiones, jubilación e indemnización global, seguro de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, préstamos hipotecarios y préstamos a corto plazo.

Para la pensión por vejez los trabajadores deberán haber cumplido 55 años de edad y 15 años de servicio como mínimo.

La pensión por invalidez es una prestación que da a los trabajadores "que se inhabilitan física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su cargo o empleo", fija una antigüedad de 15 años. La pensión por muerte también determina una antigüedad igual a la anterior.

La antigüedad más alta que se requiere es para la jubilación, y ésta es de 30 años de servicios independientemente de la edad que tenga el trabajador.

Para tener opción a cualquiera de los préstamos que establece el

artículo 3o. del instructivo en la primera parte señala que “los trabajadores contribuyentes al fondo del instituto que tengan más de seis meses continuos de servicios”, esta disposición se basa en el artículo 47 de la ley del instituto a que nos estamos refiriendo.

DERECHOS QUE SE ADQUIEREN POR LA ANTIGÜEDAD

Constitucionalmente encontramos estas bases en el Apartado “B” fracción VIII del artículo 123 que a la letra dice: Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. La Ley Federal del Trabajo ha creado en favor de los trabajadores nuevos derechos laborales que no existían en la ley anterior, de éstos tenemos la disposición del artículo 63 que estipula: “Mientras la jornada de trabajo sea continua se concederá un descanso de media hora y este tiempo será computado como efectivo de la jornada; como en el precepto no se determina el momento, patrón y trabajadores se arreglarán en tiempo y lugar conforme el reglamento interior de trabajo.

El artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo señala: “El trabajador que tenga más de un año de servicios disfrutará de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios”.

Existen reglas especiales que rigen las vacaciones de los trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas, de los buques y de los menores, que encontramos en los artículos 233, 199 y 179 y en cada uno de los reglamentos interiores de trabajo. Con la finalidad de que el trabajador al tener derecho a vacaciones y al estar en éstas, no merme la economía del hogar y obtenga un ingreso extraordinario, se estableció en el artículo 89 una prima de vacaciones no menor del 25% sobre el salario.

En los últimos años se ha agravado el problema de algunos trabajadores que sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan habitualmente sus servicios supliendo las vacantes transitorias y tem-

porales, o ejecutando trabajo extraordinarios o para obra determinada que no constituyen una actividad normal permanente en la empresa. En lo sucesivo, estos trabajadores estarán protegidos por las normas que se acaban de mencionar, de tal manera que en igualdad de circunstancias deberán ser preferidos para la continuación de trabajos y para cubrir las vacantes que resulten; para situaciones análogas tenemos una ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia que se dictó en Amparo Directo 9143/67 promovido por el C. Jorge Ramírez Hernández, dictado por el ministro Adalberto Orozco Romero el 1o. de noviembre de 1969, Séptima Época, volumen 11, quinta parte, Pág. 13, y que a la letra dice:

ANTIGUEDAD, DERECHO DE, MODO DE COMPUTARSE.
(PETROLEOS MEXICANOS). Cuando se trata de precisar la antigüedad de un trabajador al servicio de una empresa, debe computarse también el tiempo que haya laborado como aprendiz, porque, aún entonces y para todos los efectos laborales, estaba prestando servicios en calidad de trabajador.

Los artículos 158 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo reconocen el derecho de los trabajadores a que se determine la antigüedad en la empresa o establecimiento: El trabajo en la empresa cuando se prolonga por varios años, es fuente de derechos para el trabajador pues sería injusto que quien le ha entregado su vida o parte de ella, quince, veinte o más años, pudiera verse obligado por causas ajenas a su voluntad, a buscar nueva ocupación, con los inconvenientes que ello implica. Esta idea sirvió de base al Poder Revisor de la Constitución para establecer con toda aclaridad que los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos salvo causa justificada y que cuando sean despedidos, puedan exigir se les restituya en su empleo Uno de los problemas que ha preocupado a las empresas y a los trabajadores relacionado con los derechos de antigüedad, se refiere a la manera en que deben cubrirse las vacantes que ocurran en la empresa. Puede decirse que existen dos sistemas generales y en cierta medida opuestos: el primero se conoce con el nombre de escalafón, pues se toma de manera exclusiva la antigüedad; el segundo se conoce con el nombre de ascenso por capacidad y se caracteriza porque se desentiende de la antigüedad para considerar también en forma exclusiva la capacidad.

El primero tiene el inconveniente de que anula en términos generales, la iniciativa de los trabajadores, ya que saben que puede serles suficiente el transcurso del tiempo para obtener los ascensos; pero el segundo desconoce los años de trabajo y los servicios prestados a la empresa, lo que conduce a una injusticia, toda vez que es posible que un trabajador que ha servido por varios años a una empresa se vea postergado no obstante que es apto para desempeñar el nuevo puesto, por un trabajador de ingreso reciente que posee mayores conocimientos, la ley se coloca en una posición intermedia partiendo del principio que la antigüedad es la base de los ascensos, pero si la empresa ha organizado cursos de capacitación, aquel a quien corresponda el ascenso deberá demostrar su capacidad para el puesto nuevo y si no lo hace, no tendrá derecho al ascenso, según lo establece el artículo 159 y siguientes. (35)

En el seno del Congreso Constituyente, se refirió al derecho de los inventores, cuyas invenciones se aprovechan las empresas sin otorgarle al trabajador ninguna compensación. Hasta hoy se ocupa la ley de las invenciones de los trabajadores estableciendo un régimen jurídico especial; que lo tenemos mencionado en el artículo 163, con normas especiales quedando regulado este derecho entre el sujeto que realiza el invento y la empresa que los aprovecha.

Otro de los derechos que menciona la nueva ley es el aguinaldo, que aunque ya era una costumbre laboral el que varias empresas dieran a sus empleados un aguinaldo a fin de año, la nueva legislación en el artículo 37 establece de una manera definitiva como derecho de los trabajadores a percibir un aguinaldo anual de quince días de salario por lo menos, el cual deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, para aquellos que tengan más de prestación de servicios. (36)

El artículo 162 recoge una práctica que viene a constituir una aspiración de los trabajadores: La permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual al que se le da el nombre de "prima de antigüedad" cuyo monto será el equivalente a doce días de salario por cada año de servicios.

(35) Cfr. Loc. Cit.

(36) Trecha Urbina, A.—Op. Cit. Pp. 307 y 55.

La prima deberá pagarse cuando el trabajador se retire voluntariamente del servicio o cuando sea separado o se separe por causa justificada. En la sentencia al Amparo Directo 993/70 de Ignacio Padilla Méndez, pronunciada por el C. ministro Lic. Salvador Mondragón Guerra, votado el 18 de agosto de 1972 y que se refiere al pago de la prima de antigüedad, declara ésta en los términos siguientes:

“PRIMA DE ANTIGÜEDAD. PAGO DE LA. La prima de antigüedad es una prestación que la Ley Federal del Trabajo en vigor ha creado para los trabajadores, por lo que el derecho a ella, nace y se acredita a partir de la fecha en que entró en vigencia la ley”.

Comenta el maestro Trueba Urbina en su obra, Nuevo Derecho del Trabajo, que se aplicarán las normas más favorables al trabajador, considerando los principios del artículo 123 Constitucional y la disposición del artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, ya que el concepto de antigüedad no deriva de la vigencia de una ley sino del tiempo de prestación de servicios consistente en que la prima sólo se pagará si el trabajador se retira después de quince años de servicios, modalidad que tiene por objeto evitar la deserción que repercute indudablemente en la economía de la nación.

Estamos de acuerdo con el maestro Trueba Urbina en que la antigüedad no depende de la vigencia de la ley, sólo que al no haber antecedente en la Ley Federal del Trabajo de 1931. De este supuesto, la comisión elaboradora de la ley de 1970 está dando nacimiento a un nuevo derecho, derecho que nace el primero de mayo de 1970; por lo tanto para el pago de la prima de antigüedad la fracción V del artículo 5o. transitorio debe interpretarse en concordancia con la fracción III del artículo 162, para la procedencia del pago de la prima es indispensable que los trabajadores hayan cumplido quince años de servicio cuando menos. Señala en ejecutoria de la Corte al Amparo Directo 3219/73 votado el 22 de noviembre de 1973, que por contener en la segunda parte de la misma fracción y artículo el adverbio “asimismo” independientemente de la justificación o injustificación del despido y relacionada con la primera parte, deberán tener el tiempo señalado de quince años cumplidos de servicios para tener derecho al pago de la prestación de que se trata.

La prima de antigüedad por muerte del trabajador que contempla la fracción V del artículo 162 debe ser pagada con doce días de salarios por cada año de servicios que hubiere computado el trabajador, en aplicación de la fracción I, pues el pago de esta prima no lo contempla el artículo 5o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo, el cual fija varias reglas relacionadas con el pago de dicha prestación. (Comentario del maestro Trueba Urbina y Amparos Directos: 4727/71, 1858/72, 2405/72, 5451/72 y 1054/73).

La Ley Federal del Trabajo hace referencia a la rehabilitación como derecho de los trabajadores; este nuevo concepto a que estamos haciendo mención, es el que señala el artículo 487 fracción II como derecho en especie del seguro de riesgos de trabajo, como también lo señala la fracción IV del artículo 63 de la Ley del Seguro Social. No es ya la aceptación del hecho social y jurídico del trabajo y la obligación de reparar el daño no termina con el pago indemnizatorio que corresponde a una incapacidad originada por un riesgo de trabajo se extiende en los casos que es posible el resarcimiento total mediante la rehabilitación del trabajador y la reposición ocupacional.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, incluyó en su título sexto la parte relativa a los riesgos profesionales y adopta ya la teoría del **riesgo profesional** surgida con anterioridad, al responsabilizar al patrón del riesgo. La ley invocada define el accidente de trabajo y enumera las consecuencias de éste como son la muerte, la incapacidad permanente total o parcial y la incapacidad temporal. Establece también los derechos de los trabajadores que sufren un riesgo, en cuanto a recibir asistencia médica, medicamentos y material de curación, además de indemnizaciones y pagos fijados en el mismo título y todas aquellas prestaciones consecuentes a la muerte del trabajador en favor de las personas que dependían económicamente de aquél. Esto mismo establece el artículo 487 en las fracciones I, III, IV, V y VI respectivamente de la ley vigente.

La ley de 1931, fincaba la responsabilidad del accidente al empresario, aun cuando esté exceptuado de la obligación que la misma ley le impone en casos verdaderamente excepcionales, como los siniestros realizados en estado de embriaguez o por el uso de drogas, por la acción deliberada del trabajador para producirse una incapacidad, o cuando ésta fuere resultado de alguna riña o intento de suicidio, esto

lo señala la ley vigente en el artículo 488; pero por otra parte el patrón no queda exento de sus obligaciones, aun cuando el trabajador explícitamente o implícitamente haya asumido los riesgos de su ocupación y aun cuando el accidente haya sido causa por descuido o negligencia de algún otro trabajador e inclusive por la negligencia o torpeza de la propia víctima; situación análoga la reglamenta el artículo 489 de la ley multicitada.

El artículo 318 de la ley de 1931 establece la obligación de reponer en su ocupación al trabajador que haya dejado de desempeñarlo por haber sufrido un accidente o enfermedad profesional, en cuanto esté capacitado; establece también limitaciones tales como el hecho que el trabajador no haya recibido indemnización por incapacidad, ni haya transcurrido un año a partir de la fecha en que quedó incapacitado.

La rehabilitación según la Ley Federal del Trabajo y la del Seguro Social la establecen como un derecho. (37)

Es innegable el beneficio que se puede lograr mediante la rehabilitación, está condicionada a la aplicación simultánea de políticas ocupacionales que constituyen a la fecha en México, como en casi todos los países del mundo, uno de los problemas fundamentales y en forma muy particular de las instituciones que tienen por finalidad, como el Instituto Mexicano del Seguro Social, la de garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica y la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

LOS INSTITUTOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL EMANADOS DEL ARTICULO 123

Por diversos factores de orden económico, social y político, las capas pobres de la población mexicana viven en condiciones perma-

(37) Esteves, S. J.—“La Rehabilitación como derecho de los trabajadores”. Boletín de Información, IMSS. Nov.-Dic. 1973.

nentes de insatisfacción, al grado de que resultan víctimas de la alimentación insuficiente, la vivienda antihigiénica, la insalubridad.

Estas causas mantienen en su nivel la vitalidad del pueblo y la capacidad productiva de los individuos.

La medida de carácter central para contrarrestar esos factores de perjuicio social no es otra que la de elevar el poder adquisitivo de los sectores pobres, a fin de capacitarlos para la obtención de la mayor parte de los satisfactores de sus necesidades.

Por otra razón fundamental, la implantación del Seguro Social presenta una cuestión de primera importancia en México, pues colocar al obrero en posibilidad, mediante tal sistema, de recibir diversos servicios y prestaciones en los casos de enfermedades, de vejez, invalidez y de los de más riesgo que por ley natural amenazan al hombre, se les capacita para adquirir alimentos sanos y más abundantes, para alojarse en viviendas cómodas e higiénicas y para educarse física e intelectualmente.

El apoyo a los seres económicamente débiles proporciona mayor tranquilidad y da más bríos para lucha en la que los batallones de trabajadores mejor armados con los instrumentos de la técnica acrecientan, en campos y fábricas, los rendimientos necesarios para elevar el nivel de nuestro pueblo que en considerable proporción continúa desnutrido, habitando en jacales o sufriendo epidemias, salarios de hambre y jornadas agobiantes.

Las estadísticas brindan datos significativos acerca de los grandes núcleos de la población que habrán de recibir el amparo de un sistema que impedirá que siga a merced de la pobreza y la desgracia.

(38)

La lucha por dominar a la naturaleza para la satisfacción de las necesidades humanas, provoca el gran maquinismo que lleva al hombre a las grandes profundidades de la tierra o del mar, o a grandes alturas en el espacio, junto al fuego de los altos hornos, al ambiente letal de las zonas petrolíferas, de las plantas eléctricas, del laboratorio

(38) Ley del Seguro Social.—Exposición de motivos de la Ley Original publicada en el Diario Oficial de 19 de enero de 1943. Edic. 1971. Pp. 53, 56.

o de los lugares insalubres, y en general, a la vida intensa de la fábrica; pero a medida que la técnica moderna se desenvuelve, más se multiplican y se agravan los riesgos a que están expuestos los hombres que dedican su vida al trabajo fecundo. De allí que sea un deber esencialmente humano la protección eficaz y el remedio oportuno frente a los infortunios que la actividad industrial puede traer aparejados. (39)

En México, el desarrollo industrial y el consiguiente aumento de la población trabajadora han multiplicado la intensidad y la importancia de los riesgos no sólo de los específicamente denominados profesionales, sino de los que general e ineludiblemente afectan a los conglomerados sociales que no tiene para subvenir a sus necesidades otra fuente que el salario, y viven por esa causa, en condiciones de permanente limitación, cada día el porcentaje de población expuesto a las contingencias derivadas del trabajo industrial, adquiere importancia progresiva en la medida en que la evolución económica del país se acelera.

Este fenómeno se observa sobre todo después de 1910, desde que la industria y las relaciones de producción adquirieron los métodos y el ritmo moderno.

Derivadas de estas condiciones, ha sido constante la preocupación del régimen emanado de la revolución mexicana por la expedición de normas legales que establezca el Seguro Social. Desde el año de 1917, el C. Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, encargado del Poder Ejecutivo de la Unión expresó en un mensaje dirigido al Congreso, que con las leyes protectoras de los elementos obreros y con la implantación legal del Seguro Social, las instituciones políticas de México, cumplirían su cometido atendiéndolo satisfactoriamente a las necesidades de la sociedad.

Esta afirmación encontró forma legislativa en la fracción XXIX del artículo 123 Constitucional que, en su texto original, sentaba las siguientes bases:

“Se considera de utilidad social el establecimiento de cajas de

(39) Cfr. *Ibidem*, P. 57.

seguro populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y de otros con fines análogos por lo cual tanto el Gobierno Federal, como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular". Este precepto dio lugar a la inserción de disposiciones similares en las constituciones de diversas entidades federativas y la aprobación de medidas tendientes de establecer formas eficientes de previsión. (40)

La disposición constitucional transcrita fue reformada en 1929 en los siguientes términos: "se considera de utilidad pública la ley del Seguro Social, y ella comprenderá: Seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otros con fines análogos". (41)

En 1921 se elaboró el primer proyecto de ley del Seguro Social, el cual, aún no llegó a ser promulgado, suscitó la atención sobre este sistema de seguridad y despertó el interés por los problemas inherentes a su establecimiento. En 1929 se formuló una iniciativa de la ley para obligar a patrones y obreros a depositar en una institución bancaria cantidades equivalentes del 2 al 5% del salario mensual para constituir un fondo de beneficio de los trabajadores.

La implantación del Seguro Social interesa a la empresa, porque creando con el obrero un estado de tranquilidad respecto a trascendentales incertidumbres, aumenta su capacidad de rendimiento, evita innumerables posibilidades de conflictos y tiende a crear un mejor entendimiento que permite el desarrollo de nuestra economía por eso el establecimiento del Seguro Social ha sido tema abordado frecuentemente en las reuniones de trabajadores y patrones, y en ellas se ha pedido el establecimiento del Seguro Social. (42)

Con posterioridad el Congreso de la Unión expidió un decreto que otorgaba facultades extraordinarias para que en plazo de ocho meses se expidiera la ley del Seguro Social obligatorio. Este decreto no llegó a cumplirse por el precipitado cambio de gobierno que ocu-

(40) Cfr. *Ibídem*. P. 55.

(41) Cfr. *Loc. Cit.* Ley del IMSS.

(42) Cfr. *Loc. Cit.* Ley del IMSS.

rió en ese año. La necesidad de establecer el Seguro Social encontró también eco legislativo en el artículo VIII transitorio de la Ley General de Sociedades de Seguros que establece: "El Ejecutivo de la Unión dictará las medidas complementarias de la ley que sean procedentes para establecer el Seguro Social".

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo, artículo 132 en las fracciones XVII y XVIII establecen obligaciones de los patrones a observar las medidas adecuadas y las que fijen las leyes, para prevenir accidentes en el uso de la maquinaria, instrumentos y material de curación indispensables, a juicio de las autoridades que correspondan, para que oportunamente y de una manera eficaz, se presten los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, a las autoridades competentes de cada accidente que ocurra; y en la siguiente fracción señala que se fijarán y difundirán las disposiciones conducentes de los reglamentos de higiene y seguridad en lugar visible de los establecimientos y lugares en donde se preste el trabajo. Vemos que se está protegiendo al trabajador dentro del establecimiento de trabajo.

La experiencia de los países que han implantado el Seguro Social demuestra que cuando se deja a la iniciativa individual la decisión de ponerse bajo la protección del mismo, generalmente se va al fracaso, pues el hombre por naturaleza no goza con amplias cualidades de previsión, habiéndose llegado al cabo del tiempo y a costa de grandes sacrificios a la conclusión de que mientras sea potestativo, no constituirá en realidad una forma eficaz de protección social.

Ya la mencionada fracción XXIX del artículo 123 fue reglamentada en la ley del Seguro Social, expedida al 19 de enero de 1943 creando el Instituto Mexicano del Seguro Social, en la inteligencia que la seguridad social, por ahora no es un servicio público, sino un servicio social porque a la luz de la teoría integral, todos los prestadores de servicios deben gozar de la seguridad social. Esta ley cubre con su sombra protectora obligatoriamente a todos los trabajadores, asalariados urbanos, del campo, estacionales del campo, miembros de sociedades cooperativas de producción, miembros de sociedades locales de crédito agrícola y familiares de los asegurados. (43)

(43) Cfr. *Loc. Cit.* Ley del

En el artículo 6o. de la propia ley autoriza al Poder Ejecutivo para organizar el seguro de los trabajadores a domicilio y domésticos temporales y eventuales.

Por lo que se refiere a los riesgos cubre los siguientes: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, enfermedades no profesionales y maternidad, invalidez, vejez y muerte y cesantía en edad avanzada.

La Ley del Seguro Social adopta los conceptos de accidentes y enfermedad que define la Ley Federal del Trabajo, así como los riesgos que ocurran al trabajador al trasladarse directamente de su domicilio al lugar en que desempeña su trabajo o viceversa.

El seguro de invalidez tiene como finalidad proteger al trabajador contra la incapacidad general no originada por riesgo profesional y se concibe no solamente como el daño físico proveniente de una mutilación, pérdida o alteración de un órgano o de una función fisiológica, también se aprecia en relación a las repercusiones económicas.

El seguro de vejez tiene por objeto proporcionar a los obreros que han dejado sus energías y su juventud en el trabajo, los medios de atender a su subsistencia cuando por avanzada edad no puedan obtener un salario. Con este fin se establece que los asegurados que hubieren cumplido los 65 años tienen derecho a recibir una pensión.

El seguro contra riesgo de muerte tiene como finalidad proteger a las viudas y garantizar a los huérfanos menores de edad un refugio económico. (44)

El Instituto Mexicano del Seguro Social ejerce funciones sociales que se dedican a la administración de servicios de previsión social exclusivamente para los trabajadores; y se rige por la propia ley del 26 de febrero de 1973 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 12 de marzo del mismo año.

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

(44) Cfr. Loc. Cit. Ley del IMSS.

La fuente social de este instituto, como órgano descentralizado de la administración social, la encontramos también en el artículo 123 Constitucional, apartado "A" pero en la fracción siguiente:

"XII.—Toda empresa agrícola industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquirieran en propiedad tales habitaciones".

"Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones que administre los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda, dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas. Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios a la comunidad.

El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se rige por su propia ley, del 24 de abril de 1972 reglamentos y disposiciones complementarias.

Tanto el Poder Ejecutivo Federal, por sí o por medio de sus órganos respectivos, así como las personas encargadas de dirigir el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, tienen la obligación de procurar no sólo el ágil funcionamiento social del instituto, sino de evitar y aún rechazar y combatir ingerencia política, para que los propósitos del Gobierno Federal no resulten fallidos, y por lo mismo, también deberá impedirse la burocratización del instituto y de sus funciones.

En atención al carácter financiero, del organismo su control y vigilancia quedan encomendados a la Comisión Bancaria y de Seguros y a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. La primera deberá intervenir y vigilar que la contabilidad del instituto y sus operaciones se ajusten a las normas establecidas, informando a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público de las irregularidades que a su juicio encuentran, para que se corrijan. Esta Secretaría deberá opinar sobre los valores de renta fija en que el instituto pueda invertir tran-

sitoriamente sus recursos, aprobar los financiamientos que reciba y vigilar que sus programas financieros anuales no excedan a sus presupuestos de ingresos corrientes y a los financiamientos que se les conceda con el objeto de asegurar que todo trabajador quede inscrita y disfrute cabalmente de los beneficios del régimen propuesto, se determina el derecho de los trabajadores a proporcionar informes al instituto, acerca de las omisiones patronales que puedan afectarlos y la propia institución en cualquier caso decidirá sobre la procedencia de la inscripción.

La información de los trabajadores acerca del monto de las aportaciones a su favor y a la cuantía de los descuentos para pagar créditos otorgados, están ampliamente garantizados, ya que constituyen un elemento de seguridad y tranquilidad y debe proporcionarse en cualquier momento, los patronos por su parte, están obligados a entregar constancias del registro al trabajador que deje de prestarle sus servicios.

Será la Junta de Conciliación y Arbitraje a la que corresponda conocer de las controversias que se susciten entre los trabajadores del instituto y el instituto; el Tribunal Fiscal de la Federación conocerá a su vez de las que se planteen entre los patronos y el propio instituto, y, serán los tribunales ordinarios los competentes para resolver las controversias derivadas de adeudos de los trabajadores en su calidad de conjunto de normas de trabajo, el relativo al incumplimiento de cargas fiscales, y el que considera la comisión de actas que nuestras leyes penales catalogan como delitos.

Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la facultad de imponer en su caso, las multas por infracciones que a la ley de dicho instituto cometan los patronos en perjuicio de sus trabajadores o del propio instituto.

BENEFICIOS DE LA ANTIGUEDAD

Anotaremos en forma concisa los derechos que tiene más importancia para los trabajadores que se relacionan íntimamente con la antigüedad y que encontramos en las leyes, tanto en la Ley Federal del Trabajo, como en la del Instituto Mexicano del Seguro Social y del

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Los que comprende el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, no podemos comentarlos ya que éstos se otorgan mediante sorteo como lo señala la misma ley y como lo anotamos anteriormente.

El artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo determina una prima de vacaciones que corresponde al 25% de salario a aquellos trabajadores que tengan una antigüedad de un año, comenta el maestro Trueba Urbina que es con el objeto de que los trabajadores no sobrepasen de su ingreso normal en el periodo de vacaciones que determina el artículo 76.

El artículo 87 señala el aguinaldo como un derecho instituido aunque antes ya se tenía en práctica en algunos contratos colectivos de trabajo, hoy es una realidad; éste corresponderá a quince días de salario por lo menos y se proporcionará a quienes tengan como mínimo un año en la empresa; para aquéllos que no hayan cumplido el tiempo establecido, se les pagará proporcionalmente al tiempo trabajado.

El artículo 117 señala que los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de las Utilidades de la Empresa, será el derecho para aquéllos que hayan laborado en un periodo no menor de dos meses.

La determinación de la antigüedad se llevará a efectos del pago de la prima de antigüedad que le corresponde al trabajador por el tiempo que ha permanecido bajo las órdenes de un patrón, la prima se cubrirá a los trabajadores que por separación voluntaria, involuntaria, despido o por muerte tengan derecho a ello considerando lo reglamentado en el artículo 162 y 5o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo de los cuales se concluye que los trabajadores que tengan una antigüedad mayor de veinte años, tendrán derecho al pago de doce días de salario por cada año de servicios prestados, por separación voluntaria, después de tres años de haber entrado en vigencia la ley, o sea hasta el 1o. de mayo de 1973; esta situación no procede ya que la ley tiene cuatro años de haber entrado en vigor.

Los trabajadores que tengan una antigüedad mayor de diez años y menor de veinte de servicios prestados, tendrían derecho a separar-

se del empleo pagándoseles el importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados, siempre que tuvieran más de quince años de servicios, después de los dos siguientes a la fecha en que entró en vigor la ley, o sea el 1o. de mayo de 1972, esta situación tampoco procede por la misma razón que se expuso en el caso anterior.

Los trabajadores que se separen justificadamente o por despido o con causa justa, o arbitrarios, tendrán derecho a partir de la vigencia de la ley, a reclamar ante los tribunales del trabajo las acciones correspondientes por el retiro o despido y, además, a la prima de antigüedad consistente en doce días de salario por cada año de servicios prestados; en la inteligencia de que si el despido es justificado, no tendrán más derecho que a la prima, a partir de la vigencia de la ley.

Los artículos 477, 484, 485 y 486 que señalamos para estudio, son los que se ocupan del derecho a que tienen los trabajadores cuando por el trabajo que desempeñan sufren incapacidad temporal, permanente parcial y permanente total o la muerte, el derecho es un seguro por riesgos de trabajo y que el artículo 484 y siguientes se ocupan de la manera como debe llevarse a cabo la determinación de la indemnización y las cantidades que servirán de base para otorgarlo.

En la legislación del Instituto Mexicano del Seguro Social encontramos la forma concreta, la antigüedad que dentro del instituto debe llenar un derechohabiente para acreditar el derecho a que se ha hecho merecedor.

Los artículos 109 y 110 señalan el 100% del salario promedio para la asegurada cuando se halle en estado de gravidez siempre que tengan un mínimo de treinta semanas cotizadas; el artículo 104 señala para el caso de enfermedad no profesional un subsidio que tendrá el trabajador, éste no pasará de ser durante cincuenta y dos semanas y deberá comprobar un mínimo de cuatro semanas cotizadas; en el Instituto Mexicano del Seguro Social, y para los trabajadores con carácter eventual deberán tener cubiertas seis cotizaciones semanales.

El artículo 62 señala de igual forma que el artículo 477 de la Ley Federal del Trabajo las incapacidades a que está expuesto el trabajador, y el artículo 65 el derecho que otorga la ley que corresponde al 100% del salario y una cotización de cincuenta y dos semanas para dárselo.

El artículo 131 de nuestra ley en estudio menciona que para tener derecho al seguro de invalidez se requiere que al tiempo de declararse ésta, el derechohabiente tenga acreditado el pago de ciento cincuenta semanas.

El artículo 138 de la misma Legislación que a la letra dice: "Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el instituto un mínimo de quinientas cotizaciones semanales".

El artículo 143 determina la existencia del seguro de cesantía en edad avanzada y para gozar de la prestación requerirá llenar los requisitos que pida el instituto y que son: a) un mínimo de quinientas cotizaciones, b) el haber cumplido sesenta años de edad y c) haber quedado privado de trabajo remunerado.

El seguro por muerte lo señala el artículo 149 y dice que "Cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, el instituto otorgará a sus beneficiarios, conforme a lo dispuesto en el presente capítulo, las siguientes prestaciones:

- I.—Pensión de viudez;
- II.—Pensión de orfandad;
- III.—Pensión a ascendientes.
- IV.—Ayuda asistencial a la pensionada por viudez en los casos en que lo requiera, de acuerdo con el dictámen médico que al efecto se formule; y
- V.—Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este título".

El artículo siguiente menciona los requisitos que deben llenarse para que se proceda el seguro por muerte, son: haber computado ciento cincuenta cotizaciones semanales, o encontrarse disfrutando de una pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada; y que la muerte no se deba a un riesgo de trabajo. El artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo nos señala el caso concreto cuando el traba-

jador es despedido, pero la relación de trabajo ha sido por más de veinte años, además de las causales que determina el artículo 47 la falta deberá ser "particularmente grave", entendiéndose por ésta la que entrañe un peligro para el personal de la empresa, un daño para el capital o bien cuando el patrón y el trabajador lleguen a un grado tal de violencia que los exponga a la comisión de un delito.

CAPITULO V

EL PROBLEMA DE LA ORGANIZACION DE PERSONAS EN EDAD MADURA

- A) CON LA BUROCRACIA
- B) LA PENETRACION DENTRO DE LA BUROCRACIA
- C) CONSECUENCIAS SOCIALES DE LA BUROCRACIA

EL PROBLEMA DE LA ORGANIZACION

A medida que los hombres se reúnen en grandes grupos para buscar objetivos colectivos, se enfrentan inevitablemente a nuevos y complejos problemas de organización.

Los métodos tradicionales para dirigir, controlar y coordinar los esfuerzos de muchas personas que llevan a cabo distintas tareas, a menudo en lugares diferentes, no son ya adecuados.

Como la dimensión y la complejidad de la sociedad aumentan, el volumen de administración interna es decir, las actividades necesarias para mantener la propia organización y permitirle que cumpla con sus tareas crece igualmente. La existencia de estos problemas y la necesidad de encontrar nuevos métodos para cambiar y coordinar los esfuerzos de gran número de personas fueron ya advertidos hace muchos siglos por el historiador greco-romano Dio Cassius. Al analizar el imperio romano durante el primer siglo de nuestra era, escribió lo siguiente:

“La causa de nuestras dificultades es la multitud de nuestra población y la magnitud de las cuestiones de nuestro gobierno; pues la población abarca hombres de todas clases, en lo que se refiere a razas y talentos; y son múltiples sus temperamentos y sus deseos; y los negocios del estado han llegado a ser tan bastos que sólo pueden ser administrados con las mayores dificultades.

Una de las principales soluciones a los problemas que plantea la organización en gran escala, ha sido el desarrollo de la burocracia, a la que Robert K. Merton define como “una estructura social

formal, racionalmente organizada, implica normas de actividad definidas con claridad en las que, idealmente, cada serie de acciones está funcionalmente relacionada con los propósitos de la organización”.

Esta definición sociológica, que nosotros adoptaremos contrasta claramente con el amplio uso que se hace de la “burocracia” y del “burócrata” como epítetos políticos que se aplican a menudo a las agencias del gobierno y a sus funcionarios, cuyo estereotipo convencional es el empleado solícito, apegado a los reglamentos, reacio a la responsabilidad, rutinario y preocupado por el intenso trabajo. Algunos científicos de la política han distinguido incluso entre la burocracia, por una lado, y la administración honesta, eficiente y democrática, por otro; entre los burócratas —gente desagradable e ineficaz—, y los empleados civiles, seguros y responsables. “Una pasión por la rutina administrativa, el sacrificio de la flexibilidad ante el reglamento, el retraso en la toma de decisiones y el rechazo de toda forma de experimento”, vicios inherentes a la burocracia, según Harald Laski, se encuentran indudablemente en todo aparato burocrático público o privado—, pero la eficiencia y la confianza que suponen las operaciones de cualquier gran organización son también el producto de lo que los sociólogos llaman la burocracia. Una de las tareas del análisis sociológico consiste por tanto, en estudiar por igual las condiciones que producen la rutina y la inflexibilidad burocrática, y las que conducen a una realización eficaz de los objetivos colectivos.

La burocracia es una forma de estructura social que se encuentra no sólo en el gobierno, sino también en cualquier organización de grandes dimensiones. La burocracia en escala completa probablemente apareció por primera vez como una respuesta a los problemas de organización política y militar a que tuvieron que enfrentarse el antiguo Egipto, China y en la época de Cristo, la Roma Imperial. Con el desarrollo de otros grandes organismos —la Iglesia Católica, las corporaciones modernas, los sindicatos nacionales e internacionales, las organizaciones como la Legión Americana y los Rotarios Internacionales—, y con el crecimiento del volumen y radio de acción de instituciones educativas, agencias filantrópicas, grupos profesionales y la multitud de asociaciones que se encuentran en la sociedad mo-

terna, la burocracia ha llegado a ser cada vez más un elemento característico de la vida contemporánea.

La penetración de la burocracia se refleja de diversas maneras. Una creciente proporción de personas están empleadas en cargos burocráticos y millones de individuos se someten en sus labores al control burocrático.

La extensión de las funciones gubernamentales hace que los hombres entren frecuentemente en contacto con funcionarios del gobierno: juntas de reclutamiento militar, inspectores de cañerías, entrevistadores de desempleados, inspectores de licencias, agentes municipales, etcétera. En muchos otros sectores de la vida social también estamos continuamente afectados por reglas formales que limitan o guían la conducta. Cuando nos inscribimos en un colegio o en una universidad, por ejemplo, debemos llenar ciertas formas, cumplir determinados reglamentos, entregar documentos debidamente firmados.

Hay reglas que rigen la asistencia, los exámenes, los grados. Determinados funcionarios deben decir cuáles son las reglas que se aplican o las excepciones que pueden hacerse. Si una persona hospitalizada se encuentra asegurada, su médico debe llenar las formas exigidas para que surtan efectos los beneficios, los cuales serán cubiertos sólo bajo condiciones cuidadosamente prescritas.

Las reservaciones en los aviones deben ser confirmadas tres horas antes del vuelo; el equipaje que se lleva en los barcos debe estar marcado de manera especial, y así, ad infinitum.

LA BUROCRACIA

Podemos ahora abordar concretamente esta noción general que desempeña un papel central en el análisis de las grandes organizaciones.

Max Weber introdujo esta noción en su obra *Economía y Sociedad*, publicada en 1922, para designar un cierto tipo de organización y de autoridad. Weber en efecto distingue tres tipos principales de autoridad; el tipo tradicional, que saca su fuerza de la invoca-

ción de los precedentes y de las costumbres; el tipo carismático, que se apoya en el ascendiente personal de un hombre investido de una gracia o una inspiración reconocida y reverenciada por los demás; el tipo burocrático, por último, bajo el cual los deberes y los derechos de cada uno, la naturaleza de sus funciones, las responsabilidades y las sanciones, las etapas y las condiciones de la carrera profesional, están definidas objetivamente, es decir, de forma impersonal, generalmente por escrito.

Este tipo de organización, pese a la falta de agilidad y al formalismo que pueden llegar a deformarlo, es el más eficaz; se va corriendo a todos los ámbitos, a la vida política y a la intelectual lo mismo que a la industria, el gran comercio y la administración. Ciertamente su desarrollo más pujante tiene lugar dentro del Estado. La industria privada aunque también va haciéndose cada vez más burocrática, sigue dependiendo de condiciones exteriores a las que debe adaptarse; sigue dependiendo, pues, del espíritu emprendedor.

LA PENETRACION DENTRO DE LA BUROCRACIA

En un estudio detallado, el Licenciado Leandro Azuara Pérez nos menciona que uno de los factores que tiene gran importancia como elemento que vincula al hombre dentro de la organización burocrática, consiste en que si se abandona esa organización ello le reporta una pérdida considerable de status dentro de la estructura social, precisamente ese temor a perder el status de referencia es lo que lleva al individuo a orientar su conducta dentro de la organización burocrática. Como la burocracia le ofrece al individuo un status, muy elevado, al cambiar de empleo, por lo general, no lo pueden conservar y esto es lo que influye para que permanezca dentro de la organización burocrática. Por otra parte, ésta le ofrece al individuo la expectativa de alcanzar un status más elevado dentro de dicha organización o por lo menos no perder el que ha adquirido.

Por lo expuesto, se puede concluir que el individuo busca quedarse dentro de la organización de referencia y le llega a tener, un alto grado de lealtad.

En la sociedad moderna la burocracia, sobre todo la de Estado, disfruta de un prestigio social relativamente bajo; prestigio que no corresponde al poder que administra directa o indirectamente.

Esta discrepancia entre el poder que administra la burocracia y el prestigio de que goza se manifiesta en el hecho de que la actitud de la burocracia con el público es calificada por esto de arrogante, y que no corresponde a la posición social de los funcionarios de que se trate.

La falta de prestigio de la burocracia se manifiesta también en el hecho de que individuos prominentes socialmente no aceptan ocupar puestos burocráticos, aun cuando éstos, en los rangos superiores, dispongan de mucho poder. Por lo expuesto, se puede comprender que los representantes del poder se encuentran fuera del aparato burocrático.

Es conveniente advertir que hay un número reducido de burócratas que gozan, dentro de la organización, de un prestigio superior al status que ocupan, ellos son los expertos que han logrado alcanzar un elevado prestigio profesional, pero no participan en la organización de la misma manera que los empleados permanentes.

El desnivel que existe entre el prestigio interno que es el que confiere la organización burocrática, y el externo que es el que otorga la sociedad global, produce el problema siguiente: En virtud de esta situación, cómo hay individuos que aspiran a ingresar dentro de la burocracia? La respuesta a esta interrogante es la siguiente:

I.—El desnivel no afecta a los puestos más bajos.

II.—La burocracia ofrece a sus miembros un camino que los conduce al ascenso social, el cual está estrictamente reglamentado y es relativamente seguro.

Estas dos ventajas motivan a ciertos individuos a ingresar en la organización burocrática, aun cuando es conveniente que dichos individuos se percaten de que deben conformarse con ciertas desventajas económicas y con esta carencia de prestigio social temporal, con la finalidad de lograr en el futuro un considerable ascenso social.

La mayoría de los burócratas que llegan a ascender dentro de la jerarquía de la organización son reclutados de los puestos más bajos y no de personas ajenas a la organización burocrática, y ello se explica en virtud de lo expuesto anteriormente, o sea, que ellos han sacrificado ventajas presentes por expectativas futuras.

La orientación del burócrata dentro de la organización genera otra consecuencia consistente en que se produce un debilitamiento de la orientación en el nivel profesional, y, por consiguiente en su preparación profesional.

El estímulo para superarse profesionalmente se encuentra ausente en el burócrata ya que se siente seguro dentro de la organización y espera ascender dentro de ella, y no toma en cuenta la alta capacitación profesional que ha de adquirir para mejorar su situación al través del cambio de empleo que implique para él, el ascenso dentro de la estructura social como consecuencia de la adquisición de un status social y económico más elevado.

El burócrata propiamente dicho se distingue del experto, el cual puede llegar a una determinada organización y ocupar, dentro de ella, un alto puesto sin tener que recorrer una serie de escalones, lo cual permite afirmar que el puesto del experto está propiamente hablando fuera de la organización burocrática concebida en sentido estricto.

El burócrata se orienta en la organización, el experto no, sino que se orienta en su profesión y en el prestigio que le puede traer el haber alcanzado un alto nivel profesional. El prestigio suele ser evaluado por los expertos, por los standares reconocidos por la organización profesional y por las opiniones que emiten respecto a ellos los colegas de prestigio.

Atendiendo a la diferencia anteriormente expuesta se puede comprender que el burócrata tiene temor a cambiar de empleo, en tanto que el experto no experimenta ese temor y su movilidad interorganizacional es muy alta, solamente limitada por la naturaleza de su actividad profesional. Por otra parte, se comprende también cómo el experto realiza su ascenso a través del cambio de empleo, aceptando puestos sucesivamente en diferentes organizaciones. La movilidad en el empleo del experto se manifiesta ante todo en las etapas de crisis

económicas debido a que sus servicios especializados, en esas etapas, son más altamente valorados.

El temor del burócrata, que depende en alto grado de una sola organización profesional, se compensa por el alto grado de seguridad que le ofrece ésta. Dentro del marco de la sociedad moderna es conveniente advertir, que la burocracia constituye un sistema relativamente cerrado. Obedece a sus propias leyes y sus miembros frecuentemente pasan en ella gran parte de su vida. Lo mismo en las burocracias públicas como en las privadas existe una resistencia a despedir a un empleado por incapacidad, si éste ha logrado determinado rango aún cuando no sea muy alto. Tomando en cuenta esta base se desarrolla entre los burócratas cierto espíritu de cuerpo. Este espíritu de cuerpo no se da exclusivamente entre los empleados que pertenecen al mismo rango o que forman parte de una misma unidad administrativa, sino que enlaza o vincula a los miembros que ocupan diferentes status dentro de la organización burocrática. Además, el hecho de que el burócrata se oriente dentro de la propia organización impide o en el mejor de los casos obstaculiza la asociación de los burócratas que pertenecen a los mismos rangos en diversas organizaciones, lo cual está en oposición con la tendencia contraria que es aquella que priva en las asociaciones de obreros. Es conveniente observar, que no existe una ausencia total de asociaciones horizontales que reúnen y vinculan a los burócratas, pero que no han adquirido la misma fuerza que tienen las asociaciones de obreros en los países altamente desarrollados.

Es pertinente advertir, que el espíritu de cuerpo y el carácter cerrado dan a la organización burocrática una relativa independencia frente a quienes detentan el poder, los cuales, como hemos visto, se encuentran por lo general ubicados al margen de dicha organización. Esto no tiene que ver con el carácter de medio o instrumento que se da a la burocracia, pero si se relaciona con el desplazamiento de objetivos, en virtud del cual los reglamentos se convierten en normas independientes. Este proceso es el que origina la rigidez de la buro-

cracia, la cual funciona aún cuando ya no reciba nuevas órdenes por parte de quienes detentan el poder. (45)

CONSECUENCIAS SOCIALES DE LA BUROCRACIA

Los críticos de la burocracia ven extenderse su influencia hacia zonas de la vida social que se habían mantenido hasta entonces relativamente libres y al margen de cualquier régimen: las profesiones liberales del derecho y la medicina, la enseñanza superior, la Iglesia, y aun la investigación científica. El médico es cada vez más dependiente del hospital, con su estructura burocrática y sus indudables ventajas. Actualmente, es más frecuente el especialista que el médico general, por lo que los médicos deben convertirse, en cierta medida, en administradores tanto como en médicos. Su éxito depende en parte de que su habilidad para adaptarse a la jerárquica estructura formal del hospital y hacer uso efectivo de los diversos asistentes calificados de que dispone: enfermeras, laboratoristas, farmacéuticos, dietistas, trabajadores sociales, etcétera.

El abogado, asimismo, ha llegado a ser cada vez más una parte de las grandes fábricas de derecho, como se les ha llamado, con una jerarquía establecida, procedimientos estandarizados y una clara división del trabajo —cada abogado es especialista en cierta área particular del derecho y tiene el auxilio de empleados, secretarías y a veces contadores, tenedores de libros e investigadores. Además, los grandes despachos jurídicos están estrechamente ligados a las jerarquías monopólicas que dominan la economía, y la carrera legal supone a menudo el ingresar a cualquiera de estas firmas para llegar a ser abogado de empresa o un administrador cuya capacidad jurídica le resulta útil.

En la educación, los profesores se quejan de que pierden más tiempo llenando formularios que enseñando. Tanto en la educación superior como en los primeros años escolares, los test no son a menudo

(45) Leandro Anzures P. "Sociología".—Sociología de la Burocracia.—México, D. F. Porrúa; P. 245, 246, 247, 249, 250.

estandarizados y la distribución de grados debe seguir una curva estadística predeterminada.

Dentro de las profesiones académicas, los salarios siguen una pauta regular y aumentan no sólo con la antigüedad, sino también con la adquisición de grados, de manera que se gana más cuando se tiene una maestría o un doctorado. Han llegado a ser tan formales las exigencias académicas para la promoción en ciertas universidades, que a menudo se llama familiarmente al doctorado la "credencial del jornalero". Aun las carreras académicas han cambiado en cierta medida. Para muchos, la realización académica es todavía una prueba de éxito, pero, para otros, existen actualmente nuevas posibilidades en la jerarquía administrativa, de modo que las dos orientaciones de una carrera —la académica y la burocrática— están estrechamente unidas en el marco de los numerosos comités que han surgido en colegios y universidades.

La Iglesia Católica posee desde hace mucho una complicada estructura burocrática, con rígida jerarquía, división del trabajo —incluyendo, entre otros, a curas de parroquia, misioneros, profesores, intelectuales, diplomáticos—, normas y reglamentos formales, y un sistema de administración necesariamente complejo. —Conservatismo, formalismo, ritualismo, etcétera— y disfruta de sus ventajas: orden, acción predecible, atención expedita de los negocios (aun cuando el 'negocio' sea la salvación de almas). La Iglesia ha evitado o disminuído algunas de las potenciales desventajas burocráticas debido a los lazos frecuentemente estrechos entre el párroco y el feligrés, a la influencia que ejerce la principal obligación religiosa, y a una notable capacidad de adaptación frente a los problemas concretos.

Aun en los organismos religiosos menos formales y jerárquicos han surgido tendencias burocráticas. El creciente volumen de ciertas iglesias y la extensión de su esfera de actividades implican una amplia división del trabajo —enseñanza, adoctrinamiento, colecta de fondos, supervisión de la juventud, consejo a los matrimonios, visitas a viejos y enfermos— que ha producido una multitud de especialistas dentro del ministerio. Cuando se habla por teléfono a un templo urbano moderno y se pregunta por "el ministro", la respuesta es a menudo: ¿cuál de ellos? Muchos ministros e iglesias escapan a esta tendencia debido a sus limitadas dimensiones y a su pobreza; la buro-

cracia, aunque es quizás eficiente, resulta también costosa. Pero la elaboración de una organización eclesiástica, con organismos centralizados y servicios especiales, produce inevitablemente un cierto grado de organización burocrática, con todos sus defectos y virtudes.

En ciertos aspectos, las exigencias que toda burocracia hace a sus miembros con las mismas: habilidad para trabajar bien al lado de otros, respeto por las reglas y competencia técnica. Estos constantes requerimientos en lo que concierne a la personalidad y a los valores que los hombres aceptan, crean, se ha dicho, al "hombre organización": bien entrenado, eficiente, leal, suave, restringido, conformista y preocupado por seguir adelante y mejorar. Las personas con tales atributos pueden adaptarse fácil y cómodamente al engranaje burocrático, en el que se requiere trabajo de equipo y esfuerzos de cooperación. Los que reclutan al personal de las grandes empresas tienden a buscar personas que se asemejen —o puedan ser moldeadas— a esta forma. (46)

(46) Chinoy, Ely.—La sociedad una introducción a la Sociología.—México, D. F. Fondo de Cultura Económica. P. 213, 214, 215.

CAPITULO VI***SOLUCIONES PROPUESTAS DADAS AL RESPECTO***

- A) SEGURO DE DESEMPLEO
- B) COOPERATIVAS DE PRODUCCION
- C) BOLSA NACIONAL DE TRABAJO
- D) ADECUACION DE PUESTOS
- E) CREAR CONCIENCIA
- F) CARGAS LEGALES
- H) PREPARACION PARA EL RETIRO
- I) DISTRIBUCION DEL TRABAJO
- J) CONTROL DE LA NATALIDAD

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

SOLUCIONES PROPUESTAS DADAS AL RESPECTO

En este último capítulo trataré de dar algunas sugerencias propuestas al respecto que pueden, de alguna forma solucionar aunque sea parcialmente el problema del desempleo en la madurez, sé que no son todas ni, tal vez las más importantes o mejores pero de llevarse a cabo algún día creo que serán de utilidad.

UTILIZACION DE TIEMPOS IMPRODUCTIVOS

La riqueza más importante de un país son los hombres que tiene, ¿por qué entonces desaprovecharlos cuando ya hemos visto que están en plena actividad productiva?

México es un país en vías de desarrollo, en esta época en que la tecnología avanza desmedidamente, se debe utilizar al máximo sus elementos. En este caso el Pasivo Nacional es una fuente muy poderosa para el desarrollo; en la actualidad se pugna por la reducción de la jornada de trabajo, una actitud muy justa y a mi modo de ver beneficiosa en un futuro, siempre y cuando esté basada en estudios bien fundamentados y que se logre una productividad mayor en un menor tiempo, lo cual nos llevaría a una mayor disponibilidad de tiempo, pero no para holgazancar sino para multiplicar dicha productividad mediante el empleo de más hombres. El ideal es que exista una producción continua, que no existan tiempos perdidos, que se trabaje en forma corrida todos los días de la semana creando *roles* de descanso entre gente que trabaje sábados y domingos, respetando

naturalmente las jornadas de trabajo. Pienso que si el empresario, el estado y los trabajadores lo consideran así, sería beneficioso para el país y traería una fuente de trabajo muy importante que ayudaría a resolver en parte el problema de los desempleados en la madurez.

SEGURO DE DESEMPLEO

Otra posible solución para combatir el problema sería la creación de un seguro de desempleo, tal como existe en algunos países como Estados Unidos, Canadá, Francia, Australia, Nueva Zelanda, Yugoslavia, Bélgica, Inglaterra, etc. Estos países han obtenido muy buenos resultados en este aspecto y creo que México está en posibilidades de lograrlo poco a poco y no de golpe por supuesto, se puede iniciar y tal vez con modificaciones específicas que protejan al individuo en edad madura, se me ocurre que podría funcionar como el Infonavit o el IMSS o inclusive que formara parte de alguno de ellos; que igualmente funcionara una comisión tripartita del gobierno, los patrones y los trabajadores y que cada uno aportara un porcentaje determinado. Esta posible solución sería motivo de estudios más profundos pero considero que serían efectivos, dicho seguro debería ser como una jubilación adelantada, es decir, el seguro por desempleo no soluciona el problema pues éste depende más de las políticas empresariales y estatales; pero si se puede buscar un punto medio en que se proteja a estos individuos, un sistema por el cual el desempleado busque un puesto que pueda desarrollar y que el seguro le proporcione créditos o adelantos a cuenta, lo importante es que no quede desprotegido por la misma sociedad.

COOPERATIVAS DE PRODUCCIÓN

Solución parcial al problema sería la creación de cooperativas de producción. Ya se ha hablado de la fuerza del Pasivo Nacional, de la importancia que estos hombres tienen para la nación, ¿por qué desaprovechar los millones de pesos que se han gastado en escuelas o universidades? Ya había concluido que lo más importante es el

hombre y que de él la mente es lo principal, ¿entonces por qué no utilizar las mentes, en empresas productivas?

El problema principal para la creación de este tipo de cooperativas, tal vez sea el capital con el cual se inicien. Aquí es donde el estado o la iniciativa privada podrían proporcionarlo e inclusive orientar a estas gentes sobre las necesidades que tiene el país, qué es lo que en razón de estas necesidades tiene que satisfacer. Lo que hace falta es desarrollar cada día más la industria para lograr un buen desarrollo.

¿Cuántos miles de profesionales, técnicos, obreros calificados y no calificados podrían establecer empresas pequeñas y grandes que coadyuvarían al desarrollo?

Existen infinidad de artículos que se podrían producir en México y que ahora se importan, que no se fabrican por desconocimiento, intereses creados, improvisaciones empresariales, etc. Todo ese pasivo nacional bien dirigido y con bases sólidas tendrían gran éxito como lo ha tenido en otros países: existen infinidad de ocupaciones que pueden ser desarrolladas por los desocupados en edad madura.

BOLSA NACIONAL DE TRABAJO

Pienso que existe una forma de solucionar parcialmente el problema. Padecemos una falta de comunicación absoluta entre oferta y demanda de trabajo; los medios con que contamos son mínimos ya que las bolsas de trabajo, agencias de colocación, anuncios en los periódicos, etc. no están suficientemente preparados en función del volumen para cubrir el universo de los desempleados.

Creo que el estado está obligado a crear una bolsa nacional de trabajo, en esta época de las computadoras y de la comunicación instantánea se deberían aplicar estos conocimientos para dar una solución, aunque sea parcial al problema.

El establecimiento de un programa a nivel nacional en el que todo individuo desempleado estuviera registrado por medio de computadoras y que dichos registros conocieran sus datos, es decir que di-

cha bolsa de trabajo tuviera los concentrados de *curriculum vitae* de estas personas y que tanto el estado como las empresas o cualquier institución tuvieran acceso a ellas y pudieran localizar los candidatos adecuados no sólo dentro de una comunidad, esto es lograr una comunicación masiva entre la oferta y la demanda, inclusive en diversas localidades. ¿Cuántas veces se requiere de una persona que se encuentra a muchos kilómetros de distancia pero que es el adecuado y se tiene que conformar con un individuo no capacitado por ser el mejor o el menos peor?

Por el sistema de computación se encontrarían los individuos capacitados, por su especialidad, sexo, experiencia, etc. y los demandantes podrían iniciar su reclutamiento con bases más sólidas lo cual nos llevaría a una mejor selección. Todo esto ayudaría a solucionar el problema, tanto del desempleo en general, como el desempleo por edad madura.

ADECUACION DE PUESTOS

Se debe ir adecuando los individuos a los diferentes puestos, no continuar con la política de que el hombre que es tornero, por ejemplo ha de ser tornero hasta que se vaya o ya no pueda con el trabajo. Creo que sería más sano ir colocando a las personas dentro de la misma empresa en diferentes puestos similares al suyo; todo de acuerdo a sus capacidades, irle aliviando la carga ya sea como supervisor, asesor u otros. Es común que una persona al no tener ya la capacidad física para desarrollar una actividad pesada, nos sea más productiva en otra área, el mismo principio se puede aplicar a empleados y ejecutivos, por su experiencia y capacidad; esto es, irlos moviendo como piezas de ajedrez hacia los lugares en que más nos sirven y no dejarlos en un puesto en el que producen menos que en otro.

El hombre al tener una actividad en un núcleo de producción, con el transcurso de los años va aprendiendo consciente o inconscientemente actividades similares a la suya, en razón directa del contacto que a través del tiempo tiene con ellas y en muchos casos es capaz de ejecutar trabajos con los que ha estado conectado, con relativa facilidad, ¿entonces por qué no irlos adecuando en los momentos en

que la productividad ya no es óptima? ¿por qué cortar una curva descendente de la productividad si se puede sostener en otras actividades? de hacerlo sería de mayor beneficio para todos.

Por supuesto no hablo de todas las personas, ni de todos los casos, pues sería ilógico, pero sí considero que existen algunos por el tipo de actividades, en que esta posible solución sea satisfactoria y tenga resultados positivos.

CREAR CONCIENCIA

El problema del desempleo en la madurez es lógico hasta cierto punto en un país como el nuestro que está en vías de desarrollo y una de las principales soluciones es crear conciencia del mismo, tanto a empresarios, como a gobierno y gobernados, puesto que es muy diferente conocer un problema a tener conciencia de él; situación que prevalece en México.

Mientras existan prácticas discriminatorias por la edad en el trabajo y que además se cuente con la indiferencia del estado para realizarlas será más difícil resolver este problema.

El primer paso consiste en que todos los sectores viren un poco su pensamiento y vean el desempleo en la madurez como un fenómeno social, producto de nuestro sistema y no como un simple accidente. Hay mucho que hacer y estudiar al respecto.

Sin embargo ya he visto que el dar trabajo a desempleados en edad madura tiene ventajas y desventajas en los órdenes social, económico, etc.; cada una de las partes puede y debe sacrificar algo, sin salir perjudicada y así buscar las soluciones más adecuadas.

CARGAS LEGALES

Una de las causas por las que los empresarios no aceptan contratar personal en edad madura, es por la responsabilidad económica que significa tener que pagar una indemnización o una jubilación

que el individuo obtiene en los últimos 5 ó 6 años de vida productiva, esto es, que un hombre al que se le retira después de 5 ó 6 años de servicio por no cumplir ya con los requisitos que el puesto tiene, o cualquier otra situación, el empresario tiene que pagarle su prima de antigüedad, tres meses y 20 días por año. Esto es muy justo para el trabajador, pero para el empresario, que es quien hace la erogación tal vez no lo sea pues preferirá correr el mismo riesgo, pero con un individuo, que potencialmente hablando le sea productivo por 15 ó 20 años.

Para eliminar ese obstáculo el estado debería suavizar en alguna forma esta carga para motivar a los empresarios a contratar personas maduras. Pienso que para que ésta no sea tan pesada el estado debería compartir esta responsabilidad económica

Se me ocurre a manera de ejemplo que el empresario que contrata a una persona de 40 años y al término de 5 años ya no fuera productivo o no cumpliera con los requisitos del puesto se le indemnizara por cantidades que fueran compartidas por la empresa y el estado y no sólo por la empresa. Esto sería un aliciente para el patrón que en última instancia arriesgaría menos y daría más oportunidades a estos hombres.

También se podría idear una tabla decreciente en la cual a determinada edad fueran disminuyendo las indemnizaciones a pagar por la empresa y aumentando al estado, la idea es no perjudicar ni a la empresa ni al trabajador y que el estado cumpla con una obligación que tiene para sus ciudadanos, a la vez que soluciona una parte del problema de los desempleados en edad madura en beneficio de la comunidad.

PREPARACION PARA EL RETIRO

La educación de un pueblo es parte vital de los hombres y es función específica de todos los miembros e instituciones de un país, llámense padres, empresa, estado, etc. De la educación y cultura depende en gran parte el progreso de una nación y que las personas sepan, ante las distintas alternativas enfrentarse a su realidad; así ve-

mos que la madre enseña al niño a comer, a caminar y a expresarse, más tarde el maestro enseña al alumno los conocimientos necesarios del mundo que lo rodea, después el hombre se prepara para luchar por la vida mediante una profesión, oficio, etc. Pienso que de igual forma el hombre debe estar preparado para el retiro o para enfrentarse entre otras, al problema del desempleo en la madurez; considero que en la mayoría de los casos estas personas nunca pensaron que podían pasar por tal situación, el estado como responsable de la educación del pueblo debiera, dentro de los planes de estudio o por medio de cursos especiales a niños, jóvenes y adultos inculcar la conciencia de que se debe pensar en el futuro, crear una imagen de que el día de mañana podrá haber problemas y siempre hay que saber cómo se han de solucionar, tanto en el orden social como en el económico.

Hay que crear conciencias de lo que es la previsión, desarrollar el sentido del ahorro y de la seguridad en el futuro. Es de comprenderse que este debe ser un plan a largo plazo y que quienes disfrutarán de él son las nuevas generaciones, pero es obligación nuestra inculcar a nuestros hijos esa inquietud del futuro, para que el día que éste llegue, estén preparados o sepan afrontar y solucionar este tipo de fenómeno social.

DISTRIBUCION DEL TRABAJO

La falta de una política nacional de empleo ocasiona que no exista una correcta distribución del trabajo. Una buena distribución de éste ayudaría también a resolver el problema.

Una especificación de puestos a nivel nacional nos daría una oportunidad para ir colocando a los individuos en los trabajos que podrían desarrollar, esto insisto, es un plan ideal pero en la realidad que vivimos se podría intentar, apoyados en un sistema de bolsa de trabajo a nivel nacional y pienso esto basado en hechos que cotidianamente aprecio.

Me he detenido a pensar en unos trabajos por ejemplo, a nivel socioeconómico existen infinidad de vendedores de lotería entre 18

y 35 años; ¿no sería más adecuado en este caso específico que dichos individuos laboraran en una industria o en el campo? Es una fuerza perdida por falta de comunicación y distribución de trabajo que sería una gran ayuda para los desempleados en edad madura del mismo nivel socioeconómico, que en lugar de estar sentados en una banca del parque, estarían desarrollando una actividad tal vez de subempleo, pero obtendría un ingreso.

Hay un sinúmero de actividades que no son difíciles ni pesadas que estas personas podrían desarrollar y ocupar puestos de otros que son altamente productivos por su capacidad, fuerza, etc. Como ejemplo podemos ver el de los cajeros, dependientes de mostrador, en las barras de los restaurantes, asesores empresariales, vigilantes, veladores, etc., así encontramos infinidad de puestos a todos los niveles.

El gobierno tiene una gran fuente de trabajo en los puestos burocráticos de las diferentes dependencias. Hay infinidad de burócratas jóvenes desempeñando actividades muy rutinarias y fáciles, ¿qué acaso el estado no podría ocupar a individuos maduros en empleos de este tipo y a la gente con mayor productividad ubicarla en puestos más difíciles? Asimismo pienso que las empresas podrían estudiar esa posibilidad.

Con la mala distribución del trabajo se duplica la pérdida de fuerza; en primer lugar por no utilizar el pasivo nacional y en segundo término, por utilizar mal a gente altamente productiva dañando en esta forma a la estructura del país.

CONTROL DE LA NATALIDAD

Otra forma de ir resolviendo el problema, es por medio del control de la natalidad, aunque es una solución a largo plazo, es imperante para la vida de un país tomar medidas efectivas en este asunto. El pueblo mexicano, religioso por excelencia, no quiere entender el grave problema que es el crecimiento demográfico incontrolado y es muy popular el comentario de que se deben tener los hijos que Dios le mande a cada quien, puesto que es una función primordial del

hombre. Mucho se ha discutido al respecto, pero somos seres racionales y tenemos que valernos de muchos medios para subsistir; es un cargo de conciencia el traer seres al mundo, tener hijos es tomar responsabilidades que más o menos se pueden afrontar. El problema no es tenerlos, sino mantenerlos y educarlos correctamente para que ellos cumplan a su vez con las leyes de la vida, es injusto tener hijos para que vengan a sufrir y ellos traigan a otros en igualdad de circunstancias.

El estado en este caso, es el responsable de la educación que se le da al pueblo y es el indicado para orientar a sus miembros además de proporcionarle los medios. Se me ocurre que una forma de controlar el crecimiento sería a base de ayudas económicas que podrían ser mediante reducción de impuestos o alguna modalidad para lograr que cada pareja o núcleo familiar planee la estructura de acuerdo a su capacidad.

Creo que la planeación familiar dentro de algunos años podrá solucionar en parte el problema del desempleo en la madurez.

CONCLUSIONES

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

1. Durante el virreynato de la Nueva España, la población fue regulada por las leyes expedidas en la Península; que se dictaron con el fin de proteger a la población autóctona, no sólo de la Nueva España, sino de todas las colonias.
2. Las leyes que se promulgaron después de la Independencia de México por los diferentes gobiernos, tuvieron un contenido esencialmente político.
3. El porfiriato se caracteriza porque durante la Paz de los cementerios, se registra la mayor explotación de la clase trabajadora, rechazando con violencia toda tentativa de mejoramiento.
4. Todo movimiento humano, es una expresión de inconformismo, es deseo de transformar la sociedad y el mundo.
5. Nuestra Constitución de 1917, es la primera del mundo en consignar un derecho social positivo proteccionista y reivindicatorio de los trabajadores.
Social.
6. El artículo 123, es la fuente de las instituciones de Previsión Social.
7. La seguridad Social se deja sentir en el deseo de todo ser humano por una vida mejor, comprendiendo la liberación de la miseria, la salud, la educación, trabajo seguro y adecuado.
8. Mediante los organismos creados, planear la Seguridad Social, de tal manera que la escasez de recursos y medios económicos no presenten un problema para las naciones en el futuro.

9. La seguridad Social es dinámica, por lo tanto los sistemas de ésta y su desarrollo corresponde al sector público y al privado.
10. Los derechos que consignan los institutos de la seguridad social, se otorgan en razón al tiempo de trabajo y al monto de las aportaciones hechas.
11. La antigüedad del trabajador se considera a partir del primer día de prestación de servicios.
12. El derecho a la prima de antigüedad es un derecho inalienable del trabajador, el cual no podrá negársele, ya que este tiempo representó para él gran parte de su vida.
13. La penetración de la burocracia se refleja de diversas maneras. Una proporción de personas están empleadas en cargos burocráticos y millones de individuos se someten en sus labores al control burocrático.
14. El desempleo en la madurez trae consecuencias nocivas para el país, ya que se está desperdiciando el llamado pasivo nacional y con ello se pierde la inversión que se ha hecho por impuestos pagados, esfuerzo personal, capacitación y desarrollo, tiempo, etc. Además de los desequilibrios de tipo económico y social que atacan al núcleo familiar. Estas personas van constituyendo un estorbo provocado que detiene el proceso evolutivo de la nación, creando un almacén de individuos con sentimientos de inseguridad que ven el futuro como algo incierto.
15. Desafortunadamente, el estado no ha podido o no ha querido tomar conciencia de la gravedad del problema, él mejor que nadie, conoce y tiene los medios para tratar de solucionarlo. El estado como responsable directo de sus ciudadanos debe coadyubar con los empresarios y los trabajadores para establecer un equilibrio económico y social el cual, debe existir en un país como México o cualquier otro.

BIBLIOGRAFIA

OBRAS CONSULTADAS

- CASTORENA JOSE DE JESUS, *Procesos del Derecho Obrero*, Editorial Jaris, 1944, México, D. F.
- COGHLAN CROMBE JORGE, *Planeación de la Seguridad Social*, Boletín No. 1, I.M.S.S. Nov.-Dic. 1973, México, D. F.
- COSIO VILLEGAS DANIEL, *La Constitución de 1857 y sus Críticos*, Biblioteca S.E.P. 1973, México, D. F.
- DE BUEN LOZANO NESTOR, *Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, 1974, México, D. F.
- DE FERRARI FRANCISCO, *Principios de la Seguridad Social*, Uruguay, 1955.
- DE LA CUEVA MARIO, *El Nuevo derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa, 1972, México, D. F.
- ESTEVEZ S. JOSE, *La Rehabilitación, como Derecho de los Trabajadores*, Boletín de información jurídica No. 4, I.M.S.S. Nov.-Dic. 1973, México, D. F.
- GARZA RUIZ ANTONIO, *Revista del I.T.A.T.* No. 20-21 Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1963, México, D. F.
- AZUARA LEANDRO PEREZ, *Sociología*, Editorial Porrúa, 1977, México, D. F.
- GONZALEZ DIAZ LOMBARDO, FRANCISCO, *Cursillo de Seguridad Social Mexicana*, Universidad de N.L. 1959, Monterrey, N.L.

- MENDIETA Y NUÑEZ, LUCIO, *Derecho Precolonial*, Editorial Porrúa, 1937, México, D. F.
- PALLARES EDUARDO, *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, Editorial Porrúa, México, D. F., 1970.
- SANCHEZ ALVARADO, ALFREDO, *Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo*, 1967, México, D. F.
- TRUEBA URBINA ALBERTO, *Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, 1972, México, D. F.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO y TRUEBA BARRERA, JORGE, *Nueva Ley Federal del Trabajo*, Editorial Porrúa, S.A., 1973, México, D. F.
- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Editorial Porrúa, S.A., 1977, México, D. F.
- NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL REFORMADA 1971, México, D. F.
- LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO. 1969, México, D. F.
- DICCIONARIO ENCICLOPEDICO UTEAH, México, D. F.
- SERRANO NICOLAS MA, y ASTORT HNOS. *Diccionario Universal*, Biblioteca Universal Ilustrado, Madrid, 1878.
- CHINOY ELY, *La Sociedad una Introducción en la Sociología*, Fondo de Cultura Económica, México, D. F.

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION	13
CAPITULO I	
ANTECEDENTES HISTORICOS	15
En la época prehispánica	15
En la época colonial	18
México Independiente	23
En la Reforma	25
En el artículo 123	27
CAPITULO II	
CAUSAS DEL DESEMPLEO EN LA EDAD MADURA	33
Edad madura	33
Causas del desempleo en la edad madura	35
Terminación del contrato	37
Políticas Empresariales	38
Causas físicas	41
Salud	41

	Pág.
Edad	43
Impedimentos físicos	44
Automatización	45
Problemas económicos	47
Problemas familiares	47
Seguridad en el trabajo	48
Movilidad en el trabajo	48
Nivel de vida	48

CAPITULO III

CONSECUENCIAS DEL DESEMPLEO EN LA MADUREZ	51
Consecuencias económicas	51
Subempleo	52
Readaptación	54
Pérdida de la antigüedad	55
Restricciones al bien común	56
Sentimiento de inutilidad	57
Pérdida de la autoridad familiar	58
Soledad	59
Suicidio	59
Divorcio	60
Alcoholismo	61
Delincuencia	61
Reacciones Cotidianas	62
Los trabajadores de edad avanzada	63

	Pág.
El trabajador que envejece	64
Los mayores de sesenta años	65
El cese de trabajo	66

CAPITULO IV

LA ANTIGUEDAD EN LOS INSTITUTOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL	69
Derechos que se adquieren por la antigüedad	73
Los Institutos de la Seguridad Social emanados del Artículo 123	78
Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores	83
Beneficio de la antigüedad	85

CAPITULO V

EL PROBLEMA DE LA ORGANIZACION DE PERSONAS EN EDAD MADURA	91
Con la Burocracia	93
La penetración dentro de la burocracia	94
Consecuencias sociales de la burocracia	98

CAPITULO VI

SOLUCIONES PROPUESTAS DADAS AL RESPECTO	102
Seguro de desempleo	103
Cooperativas de producción	103
Bolsa nacional de trabajo	104
Adecuación de puestos	105

	Pág.
Crear conciencia	106
Cargas legales	106
Preparación para el retiro	107
Distribución del trabajo	108
Control de la natalidad	109
CONCLUSIONES	111
BIBLIOGRAFIA	114