

24, 240



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

E. N. E. P. ARAGON

D E R E C H O

EL SEGURO DE CESACION
INVOLUNTARIA DE TRABAJO

T E S I S

Que para obtener el Título de:

LICENCIADO EN DERECHO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Presenta:

GUILLERMO VELA BRIONES

México, D. F., Enero de 1988



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está 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.

INDICE

PÁGINA

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO.

" EL SEGURO DE CESANTIA EN LAS PRINCIPALES LEGISLACIONES EXTRANJERAS "

A.- Francia	1
B.- Alemania Federal.	6
C.- Inglaterra	21
D.- Rusia	30
E.- Italia.	34
F.- Estados Unidos de Norteamérica.	47

CAPITULO SEGUNDO

" EL SEGURO DE CESANTIA EN LA LEGISLACION MEXICANA "

A.- Mandato Constitucional Para Establecer el Seguro de Cesantía.	54
1) La Redacción de la Fracción VII del Artículo 123 Constitucional en el año de 1917.	54
2) Reformas a la Fracción VII del Artículo 123 Constitucional.	57
3) El Mandato Existente en la Constitución	58
B.- Disposiciones que existen en la actual Ley del Seguro Social sobre el Seguro de Cesantía.	60
C.- Protección de nuestra Ley a la Estabilidad en el empleo.	63
D.- Las Indemnizaciones que marca nuestra Ley como medio para atenuar las consecuencias económicas del Desempleo.	68
E.- Proyectos que se han Elaborado para Establecer El Seguro de Cesantía en México.	76

INDICE

Página

CAPITULO TERCERO

" SEGURO DE CESANTIA "

Seguro de Cesantía.	82
a) Generalidades.	84
b) Concepto de Cesantía.	88
c) Causas que originan la Cesantía.	89
d) Consecuencias Sociales de la Cesantía.	92
e) Campo de Aplicación del Seguro de Cesantía.	94
f) Prestaciones que otorga el Seguro de Cesantía.	96
PROYECTO PARA ESTABLECER EL SEGURO DE CESANTIA EN MEXICO	99
a) Administración.	99
b) Campo de Aplicación.	103
c) Requisitos para tener derecho a los subsidio en metálico.	103
d) Presentación de la Solicitud.	106
e) Comprobación de los datos de la Solicitud.	107
f) Personas excluidas de este grupo.	108
g) Subsidios en Metálico.	109
h) Sostenimiento Económico.	110
CONCLUSIONES	111
BIBLIOGRAFIA	115
LEYES	117

INTRODUCCION

El presente trabajo, tiene como finalidad el hacer un señalamiento personal y cuestionar el por qué no se ha cumplido con el mandato Constitucional, en lo que establece la fracción XIX apartado "A" del Artículo 123 del citado ordenamiento; ya que analizando dicho precepto encontramos que dice: "Es de Utilidad Pública la expedición de la Ley del Seguro Social, y esta comprenderá los seguros de: Invalidez, de vejez, de vida y Cesación Involuntaria de Trabajo...".

Como vemos, dicha Ley debe reglamentar y comprender entre otros seguros, el de Cesación Involuntaria de Trabajo, no siendo esto así, ya que el citado ordenamiento únicamente reglamenta el Seguro de Cesantía por edad avanzada.

Por lo anterior, creemos que existe la necesidad de reglamentar en la Ley respectiva el mandato existente en la Constitución, en lo que se refiere al Seguro de Cesación Involuntaria de Trabajo, contemplado éste en su totalidad y no avocándose únicamente a los Cesantos que están en edad avanzada.

CAPITULO PRIMERO

"EL SEGUNDO DE CESARIA EN LAS PRINCIPALES
LEGISLACIONES EXTRANJERAS".

CAPITULO PRIMERO

"EL SEGURO DE VEJANTIA EN LAS PRINCIPALES LEGISLACIONES EXTRANJERAS".

A.- FRUANCIA

B.- ALEMANIA FEDERAL

C.- INGLATERRA

D.- RUSIA

E.- ITALIA

F.- ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA

A.- FRANCIA.

Los orígenes del Seguro Social Francés, datan del año de 1673, cuando Jean Baptiste Colbert creó el Seguro Social de los inválidos de marina, aunque éste fue muy rudimentario.

Al principio de este siglo, apareció en Francia el Seguro contra el Puro, pero antes de esta época, la asistencia en materia de puro era apenas practicada; la Ley del 21 de Marzo de 1884 sobre el Sindicato Profesional, no tenía preceptos encaminados a dar socorro a los desempleados, sin embargo, se hicieron algunos ensayos de seguros como el intentado por la "Cámara Sindical de los Empleados en París", al establecer una caja de puro permitiendo la ley del 10. de Abril de 1888, en la que se establecía que las sociedades de socorros mutuos constituyesen cajas de puros, siempre que los fondos especiales fueran alimentados por cotizaciones suplementarias; la Federación del Libro fue dotada el 10. de Enero de 1900 de una caja de puro. En el mismo año el Consejo Municipal de Salud adoptó el sistema de Seguro contra el puro, mismo que se hizo extensivo a otros países europeos con modificaciones diferentes. (GANTUIS).

Se caracteriza, el sistema "Gantuis", por la creación de un fondo constituido por municipalidad, inspirado en la idea de que "todo esfuerzo hecho por el trabajador para garantizarlos contra las consecuencias del puro involuntario debe ser alentado por el Estado".

Este sistema combina la asistencia y el seguro, el fondo de puro no es una caja de seguro contra el puro; no se contenta con otorgar únicamente subvenciones a las organizaciones obreras practicando este seguro, no recibe el consejo municipal una ayuda que distribuye a título de mejoramiento de desembolsos, el sindicato profesional es el asegurador, reparte estos suplementos de desembolsos que él recibe, al mismo tiempo que comprueba el puro

y apreciaba las medidas a tomar para procurar trabajo a los obreros desocupados.

Algunas sociedades de seguros mutuos dirigiéndose más a los em
plcados que a los obreros se constituyeron para cubrir los riesgos del paro pro
fesional de sus adheridos. Las sociedades de socorros mutuos no practicaban
este seguro ya que asistían en algunas ocasiones con algún auxilio a sus para
dos.

Les correspondía a los sindicatos profesionales la creación de
cajas sindicales de paro, emprender esta lucha por ser estas asociaciones las
más carncitadas para controlar la pérdida de empleo, así como procurar la co-
locación de los desocupados.

El consejo superior del trabajo en el año de 1903 se pronunció
en favor de la atribución de subvenciones a la caja de paro, tanto por las mu
nicipalidades como por los cuerpos constituidos por el estado. Por primera
vez, el 22 de Abril de 1905 en la Ley de Presupuestos se consignó un crédito
para subvencionar a las cajas de socorro contra el desempleo; puede decirse,
sin embargo, que las cajas de socorro profesionales, que sólo existían en las
grandes ciudades, no alcanzaron gran desarrollo siendo excepcional hasta antes
de la primera guerra mundial el seguro contra el desempleo o paro; sin duda al
guna que se debió a la resistencia de los obreros, para aceptar un pequeño des
cuento que se hiciera a los trabajadores, se garantizaba contra los peligros
de este riesgo.

Los obreros de los grandes centros de producción eran los que
se aprovechaban de las subvenciones otorgadas por el estado.

Actualmente el Seguro Social Francés, depende de un organismo
público, a través del cual se protege a casi todos los franceses contra los
principales riesgos de su existencia y en las circunstancias más difíciles y

y costosas de su vida, tales como: enfermedades, accidentes de trabajo, invalidez, maternidad, ancianidad, etc.. La ayuda a los desempleados no depende sin embargo, de esta institución.

" La ayuda para el desempleo en Francia, depende de las sociedades mutualistas que hay en el país (14,000), mismas que tienen más de 22'000 000. de adherentes asegurados contra el desempleo, cesación involuntaria del trabajo, y demás contingentes señalados en la experiencia mundial ".
(1)

Lo cierto es que en el Seguro Social Francés, data en sus verdaderos orígenes del siglo XX, cuyos antecedentes fueron creados por las sociedades mutualistas. El Seguro Social Francés fue creado en el año de 1945 y comprende 6 grandes regímenes:

- a).- Un régimen general que agrupa a los trabajadores de la industria y el comercio y que es el más importante.
- b).- Un régimen agrícola.
- c).- Regímenes especiales de ciertas profesiones (mineros, ferrocarrileros, militares, electricidad y gas, etc.).
- d).- Regímenes de trabajadores no asalariados (industriales, comerciantes, artesanos, profesionales libres).
- e).- Un régimen de seguro voluntario del que pueden beneficiarse las personas incapaces de subvenir a sus necesidades (inválidos físicos o mentales).

El Seguro Social francés otorga prestaciones contra enfermedades, éste tiene como finalidad proteger la salud de los asegurados y ve sus dependientes que tengan ese derecho.

(1) SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO, TOMO III ENERO-ABRIL 1973. pág. 73

Los gastos hechos por enfermedad, son reembolsados hasta el 80% por concepto de honorarios, y del 10 al 40% por concepto de medicamentos.

Las prestaciones en dinero, se calculan a partir del salario real del asegurado, en el curso del mes precedente a la suspensión del trabajo por enfermedad. Las prestaciones por ancianidad en el Seguro Social Francés dependen en cada régimen de la duración de la cotización en el mismo.

Es interesante saber que todo francés mayor de 65 años, cualesquiera que hayan sido sus cotizaciones, tiene derecho a un mínimo de retiro, hasta por la cantidad de 3,650 francos anuales.

Para los trabajadores con más de 30 años de cotizaciones que se retiren a los 65 años, el importe del retiro representa el 75% del salario promedio de los 10 años anteriores al retiro.

En caso de que el beneficiario de una pensión de retiro muera, el cónyuge tiene derecho al 50% de la pensión.

Por lo que se refiere a la asignación de alojamiento, tiene por objeto ayudar a pagar el alquiler de la casa habitación. Esta asignación es variable en función de los hijos que se tengan y es el caso que cuando se tienen más de cuatro hijos, la ayuda alcanza hasta el 85% para el pago del alquiler.

De las prestaciones familiares que se otorgan, entre otras, podemos señalar la de maternidad, ésta se otorga a toda mujer que resida en Francia, no importando su nacionalidad.

Hay que señalar, en síntesis, que los franceses tienen un régimen de seguridad social, pues se preocupan siempre por mejorar su servicio, -

equipo, y luchar contra todo tipo de enfermedades, ven por el mejoramiento de su medio ambiente que es también seguridad social.

Con fecha 14 de Octubre del año de 1974, los más grandes sindicatos de trabajadores franceses y la Confederación Nacional del Patronato francés, publicaron un acuerdo en el sentido de que en caso de cese involuntario de trabajo, por cuestiones de carácter económico, se les pagará a los obreros cesados, el 90% de su salario bruto en un año, siendo esta noticia de gran trascendencia en el movimiento obrero internacional.

Dicho fondo para esta indemnización será cubierto a los trabajadores con créditos o préstamos otorgados por el estado o de los empresarios.

B.- ALEMANIA FEDERAL.

1.- Política de Empleo.

Una parte de la población activa dependiente, carece constantemente de trabajo (población desocupada). La tasa de desempleo o población desocupada en Alemania es inferior al 1% cuando se da una favorable situación en el mercado laboral, si bien durante la recesión económica de 1967/68 fue durante algún tiempo mucho mayor.

Pero estas cifras medias ocultan importantes diversificaciones político-sociales. La situación del empleo varía según las profesiones.

Por regla general, el desempleo aumenta entre las personas envejecidas en años; el cambio de la capacidad de rendimiento físico y de la agilidad mental, así como las retribuciones de los empleados, que aumentan con la edad, han dado lugar a que los empresarios prefieran en igualdad de condiciones colocar a mano de obra más joven. Por último se dan diferenciaciones regionales del desempleo. Lo general es que las cifras de desempleo sean mayores en zonas menos industrializadas y en las comarcas que limitan con la frontera entre ambos estados alemanes que en las regiones industriales como por ejemplo, la cuenca del Ruhr o Wurtemberg.

Además hay que distinguir diversas clases de desempleo en relación con sus causas y desarrollo cronológico.

El movimiento constante típico de todo mercado de trabajo libre, de mano de obra de una empresa a otra por razones de cambio empresarial o personal, se sujeta al llamado desempleo de fructuación, ya que ese trasiego va unido a una breve interrupción de la actividad profesional.

Esta clase de desempleo se da sobre todo en las actividades estacionales en las que ejerce su influencia el año meteorológico, y cuando no

se da inmediatamente después una vinculación con la actividad anterior o posterior. La experiencia enseña que una parte de los asalariados se quedan durante algún tiempo sin trabajo por esta razón. El desempleo de fluctuación es un fenómeno natural de todo mercado de trabajo libre y no plantea por lo común ningún problema político-social.

La situación cambia cuando la reestructuración de sectores económicos enteros, como por ejemplo, la implantación de la automatización, deja cesantes a corto plazo a un gran número de asalariados. En tal caso se da un desempleo de fricción, que en determinados casos puede aproximarse al desempleo estructural.

Es verdad que en las profesiones meteorológicamente condicionadas (sobre todo, el ramo de la construcción y la agricultura), es inevitable el desempleo estacional en parte, pero se puede influir sobre él de algún modo. En la agricultura existe la posibilidad de eliminar o disminuir el desempleo invernal adoptando una serie de medidas de economía de empresa. En el ramo de la construcción se promueve con notoria intensidad la construcción durante el invierno merced a una serie de medidas legales, pero pese a ellas, no se puede evitar del todo el desempleo estacional dentro de una economía caracterizada por el pleno empleo.

Mucho más profundo en sus repercusiones y no es cubrible por procesos de acomodación social, es el desempleo ocasional. Causado por oscilaciones económicas periódicas de varios años, constituye uno de los principales indicadores del grado de actividad económica. Pero es de esperar que como consecuencia de la evolución económica y como repercusión de las medidas de política, el desempleo ocasional vuelva a disminuir en cada caso, que es lo que no cabe decir del desempleo estructural.

Y esto es así, porque mientras en el caso del desempleo ocasional puede el sistema de producción existente absorber la mano de obra cesante con sólo producirse una reactivación de la actividad económica, esto no es lo que ocurre en el caso del desempleo estructural. El desequilibrio - entre la demanda y la oferta de mano de obra es de origen estructural, ya - que en comparación con el sueldo y el capital como factores de producción, el otro factor, el trabajo, es muy abundante. De ahí que el desempleo estructural se dé sobre todo en las zonas agrarias superpobladas. Programas especiales de promoción regional a cargo de la federación y los (Länder) Estados, procuran que en la República Federal de Alemania se consiga una estructura económica y una infraestructura equilibradas que impidan el desempleo estructural.

Según se ha visto y puesto de manifiesto, el desempleo es - inevitable dentro de ciertos límites; por esa razón constituye el concepto de " pleno empleo " , también una norma político-social que jamás se cumple en sentido estricto, es decir, nunca se llega a una tasa de desempleo igual a cero. De ahí que se hable sobre todo en otros países de pleno empleo, - cuando la proporción de desocupados es inferior al 3% de la población económicamente activa. A continuación vamos a exponer por qué el pleno empleo es una de las exigencias más importantes de la política social en la República Federal de Alemania.

Desde el punto de vista económico, desempleo equivale a derroche de capacidad de trabajo y descenso de nivel general de vida. Durante la crisis económica mundial llegó a estar sin trabajo uno de cada tres asalariados; " pero de 1927 a 1933 disminuyó la renta nacional (per-cápita) en -

más de una tercera parte " (2). La causa y el efecto coinciden en este caso totalmente.

Como quiera que sea en esa época los factores restantes de producción, es decir, el capital y la tierra, estaban a disposición en la misma proporción; la disminución de la renta nacional hay que atribuirla exclusivamente al desempleo.

Toda la situación de desempleo va unida a una considerable disminución de ingresos de la persona afectada, disminución que por regla general da lugar a situaciones de escasez o limitación del nivel de vida alcanzado hasta en ese momento.

La salvaguardia de un alto nivel de empleo ocupa una posición destacada entre las tareas de la política económica. Como la población en edad de trabajar constituye una magnitud previa, y por consiguiente, la oferta de mano de obra es a este el punto de vista económico relativamente rígida, imponía siempre en una economía de subempleo aumentar la demanda de mano de obra. Ello es posible de diversos modos.

Primeramente puede crear trabajo el estado y los municipios, por ejemplo, mediante contratos para la construcción de carreteras, escuelas o proyectos de mejoración, suscitando así una demanda adicional de mano de obra.

El estado puede también impulsar la actividad inversora de las empresas otorgando, créditos baratos, bonificaciones fiscales o subvenciones para la realización de determinadas medidas.

(2). TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL; REPUBLICA FEDERAL DE ALEMANIA
DEPARTAMENTO DE PRENSA. INFORMACION DEL GOBIERNO DE LA REPUBLICA
FEDERAL ALEMANA. PAG. 8, ABRIL 1974.

Es posible activar la demanda de bienes de consumo, elevando las prestaciones sociales. Independientemente del recurso que se utilice en cada caso, lo decisivo es únicamente el hecho de que aumente la demanda de bienes de todas clases, y, por consiguiente, las posibilidades de venta de los empresarios, haciéndose así rentable la colocación de más mano de obra.

La eficacia de esta promoción de la demanda reside en el llamado efecto multiplicador, el cual se basa en el hecho de que un desocupado que vuelva a tener trabajo percibe un salario mayor que el subsidio que había venido disfrutando.

Gracias al aumento de la capacidad adquisitiva se produce una demanda adicional en otros mercados, que hace que merezca la pena en el sector correspondiente la colocación de nuevo personal.

En virtud de la capacidad adquisitiva así surgida, prosigue la tendencia al auge. A esto hay que agregar el efecto psicológico que una acentuación de la demanda ejerce sobre la tendencia inversora de los empresarios. Cuando en algunos sectores económicos se detiene un movimiento recesivo de las ventas o incluso se produce un movimiento de signo contrario, ello provoca por regla general también en otros sectores una disposición a enfrentarse con el riesgo y unos propósitos optimistas.

Pero la política de pleno empleo entraña también sus riesgos. Sobre una economía de pleno empleo pesa tendencialmente la amenaza de inflación. En esta situación, caracterizada por una demanda notoria de mano de obra, los empresarios pueden ceder más fácilmente a las exigencias salariales, ya que el aumento correspondiente de los costos lo suman a los precios sin que por ello disminuya la demanda. Las alzas de los precios dan a su vez lugar a nuevas exi-

gencias salariales, no siendo posible poner fin a tal evolución más que en el caso de que el Banco emisor limite, recurriendo a las medidas adecuadas, la creación de dinero de tal forma, es decir, lo encarezca de modo que les parezca poco atractivo a los empresarios, los cuales suelen financiar sus inversiones, al menos en parte, con créditos. Esto puede significar un nuevo descenso en el empleo. De ahí que el afán de llegar a un nivel máximo de empleo al mismo tiempo que se conserva la estabilidad del dinero y aumenta la renta laboral sea una tarea permanente de la política comercial para la que no se ha encontrado todavía una solución esquemática.

2.- Medidas de conservación y creación de puestos de trabajo.

Junto a las medidas de política económica encaminadas a garantizar un nivel máximo de empleo tenemos las de la política social que contribuyen por su parte a la solución del mismo problema. Una ventaja esencial de las medidas político-sociales, reside en el hecho de que en contraposición a los recursos político-económicos, que se aplican de manera general y global, pueden concentrarse mejor, por ejemplo, por lo que se refiere a regiones, grupos de personas o individuos especialmente afectados.

Esta tarea le incumbe principalmente al Instituto Federal de Trabajo en Nuremberg, del cual dependen las Delegaciones de Trabajo Locales y regionales, con sus dependencias. Unas 30,000 personas aproximadamente laboran para convertir en realidad una política laboral activa.

Las medidas del Instituto Federal de Trabajo se orientan dentro del marco de la política social y económica del gobierno federal a la consecución y mantenimiento de un alto nivel de empleo; a mejorar constantemente la estructura del empleo y a promover, por consiguiente, el crecimiento económico.

El Instituto Federal presta su apoyo a la creación de puestos de

trabajo. Aquellas obras que sean de interés público pueden ser promovidas mediante la concesión de subvenciones o créditos, como por ejemplo, los trabajos que son adecuados para compensar las consecuencias de modificaciones estructurales de mejora o para crear posibilidades de trabajo para asalariados entrados en años que lleven bastante tiempo sin trabajo.

Además el Instituto Federal puede conceder subvenciones hasta de un 50% de los costos de salarios de los asalariados entrados en años que den empleo adicional las empresas. Los créditos o las subvenciones pueden destinarse así mismo a la construcción, ampliación y equipamiento de empresas que tengan como finalidad dar empleo a personas mayores de edad.

Para asegurar a los asalariados entrados en años sus puestos de trabajo, la Comisión Político-Social de Conversaciones, creó el 8 de Julio de 1970 un grupo de trabajo encargado de redactar propuestas para activar la planificación empresarial en materia de personal, para garantizar que los asalariados entrados en años no desciendan simplemente de categoría, sino que también a edades avanzadas puedan trabajar en ocupaciones satisfactorias.

Dicho grupo de trabajo ha informado de sus labores a la Comisión Político-Social. Las tesis de planificación empresarial en materia de personal redactadas por el grupo de trabajo han sido aprobadas por la Comisión como recomendación. La Comisión la convoca al Ministerio Federal de Trabajo cuando surge la necesidad de discutir determinados problemas. Participan en ella las partes colectivo-contractuales y otros grupos y representantes de diversos ministerios y de los estados federales, determinando su composición el orden del día y sus temas.

Los miembros de la Comisión Político-Social coincidieron todos

ellos en la necesidad de intensificar la planificación económico-social en las empresas. A este respecto, la planificación de personal debe asumir una función superior a la meramente empresarial.

También se convino en que el grupo de trabajo deberá presentar - propuestas de aplicación de la planificación de personal cuando se conozcan los resultados del proyecto de investigación sobre modelos de planificación empresarial en materia de personal encomendado por el Ministerio Federal de Trabajo y Orden Social.

Un viejo y espinoso problema es el del desempleo invernal de los obreros de la construcción. De ahí que los esfuerzos tendientes a posibilitar la actividad constructora durante el invierno y a conseguir una mejor repartición a lo largo del año de las obras, especialmente de las públicas, se complementen mediante medidas financieras encaminadas a mejorar la rentabilidad de la construcción durante el invierno.

Durante la época del mal tiempo otorga el Instituto Federal a las empresas del ramo de la construcción subvenciones para compensar el aumento de los gastos que causa la construcción durante el invierno. Objeto de promoción son todos los trabajos que se realizan a pie de obra por empresas del ramo de la construcción, siempre que los obreros y las obras estén suficientemente protegidos de las influencias meteorológicas adversas.

El Parlamento Federal o Bundestag, ha aprobado una modificación de la ley de promoción del trabajo, en virtud de la cual se incrementará la construcción durante el invierno gracias a nuevas medidas estimuladoras. Las normas octuples de promoción de la construcción productiva durante el invierno serán - substituidas por otras. A ser posible, la construcción durante el invierno deberá evitar un innecesario descenso de la producción e influir de manera moderado-

na sobre los precios, ya que la actividad constructora no se acumularía así en las épocas favorables del año.

Los obreros de la construcción reciben del Instituto Federal de Trabajo por cada hora trabajada entre el 15 de Diciembre y el 15 de Marzo un plus de 2 marcos.

Por lo que se refiere a los grandes inválidos, la ley de gran in validez prescribe que toda empresa con más de 15 puestos de trabajo deberá rescr var el 6% de los mismos a grandes inválidos.

En el caso de que la empresa no pueda o no quiera ocupar esos pues tos de trabajo con inválidos graves, estará obligada a abonar 50 marcos al mes en concepto de derechos de compensación; además la ley prevé una protección especial frente al despido. De esta manera se consigue que las personas cuya capacidad - para todo trabajo esté disminuida en más de un 50%, sigan trabajando y no se vean expuestos a una competencia desigual en el mercado laboral.

A medidas de conservación y creación de puestos de trabajo con el objeto de contri uir a conjurar posibles situaciones de desempleo, destinó el - Instituto Federal 969,3 millones de marcos en el año de 1971.

En dicha suma se incluyen los desembolsos habidos por los subsi- dios de jornada y de mal tiempo, así como las subvenciones que se otorgan a la promoción de la construcción durante el invierno, a tareas para la promoción de medidas generales y de creación de trabajo a favor de los asalariados entrados en años.

3.- Actividad de la colocación.

Al equilibrio entre la oferta y la demanda de mano de obra se or- dena también las medidas de la orientación profesional y la colocación. Este -

equilibrio resulta, por razones de la ya citada diversificación regional, profesional y personal de la situación del empleo, difícil muchas veces, porque tanto por la parte patronal como por la de los asalariados (en mayor proporción todavía en este caso), se carece de la necesaria visión de conjunto del mercado laboral.

Por esta razón se creó hace ya tiempo un sistema de colocación a título lucrativo; si bien estuvo cada vez en peores condiciones de atender las exigencias dadas. Desde que se promulgó en 1927 la ley de colocación y seguro de desempleo; la colocación y la orientación profesional están exclusivamente en manos de las delegaciones de trabajo; otras personas o instituciones no podrán realizar esta actividad más que por delegación y bajo la supervisión del Instituto Federal de Trabajo.

Es obligación de dicho instituto el actuar dentro del marco de la política económica y laboral del gobierno federal para evitar o atenuar tanto el desempleo como la escasez de mano de obra.

La ley de promoción del trabajo de 1969, ha situado sobre una nueva base las tareas del Instituto Federal, adaptándolas a las exigencias actuales. Como condición previa para el cumplimiento de sus tareas está obligado el Instituto Federal a promover los estudios del mercado laboral y de las profesiones. En este sentido tiene que observar, investigar y valorar el alcance y clases de empleo, así como la situación y el desarrollo del mercado laboral, de las profesiones y de las posibilidades de formación profesional.

Los propietarios de empresas, autoridades y personas activas, están obligadas a dar al Instituto Federal, y a petición de éste, las informaciones necesarias para llevar a cabo los estudios del mercado laboral y de las profesiones.

El aumento de la demanda de puestos de trabajo caracterizó en 1971 en mayor medida que en 1970 la actividad de la colocación.

En conexión con la colocación se apreció un creciente interés de los asalariados por las medidas del perfeccionamiento y reeducación profesional, así como de promoción del establecimiento de una relación laboral.

En la Colocación debe tenerse en cuenta la aptitud personal del que busca trabajo y su situación social. No se facilitan empleos bajo condiciones contrarias a las vigentes en los contratos colectivos de trabajo correspondientes opuestos a las condiciones mínimas de trabajo vigentes o durante una huelga.

Además de la colocación es misión del Instituto Federal asesorar e informar en cuestiones relacionadas con las peculiaridades, exigencias sociales y perspectivas de las diversas profesiones.

La orientación profesional deberá tener en cuenta la situación de los que la solicitan, así como la evolución del mercado de trabajo y de las necesidades de las nuevas promociones en las distintas profesiones.

" En 1971 fueron orientados individualmente en cuestiones profesionales un total de 987,206 personas ". (3), que en su mayoría acababan de salir de la escuela ese mismo año, o eran personas que solicitaban asesoramiento de promociones escolares anteriores, adultos y personas que se encuentran cursando estudios.

En conexión con las consideraciones en torno a formas intensivas

(3) TIEMPO Y SEGURIDAD SOCIAL. RE PUBLICA FEDERAL DE ALEMANIA.
LEPROMTAMENTO AL PRENSA. INFORMACIÓN DEL GOBIERNO DE LA REPUBLICA FEDERAL DE ALEMANIA. PAG.13. ABRIL 1974.

y actuales de orientación profesional se prepara la creación de centros de información profesional en las grandes ciudades.

La colocación y la orientación profesional cumplen únicamente con funciones técnicas encaminadas a llegar a una situación de equilibrio en el mercado laboral. Por consiguiente, no puede ejercer ninguna clase de coacción, sino que están sometidas a la norma de la ley fundamental (artículo 12, párrafo 1o.), que dice: " todos los alemanes tienen derecho a elegir libremente la profesión, el puesto de trabajo y el centro de formación ". (4).

4.- El seguro de desempleo y la asistencia social de desempleo.

Las personas que en el transcurso de los tres últimos años han trabajado durante 26 semanas como mínimo en un empleo, perciben un subsidio de desempleo cuando están sin trabajo; y en estas circunstancias también están a disposición de los servicios de colocación. Están a disposición de estos servicios quien pueda ejercer un empleo dentro de las condiciones habituales del mercado general de trabajo y quien esté dispuesto a aceptar cualquier empleo tolerable.

La duración del derecho a percibir un subsidio de desempleo depende a su vez de la duración del empleo ejercido anteriormente, pudiendo pasar de 78 a 312 días.

El subsidio de desempleo está integrado por la cantidad principal, y por los suplementos por familia.

La cantidad principal equivale al 45% o 50% de la retribución laboral percibida anteriormente. Además se le concede al cónyuge y a cada hijo del desocupado un suplemento familiar de 12 marcos semanales (1971).

(4). LEY FUNDAMENTAL DE LA REPUBLICA FEDERAL DE ALEMANIA. PAG. 10
DEPARTAMENTO DE PRENSA E INFORMACION DEL GOBIERNO FEDERAL ALEMAN.
DICIEMBRE 1971.

Dados unos ingresos medios, un desempleado casado que tenga 2 hijos viene a percibir aproximadamente el 10% de su retribución laboral anterior como subsidio de desempleo.

Mediante la concesión de un subsidio de desempleo, no es lícito intervenir en un conflicto laboral. El derecho a la percepción del subsidio de desempleo queda suspenso cuando un asalariado se ha quedado sin trabajo a causa de haber participado en un conflicto laboral.

La concesión del subsidio de desempleo se suspende durante cuatro semanas en el caso de que haya sido desocupado el que haya rescindido la relación laboral o de que por un comportamiento anticontractual haya dado motivo a su despido, cuando no se acepta el trabajo que se le ofrece o cuando se niega a participar en medidas de formación profesional.

Cuando un trabajador está en esta situación tiene que concurrir semanalmente a la oficina regional o provisional del Ministerio de Trabajo, en la cual se le sella una tarjeta y se le informa si es colocado en esa semana o no en otro trabajo.

Cuando no se tiene derecho a la percepción de un subsidio de desempleo, especialmente cuando ha transcurrido la duración máxima para la percepción de dicha prestación, se concede en caso de desempleo una ayuda procedente de la asistencia social de desempleo.

En contraposición al subsidio de desempleo, esta prestación o ayuda, presupone pobreza, teniéndose en cuenta cualquier otro tipo de ingresos o bienes patrimoniales. La cuantía de la asistencia social de desempleo es menor (salvo en los casos en que las retribuciones anteriores fuesen bajas) que la del subsidio de desempleo, adaptándose, por lo demás al nivel de la retri-

bución percibida anteriormente y pagándose asimismo suplementos familiares.

En 1971, percibieron por término medio unas 134,000 personas prestaciones mensuales de desempleo. Según estadísticas del Instituto Federal de Trabajo de Nuremberg percibieron en el mismo espacio de tiempo al mes (promedio anual), subsidio de desempleo unas 118,700 personas, desembolsándose con tal fin 859.1 millones de marcos. Esto significa que el promedio por desocupado se elevó a 603.36 marcos al mes.

En el mismo espacio de tiempo, percibieron ayuda de la asistencia social de desempleo unas 15,400 personas (mensual), a cuyo fin se destinaron 64.9 millones de marcos, los beneficiarios complementarios de la asistencia social de desempleo percibieron por término 371.01 marcos al mes, y los normales 523.94.

Es de aclarar que para que funcionen estas prestaciones se recurre a un fondo que funciona con aportaciones del trabajador, empresas y gobierno; y dicho fondo lo maneja el Instituto Federal de Trabajo.

Cuando se produce un desempleo parcial, se abona a los asalariados un subsidio de jornada reducida, cuando cabe esperar que de esa manera conserven los asalariados sus puestos de trabajo y la empresa un personal ya experimentado. El cese parcial de trabajo en las empresas deberá tener orígenes económicos o razones de fuerza mayor, es inevitable y ascender para un determinado número de asalariados durante cuatro semanas como mínimo a más del 10% del honorario normal de trabajo. El derecho a la percepción de un subsidio de jornada reducida presupone además, que persista la relación de empleo de las personas afectadas y que perciban una retribución menor como consecuencia de esa disminución de la jornada laboral.

El subsidio de jornada reducida podrá abonarse durante un periodo máximo de 6 meses. El subsidio se paga por hora no trabajada y su cuantía se ajusta a lo de la retribución laboral no percibida en la misma relación aproximadamente que el subsidio de desempleo.

En las empresas del ramo de la construcción se abona en los meses de Noviembre a Marzo un subsidio de mal tiempo cuando por razones meteorológicas no se puede realizar un despido sin cumplir un determinado plazo y cuando al producirse el cese del trabajo se ha cumplido una expectativa a la percepción de una compensación salarial de 8 días como mínimo. El derecho a la percepción lo tienen los asalariados con un puesto de trabajo a la intemperie que pierda como mínimo una jornada completa de trabajo. La cuantía del subsidio de mal tiempo se determina con arreglo a los mismos criterios que los del subsidio de jornada reducida.

Las personas que perciban subsidio de desempleo, asistencia social de desempleo y subsidio de alimentación, tiene derecho a las prestaciones de seguro legal en caso de enfermedad. Las cuotas correspondientes las abona el Instituto Federal de Trabajo; asimismo está garantizado el seguro de accidentes de los beneficiarios de estas prestaciones.

C.- INGLATERRA.-

En Inglaterra los seguros sociales han llegado a constituir uno de los elementos principales de la vida de los ingleses. Ya a fines del siglo XIX se admitió dentro de su organización a los seguros contra enfermedades, invalidez y el paro; sin embargo no prosperaron sino hasta los suscriptos de la " Friendly Societies ".

Los llamados " Trade Union ", aseguraban en poca escala la enfermedad, la vejez, la invalidez y entregaba socorro en caso de paro involuntario, así como a consecuencia de una huelga.

A principio del siglo XX comienzan a aparecer la más copiosa - promulgación de leyes sobre el Seguro Social; el 21 de Agosto de 1908 aparece la Ley de Pensiones de Vejez; y la " National Insurance Act " de 1911, misma que introduce al mismo tiempo el seguro contra la vejez, la enfermedad, el de invalidez y el de paro.

En Inglaterra el Seguro Social fue en un principio una institución en que predominaba la asistencia, realizándose en parte por solidaridad obrera, pues para suministrar indemnizaciones a los parados, los asegurados que trabajaban debían contribuir, además de su habitual cotización semanal, con 2 peniques si era hombre y un penique si era mujer o niño; dando otro tanto para el patrón.

Antes a 1911, el Seguro Contra el Paro involuntario no era impuesto con carácter obligatorio para todos los trabajadores, ya que únicamente se aseguraba con tal carácter a determinados profesiones tales como las industrias de la construcción mecánica, fundiciones, construcciones navales, carrocerías, edificaciones y excavaciones.

En el año de 1911 se establece este seguro con carácter obliga-

torio con la triple contribución que ha sido la más conveniente en todos los casos; es decir, aportaciones del obrero, del patrón y del estado. Los fondos recaudados no se confiaban ni eran manejados por el estado, sino eran las oficinas de colocación de las bolsas de trabajo que estaban constituidas para tal efecto; existían cajas de paro que emitían libretas para los trabajadores sobre las cuales se fijaban tiembres cada semana, que eran puestas por los patrones y pagándose indemnización a los asegurados. Toda persona que no estaba asegurada, podía asegurarse por conducto de las Sociedades de Socorros mutuos o las asociaciones o las compañías que practican el seguro contra el paro, alentando el estado estos seguros mediante ayudas.

Con la ley del 9 de Agosto de 1920, la que viene a extender este seguro a toda población industrial de Inglaterra, todo asalariado que cotizaba para el seguro de enfermedad, es también beneficiario y asegurado contra el riesgo de paro. El asegurado no se beneficia de la indemnización que otorga el seguro si no justifica que ha satisfecho antes de ocurrir el paro, el pago de 12 cuotas mensuales.

Posteriormente la ley del 26 de febrero de 1935, viene a dar nuevamente una regulación más amplia para el mejor funcionamiento de este seguro, fijando una edad mínima al trabajador sujeto a ser asegurado y que era de 14 años. La misma ley especifica que todos los trabajadores son asegurados en general, pero nos dice también cuales personas están excluidas de este seguro.

Los fondos para conceder los beneficios de la ley anterior se obtienen en parte por las cuotas de los obreros y en parte por las cuotas de los patrones, así como con los créditos del estado o gobierno.

Para obtener los beneficios de este seguro se requiere:

1.- Que el asegurado acredite que ha pagado un mínimo de 30 cuotas

las semanales, durante el período de los 2 años inmediatos a la fecha en que se solicitan los beneficios.

2.- Que lo solicita en la forma establecida y demuestra además que ha estado sin trabajo.

Un asegurado que haya perdido el empleo a causa de una suspensión de trabajo debido a un conflicto industrial de la fábrica, taller u otro lugar donde estuviere empleado, perderá el derecho a los beneficios mientras continúe dicha suspensión de trabajo; el empleado que pierda su empleo por mala conducta o que abandone voluntariamente el trabajo sin mediar justa causa, perderá el derecho de recibir los beneficios durante 6 semanas.

El Seguro de desempleo opera en Inglaterra para todo tipo de trabajo, excepto profesiones.

Existe en Inglaterra una Comisión de servicios para el hombre; que es una agencia del gobierno, la cual tiene la responsabilidad principal de ayudar a las personas a encontrar trabajo; operan a través de esta comisión cerca de 1,000 locales u oficinas de bolsas de trabajo, las cuales manejan todo tipo de trabajo excepto profesiones, trabajos científicos, técnicos y ocupaciones de gerencia para los cuales es responsable la Comisión Profesional y la de Reclutamiento Ejecutivo.

Cabe mencionar que en la actualidad hay mucho desempleo en Inglaterra, ya que en el año de 1982 (Septiembre), el número de personas sin trabajo era de 3.3 millones, mismos que sumaban el 14% de la población trabajadora; y se ha adoptado independientemente de la aplicación del seguro de desempleo una serie de medidas que más adelante contemplaremos.

Para darnos cuenta de cuantos desempleados hay en Inglaterra, -

diremos que según datos en el año de 1981 había 6.9 millones de personas registradas para algún empleo y en ese año se reportaron 2.1 millones de puestos libres. Aclarando que el número de personas estaban registradas para la obtención de algún empleo incluye a las personas que dejaron los estudios y a los que terminaron (jóvenes).

Como mencionamos anteriormente, en Inglaterra se han adoptado una serie de medidas para combatir o ayudar a las personas sin trabajo, dichas medidas son una serie de "programas", y los veremos, los dedicados a las personas jóvenes y a las personas adultas, por separado.

JÓVENES.-

Debido a que pocos adultos entre la edad de los 25 a los 59 años son desempleados, ya que la mayoría son personas menores de 25 años y algunos mayores de 60, se dedica especial y fundamental atención a las personas jóvenes.

1.- Programa "Oportunidades Juveniles".

Este programa contiene una variedad de oportunidades para desempleados jóvenes en cursos de entrenamiento, en experiencias de trabajo, fue establecido en 1978.

Dicho programa ayuda a preparar a los jóvenes para trabajar, dándoles cursos de introducción al empleo, de entrenamiento y cursos de introducción al trabajo; entrenamiento en talleres, servicios a la comunidad y otros - proyectos especiales.

El programa incluye proyectos comunitarios, por ejemplo, asistir o ayudar a los ancianos, crear jardines para las personas imposibilitadas. Además hay curso de evaluación de trabajos, que llevan a ayudar a los jóvenes, los

cuales no saben que tipo de trabajo quieren, o los orientan y les dicen si tienen habilidad para tal o cual cosa.

Este programa se pretende sea para desempleados de 16 a 17 años, pero acepta personas hasta de 18 años si hay lugares para ellos, todos pueden pasar hasta 12 meses en el programa, ya que hasta 1982 habia tomado parte en dicho programa 1.3 millones de jóvenes, y habia ya 553,000 de solicitudes para el siguiente período del programa.

Para el funcionamiento de este programa el gobierno aporta en un 50% financiamiento de todos los gastos y las demás aportaciones son parte de empresas privadas.

2.- Programa " De Comunidad Empresarial "

Dicho programa prevé temporalmente empleos para las personas desempleadas de largo período en esquemas de beneficios para la comunidad; dicho programa es para jóvenes en edad de 18 a 24 años, y que han estado desempleados por un período de más de 6 meses, y aquellas personas de 25 años o más, que han estado desempleadas por más de 12 meses.

Dicho programa lo maneja La Comisión de Servicios para el Hombre, operan los programas en toda la nación, pero prioritariamente es llevado a las áreas de alto desempleo. El nivel de los esquemas es muy amplio e incluye por ejemplo, limpiar canales y pasajes, plantar árboles, incrementar las áreas de juego; abarca también áreas sociales y culturales como por ejemplo, ayudando a los ancianos en su interior de las viviendas, así como a los imposibilitados.

Los salarios para las personas empleadas en este programa son de nivel normal que para los que desempeñan un trabajo en la localidad en que se -

Llevar a cabo y sujetos a la figura máxima (salario más alto), dada por la Comisión de Servicios para el Hombre.

3.- Programa de " Trabajo Liberado ".

El esquema de dicho programa consiste en capacitar a las personas adultas, cercanas al retiro para que entren en su trabajo temporariamente, - de manera de crear puestos libres para la gente joven; ofrece una remuneración semanal a las personas que lo aceptan . Es decir, las personas adultas tienen - que abandonar su trabajo antes de la edad en que la que legalmente lo pueden hacer, que es de 65 años para el hombre y 60 para la mujer. Esto se aplica en las personas que tienen una edad de 62 a 64 años, para el caso de los hombres, y de 56 a 59 para el caso de las mujeres. El promedio de paga o retribución es entre 43 y 50 libras semanales.

Para que funcione lo anteriormente dicho, es de aclarar que el empleador o la empresa debe tomar o reclutar a alguien del registro de desempleados, aún cuando no necesariamente en el mismo trabajo o puesto que el que lo abandona o se retira por sí en la misma empresa.

" En Agosto de 1982, 71,000 personas fueron cubiertas con este sistema ". (5).

4.- Programa " Entrenamiento Juvenil ".

El gobierno ha adoptado este programa a través del cual se crea un curso de entrenamiento para todos los empleados y desempleados de 16 años de edad que dejan la escuela.

Dicho programa los prepara para adaptarse exitosamente a las de-

(5). HELP FOR THE UNEMPLOYED IN BRITAIN; REFERENCE SERVICES CONTROL, OFFICE OF INFORMATION . PAG. 5 LOWDOWN. OCTUBRE 1982.

mandas de desempleo, para tener una apreciación más amplia de la industria mundial, los negocios y la tecnología en la cual trabajarán y para desarrollar habilidades básicas y reconocidas, las cuales los empleadores requerirán en el futuro.

Este programa consta de 5 elementos básicos que son: inducción y evaluación, habilidades básicas, ocupaciones de educación relevante, entrenamiento guía y consejería; y un récord de la revisión del progreso.

5.- Esquema " Trabajadores Juveniles ".

Este ocurre a partir de 1982, por medio del cual el gobierno motiva a los empleadores a tomar a más de un joven que no está entrenado pero sí desocupado y sin experiencia y que abandona la escuela.

Por medio de este programa los empleadores pueden reclamar 15 libras a la semana por cada joven empleado en un tiempo completo de trabajo permanente y con promedio de sueldo de no menos de 40 libras a la semana.

Este programa opera en los primeros 12 meses de que dicho trabajador labora, en los cuales va a recibir de sueldo promedio de 25 libras a la semana ya que el empleador recibe sus 15 de las 40 en promedio que mencionamos.

6.- Programa " Industria Comunitaria ".

Por medio de este programa se busca ayudar a jóvenes entre la edad de 16 a 18 años, los cuales están encarados con desventajas personales y sociales para encontrar y conservar un trabajo, proveyéndoles a ellos empleos temporales benéficos para la comunidad.

Trabajan en proyectos y grupos de 8 o 10 personas, supervisados por un adulto, quien es generalmente el hombre habilidoso en esa área.

Las industrias a que pertenecen o donde se efectúan dichos trabajos en las comunidades, financian esos programas, así como las autoridades locales a través de becas, son los que aportan el mantenimiento; pero estas becas son administradas por la Comisión de Servicios Humanos y por la Asociación Nacional de Clubes Juveniles.

ADULTOS.-

Como lo mencionamos anteriormente, el programa o programas de ayuda están enfocados primordialmente a los jóvenes; es por eso que respecto a los adultos encontramos un número menor de programas tomando en entres ellos a:

Programa "Crecimiento de Pequeñas Industrias o Negocios".

Por medio de este programa, se incluye un préstamo a un particular que esté sin trabajo, del cual el gobierno garantiza el 80% de dicho préstamo (bancario), para que la persona que esté desempleada haga un nuevo negocio.

En base a lo anterior se trata de ayudar a la gente adulta desempleada, la cual quiere comenzar o iniciar un negocio, pero que pueden estar preocupadas por el hecho de que pueden perder su derecho al beneficio del desempleo o beneficios suplementarios.

Para que dicho programa funcione, y para que se le conceda el préstamo a esa persona, tiene que demostrar al menos que cuenta con 1,000 libras personales para comenzar el negocio. Al comenzar a funcionar dicho negocio las primeras ganancias o ventas se aplicarán para pagar el préstamo hecho y se les pagará a las personas que estén iniciando dicho negocio un sueldo de 40 libras semanales (promedio), hasta en tanto no se liquide el préstamo.

Los solicitantes deben haber estado desempleados por lo menos, 13 semanas y deben estar recibiendo los beneficios de desempleo en el tiempo

de hacer la solicitud.

Como ya lo mencionamos, independientemente de dichos programas, el desempleado e incluido en el seguro de desempleo, obtiene los siguientes beneficios:

Al desempleado soltero se le retribuye un promedio de 25 libras por semana y al casado de 40 a 45 libras (Noviembre 1982). (6).

Además de lo anterior, recibe la persona desempleada casada que tenga hijos, una ayuda adicional de 8.3 libras semanales por cada hijo, hasta que esté tenga 16 años y esté estudiando en estudios de tiempo completo.

Los beneficios de los desempleados pueden ser pagados hasta por un año, pero luego la persona debe satisfacer una recalificación o cualificación a través de un " Test " , trabajando para un empleador por un mínimo de 13 semanas.

Además de los beneficios básicos mencionados anteriormente, la persona desempleada, si no le es suficiente lo recibido para cubrir sus necesidades, puede reclamar beneficios suplementarios.

Dichos beneficios se traducen en una ayuda adicional para el pago de la renta de la habitación, para pagar parte de la hipoteca en su caso; pueden también recibir comida gratuitamente para sus hijos en la escuela, así como en casos más especiales para pagar la totalidad de la renta.

(6). Véase CITADA ANTERIORMENTE PÁG. 5

D.- RUSIA.

Los seguros sociales comenzaron a introducirse en Rusia antes de la Iera. Guerra Mundial; en el año de 1904, había organizados 4,492 establecimientos que comprendían apenas 481,000 obreros para el socorro de enfermedad, cantidad que era ridícula comparándose con la gran población que tenía.

El gobierno de los Soviets imaginó un sistema de seguros sociales, poniendo a cargo del patrón el pago íntegro de las primas por los riesgos de enfermedades y del paro, obligando a pagar el 13% de los salarios a 2 fraternidades; una que aseguraba contra la enfermedad y otra que aseguraba contra la falta de trabajo, y aún en la imposibilidad de encontrar trabajo al precio normal establecido por la unión de trabajadores.

Actualmente en Rusia tiene carácter constitucional garantizar el trabajo a los obreros, es decir, todos los ciudadanos de la U.R.S.S. tienen garantizado siempre el trabajo por parte del Estado.

El artículo 118 de su Constitución nos dice textualmente: - " Los ciudadanos de la U.R.S.S., tienen derecho al trabajo, es decir, obtener un trabajo garantizado y remunerado según su cantidad y calidad ".

La única referencia acerca de la cesantía involuntaria de trabajo la tenemos en el decreto dado en el año de 1917, el día 28 de Noviembre, en el cual se estableció el seguro obligatorio de los obreros y empleados contra el paro, siendo a cargo exclusivamente de los patrones el sostenimiento financiero.

La cesación involuntaria de trabajo en la U.R.S.S. ha sido eliminada, debido a que en la actualidad, todos los que estén en edad de tra-

bajar lo hacen; y desde luego que se otorgan pensiones a aquéllos que hayan perdido la capacidad de trabajo por causas de edad, de accidente o cualquier otra causa.

Toda vez que la Constitución Política de la U.R.S.S. garantiza a todos los ciudadanos el derecho a la seguridad material para la vejez, así como en casos de pérdida de la capacidad de trabajo, teniendo toda la población derecho a asistencia médica gratuita.

Los principios básicos de la seguridad social rusa son:

- a).- Extensión de la seguridad social a todos los trabajadores.
- b).- Establecimiento de fondos de seguros sociales, sin necesidad de contribuciones procedentes de los trabajadores.
- c).- Seguridad material para trabajadores en edad avanzada, en caso de pérdida de la capacidad de trabajo, y en cualquier otra contingencia conocida en la experiencia mundial, inclusive el desempleo cuando existe.
- d).- Elevado nivel de seguridad material para todos los casos de pérdida de la capacidad de trabajo en la vejez, con una combinación de asistencia financiera y otros tipos en forma de diversos privilegios.
- e).- Extensión de la seguridad material para familias de los trabajadores.
- f).- Amplios sistemas de medidas para mejorar la salud, sobre la base de una asistencia médica bien organizada, garantizada, gratuita y altamente calificada para toda la población.
- g).- Derecho a la seguridad material en la vejez, en los renglones señalados, así como asistencia médica gratuita y dere-

cho al descanso, derechos garantizados en la constitución rusa, sin distinción de razas, nacionalidad, origen social, creencias religiosas o sexo, derechos que se adquieren desde el momento mismo de empezar a trabajar.

Es importante destacar que en la U.R.S.S., las pensiones se pagan en conformidad con el principio socialista de distribución, o sea, a cada quien de acuerdo a su trabajo. El monto de la pensión está en relación directa con el sueldo o salario de la persona, lo que a su vez depende de la cantidad y calidad del trabajo que ha aportado a la sociedad.

Podemos tomar como base que el importe de las pensiones, son generalmente de un 70% sobre los ingresos obtenidos normalmente.

Es de llamar la atención sobre el tema en este país su filosofía y su actitud valiente a partir de la revolución y en años anteriores a la misma, pues con hombres como Lenin, el éxito era seguro, haciendo entender a los hombres que como trabajadores que eran, la salud, era su único capital, la cual habrían de cuidar por sobre todo y ante todo.

Fue así que los trabajadores comprendieron que no tenían más remedio para salvarse del hambre, de la indigencia y de la muerte, que unirse en defensa de sus intereses contra los propietarios de las fábricas, formando sindicatos, mismos que actualmente funcionan pero no con la fuerza que en otros países.

Hablando de como se empezaron a organizar los trabajadores, vemos que en la conferencia del partido social democrata celebrado en Praga en Enero de 1912, redactaron un amplio programa de seguridad social, que cubría a todos los trabajadores en todos los casos de pérdida de la capacidad de trabajo, lesiones, enfermedad, vejez, etc., así como las personas que perdieron

su trabajo por desempleo podían gozar de una seguridad material. Pero el mes de Junio de ese año (1912), el gobierno que ellos llaman burgués, sólo promulgó una ley que introdujo el seguro social, para cubrir solamente casos de enfermedad o pérdida de la capacidad de trabajo por accidente.

Por el año de 1915, en la revista Voprosy Strahovál'ya, que significa cuestiones del seguro, entre uno de sus principales artículos se señalaba que " el proletariado creaba la plusvalía y que su trabajo permitía a otros vivir con lujo, comodidad y placer, el régimen capitalista había hecho del trabajador una máquina y cuando ésta se hace vieja, o sufre desperfectos, debía repararse a expensas de los usuarios ". (7).

A raíz de la revolución de Octubre de 1917, con el tiempo, el pueblo, es decir, el gobierno del pueblo, volvió a realizar un cambio radical en las leyes del seguro social en beneficio de los trabajadores.

Se dictaron leyes para bien y protección del pueblo trabajador, creando un extenso programa de seguridad social que hoy en día es uno de los más completos del orbe, sin duda debido al apoyo total del Estado.

(7). " REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO " TOMO III NO. 1 ENERO-MARZO.
SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. PAG. 86 1973

E.- ITALIA.

Los Seguros Sociales en Italia fueron inspirados por las ideas estadistas reinantes después de la Iera. Guerra Mundial, creándose dos instituciones nacionales de seguros: La primera fue " La Caja Nacional de Seguros Sociales ", que tenía a su cargo el seguro contra la vejez; y el seguro contra la invalidez; y la segunda fue " El Fondo Nacional de Paro ", que estaba con sagrada exclusivamente para cubrir ese riesgo.

Antes de la Primera Guerra Mundial, el seguro contra el paro poco había preocupado al Estado Italiano asegurar ese riesgo; quizá haya sido porque la falta de trabajo no presentó tanta importancia como se presentaba en otros países, por la razón de que los italianos emigraban con mucha facilidad a otros países; sin embargo, tenemos como antecedente histórico, que en Boleña se creó una caja de ahorros individualmente en prevención del paro, pero esto era más bien una operación de asistencia que de seguro, dándose a cada trabajador un carnet de paro por la caja.

Después algunas municipalidades concedieron subvenciones a las cajas sindicales de paro, pero las organizaciones obreras eran poco activas y la sociedad de socorros mutuos no hizo casi nada respecto a este seguro; es la razón por la cual la ley del 19 de Octubre de 1919 establece por primera vez el seguro obligatorio contra el paro, así también contribuyó a un fondo nacional de paro.

Los principales requisitos que marcaba dicha ley para ser beneficiario de este seguro eran:

Quedan comprendidos dentro de este seguro toda persona de 15 a 75 años de edad; quedan asegurados tanto los obreros como los empleados que tra ajen para otro y que no ganen más de 350 liras al mes, excepto las siguientes categorías de trabajadores; los domésticos, los empleados u obreros al ser

vicio del Estado. (Los cuales no estaban asegurados contra el paro).

El fondo nacional de paro era alimentado por aportaciones de obreros y patrones, así como de una aportación otorgada por el Estado de 50 millones de liras, para que pudieran otorgar anticipos a los organismos locales de estos seguros.

Posteriormente en el año de 1935, vino una reforma importante con el decreto de la ley de fecha 26 de Octubre, con el cual se creó el - " Instituto Fascista de Previsión Social ", que vino a dar una mayor importancia y una nueva reglamentación al seguro contra el paro.

Dicha ley excluía del seguro obligatorio contra el paro a los siguientes trabajadores: 1o. a los obreros agrícolas, 2o. a los empleados del Estado, 3o. personas que trabajan a domicilio, 4o. los domésticos, 5o. al personal artístico, 6o. a las personas que obtengan únicamente utilidades, 7o. a las personas que ocasionalmente trabajan como dependientes de otra, 8o. a las personas que se ocupan anualmente por períodos menores de seis meses durante un año, y 9o. a las personas que presten sus servicios dependiendo de otra persona que tenga para ellos la obligación de suministrar alimentos con arreglo a las disposiciones del Código Civil.

Actualmente los trabajadores desocupados (exceptuando a los empleados del gobierno, los directivos, los obreros de plantilla, los trabajadores domiciliarios, los trabajadores eventuales y los religiosos) tienen derecho (además de las compensaciones familiares), por un período máximo de 180 días a un subsidio diario, (que para los trabajadores agrícolas viene medido o tomado en cuenta en porcentaje de la última retribución).

El Seguro contra el paro tiene por objeto entregar a los ase-

gurados una indemnización en los casos de paro forzoso, por falta de trabajo.

Respecto al régimen financiero de este seguro, el patrón pagará la mitad de la prima y la otra será pagada por el trabajador, y que será en relación con la retribución que perciba cada asegurado.

Por lo que toca a las prestaciones en caso de paro forzoso, - las personas aseguradas tendrán derecho a una indemnización diaria que será proporcional a la clase de cuotas a que corresponda la mayor parte de los pagos efectuados durante los últimos 6 meses.

La indemnización de paro se otorgará a partir del 30. día siguiente al de la cesación de trabajo.

Cuando se pague al asegurado una indemnización por falta de aviso de despido, la indemnización se pagará a partir del 30. día siguiente al del vencimiento del despido correspondiente a la indemnización por falta de aviso computado por día.

El parado no tendrá derecho a la indemnización, mientras no - haya pagado cuotas durante 48 semanas como mínimo en dos años en el periodo - anterior en el que haya comenzado el paro, excluyendo los periodos de enfermedad debidamente comprobada, para el cómputo de los dos años.

El organismo encargado de dicha erogación es la Oficina de Colocación a la cual el trabajador tiene que demostrar, mediante la entrega de su libreta del obrero, el inicio y la permanencia de su estado de desempleo.

Desde Noviembre de 1968, para el sector industrial no edificatorio, y desde 1970 para éste también, rige un tratamiento especial de desocupación para los trabajadores despedidos por cese de actividad o reducción de personal.

Los desocupados devengar también un aguinaldo navideño.

El derecho a indemnización, a más que al finalizar el período de 180 días, cesa también cuando el trabajador ha encontrado un nuevo acomodo a las dependencias de otros, se ocupe individualmente con profesionalidad, rechace una ocupación adecuada que le brinde la oficina de colocación, no se haya sometido en averiguaciones de desocupación, haya perdido toda capacidad laboral, y que no haya aceptado frecuentar o llevar a cabo cuando así se le indica cursos de instrucción o recapitación.

Independientemente de la causa involuntaria o sea de la cesación involuntaria de trabajo contemplada anteriormente, en Italia existe otro tipo de situaciones particulares en las que se configuran diferentes tipos de "Integraciones", mismas que a continuación veremos:

1.- "Integración de devengos".

Esta institución, (que los italianos llaman comúnmente "causa integrazione", se trata de un fondo tendiente a integrar el salario de los trabajadores, directos, en sus ersión temporánea por emergencia), se inspira en la superación de crisis transitorias que ocasionan la sus pensión o la reducción de las prestaciones laborales. En estas circunstancias intervienen la "Caja Integrazione Guadagni", (caja para la integración de los devengos), regida por el Instituto Nacional de Previsión Social, (las cantidades, por efecto de particulares otorgamientos sindico-empresariales, las adelanta la empresa), para aquellos trabajadores que se prevé podrán reincorporarse en pleno.

En el caso de crisis de mercado o empresarial, se activa la integración ordinaria; cuando se trata de crisis de sector, local o por rec

tructuración de la empresa, se activa la integración salarial extraordinaria.

2.- "Integración Ordinaria".

Se integra con la cantidad, durante un período máximo de 12 meses, del 80% de la retribución global que devengarían los obreros y los que en Italia suelen denominarse "Intermedios", (categoría de trabajadores que se colocan entre la de los empleados y los obreros), dependientes de empresas fabriles, por las horas no trabajadas incluidas entre las cero y las cuarenta horas semanales a causa, precisamente, de dificultades empresariales o de modo, no imputables al empresario o a los trabajadores.

3.- "Integración Extraordinaria".

Consiste en la computación durante un período máximo de 12 meses, si se trata de crisis de sector o territoriales, y por un período máximo si es debido a reestructuración, reorganización y reversibilidad de la empresa, del 80% de la retribución (con un máximo de 30,000 liras mensuales para los empleados) que habrían devengado todos los dependientes de las empresas fabriles, por horas no trabajadas, comprendidas entre las cero y las cuarenta horas semanales.

4.- "Integración especial para el sector de la construcción".

Para los obreros dependientes de empresas fabriles, sea de artesanía, sea de edificación y afines, hay una "Causa Integrazione Speciale", la cual interviene, en las mismas medidas y con las mismas modalidades citadas en la integración anterior; en caso de suspensión o reducción de actividad la boral por causas siempre no dependientes del empresario o de los trabajadores.

A todos los trabajadores que se hallan en circunstancias indicadas anteriormente, la "Causa Integrazione", les corresponde, como se ha di-

cho, las ayudas familiares.

Considerada la extraordinaria necesidad y urgencia de disponer de intervenciones para los trabajadores de empresas puestas en liquidación o que cesan su actividad productora, con la ley número 9 de 1976, "se consigna con 10,000 millones de liras en favor de las compañías del grupo IRI (Instituto per la ricostruzioni industriale)", (8); todo esto con el fin de hacer posible el reempleo de los trabajadores en cuestión, a constituir sociedades por acciones o utilizar, adquiriéndolas, compañías existentes ya.

Debido a la importante función que desempeñan la Oficina de - Colocación, ya que éste es el único órgano que puede colocar a los desempleados en Italia, a continuación veremos como se lleva a cabo la colocación del trabajador.

En la ordenación jurídica italiana, la admisión del trabajador en la organización de la empresa es un hecho delegado por el Estado en el sentido de que está vedado que particulares o asociaciones se ocupen de la busca de puestos de trabajo, y por consiguiente, la tarea de "colocar".

Al respecto, la ley número 264 de 1949 y sus sucesivas modificaciones, disponer que la mediación privada, aun cuando se ejerza sin finalidad de lucro, está prohibida, con sanciones también penales.

Como se ve la colocación en el trabajo constituye una función pública y social. Dicha función está confinada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social quien la ejerce a través de los órganos periféricos de las 10-Oficinas de Colocación, que son: Las Oficinas Provinciales del Trabajo y de la Máxima Ocupación, es decir, a los departamentos de zona municipales.

(8). LA TUTELA DE TRABAJO EN ITALIA. PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS. SERVICIOS DE INFORMACIONES Y PROPIEDAD LINGÜÍSTICA. PÁG. 98 AÑO 1977.

El momento de tutela del trabajador se realiza a través de la mediación y el control público de la demanda y de la oferta de trabajo.

El estar la colocación confinada a un organismo público constituye una garantía (a favor del trabajador), de acato de los procedimientos establecidos para el envío al trabajo.

En efecto, la ley le impone, tanto al trabajador como al órgano público, toda una serie de obligaciones, actos, declaraciones, medidas, etc., encaminadas todas ellas a garantizar que la colocación del trabajo no se lleve a cabo según los criterios fijados por las leyes.

La Ley número 300 de 1970, conocida con la denominación de "Statuto dei Lavoratori", (estatuto de los Trabajadores), tiene confirmado el principio de la petición presentada por el empleador a la oficina de colocación, tiene que ser, en general, numérica.

Por petición numérica se entiende que el empleador en la declaración que contiene la voluntad de ocupar a un trabajador, debe indicar, la clasificación laboral o profesional del mismo, las condiciones generales y particulares del trabajo y la eventual duración del empleo, pero no el nombre del trabajador.

Dicho de otra manera, al empleador no se le da facultad de conocer al otro sujeto de la relación de trabajo. A ello está obligado precisamente el órgano de colocación, el cual promoverá a enviar al trabajador siguiendo taxativamente o con orden, la clasificación, por certificación; clasificación fundada en la antigüedad de inscripción de los trabajadores en las listas de colocación. En esto no existe margen alguno de discrecionalidad, abuso o arbitrio. En efecto, el órgano de envío al trabajo está estrechamente vinculado a la clasificación fijada por la Comisión especial para la colo

cación, clasificación que, entre otras cosas, ha de llevarse a cabo expuesta al público.

El envío al trabajo es función del órgano de colocación, el cual lo lleva a cabo mediante la emisión de una propia "hoja de envío".

El empleador tiene que aceptar al trabajador designado por la oficina de colocación. Por lo tanto, el rechazo de admisión por parte del empresario constituye una actitud ilegítima y que lleva consigo el derecho del trabajador a la indemnización de los daños causados.

La admisión del trabajador en su empresa, el empleador puede rechazarla únicamente en el caso de que el sujeto haya sido despedido anteriormente por él por una "justa causa" y, según una moderna doctrina, por "motivo razonado", cuyo principio radica en serios incumplimientos de obligaciones contractuales establecidos por la ley número 604 del año de 1966, que regula y limita los despidos individuales de trabajadores.

Ahora bien, todos los que aspiran al envío al trabajo a las dependencias de otros, tienen que inscribirse en las listas de colocación de las oficinas de trabajo de su municipio de residencia. Con todo, el trabajador, sin mudarse de residencia, puede transferir, (sin que ello implique la pérdida de la antigüedad de desocupación que tiene), su inscripción en las listas de desocupados de la oficina del trabajo de otro municipio, el cual ha de ser de notable importancia industrial y pertenecer a otra provincia colicante, o de todas formas, que se encuentre dentro del radio de 150 kms.

Las oficinas del trabajo, además de la lista común, deben tener varias listas de colocación especiales, (para jóvenes de menos de 21 años de edad o a la busca de su primer empleo, mujeres casaderas que buscan trabajo, pensionistas a la busca de una ocupación, trabajadores ocupados que buscan tra

bajos de corta duración, eventuales o de temporada). Las inscripciones en el ámbito de cada una de estas listas se efectúa siguiendo el orden de presentación de cada petición y por grupos distintos por categoría, clasificación y especialidad laboral.

El trabajador, salvo impedimento, tiene la obligación de confirmar cada mes su actual condición de par, y ello bajo la pena de cancelación en las listas.

Frente a la obligación, generalizada, para cualquier empleador de pedir numéricamente los trabajadores a emplear o contratar, existen casos en que no es obligatorio acudir a las oficinas de colocación (admisiones directas), y casos en los cuales la oficina puede dirigirse una petición nominal y no numérica:

a).- Admisiones Directas.

Las admisiones directas están permitidas para:

- 1).- El cónyuge, los parientes y afines (que no rebasen el tercer grado), del empleador.
- 2).- El personal con fines directos.
- 3).- Los trabajadores intelectuales o especializados admitidos mediante oposiciones públicas.
- 4).- Los trabajadores exclusivamente a co-participación.
- 5).- Los criados y los dedicados a las faenas familiares, los porteros y los que trabajan en despachos profesionales, y
- 6).- Los trabajadores destinados a empresas con no más de tres dependientes o a empresas rurales de zonas apartadas o montañosas con no más de seis dependientes.

Los nombres de los acomodados directamente y pertenecientes a

Las categorías correspondientes a los puntos 4, 5 y 6, tienen que ser comunicados por los empleadores a la oficina de colocación competente por territorio.

b).- Peticiones Nominales.

Las peticiones nominales están admitidas únicamente para:

- 1).- Los integrantes del núcleo familiar del empleador (que completan el punto no. 1 referente al empleo directo y ampliando el concepto de parentesco y afinidad);
- 2).- Los trabajadores intelectuales;
- 3).- Trabajadores de alta especialización enlistados en un propio decreto ministerial de 19 de Mayo de 1913 y determinados según los distintos sectores de actividad; y
- 4).- Los trabajadores domiciliarios.

Está además permitido el cambio de un trabajador directa e indirectamente de una empresa en que resulte ocupado a otra.

Esto para salvaguardar el derecho del trabajador de poder mejorar sus propias condiciones de ocupación. (pasaje directo).

Para semejante concesión de "pasaje directo", se requiere el visto bueno de la oficina de colocación para que resulte oficialmente que, sea la relación que se resuelve, sea alguna nueva, están otorgadas de conformidad con lo que la ley establece sobre la colocación.

Todos los empleadores tienen que poner en conocimiento de la competente oficina de colocación, dentro de los cinco días siguientes, los nombres y calificaciones de todos los trabajadores que, por cualquier motivo, ponen fin a la relación de trabajo.

Como se ha visto, la colocación del trabajador se lleva a cabo en orden a la antigüedad de su inscripción en las especiales listas; pero a

pesar de lo anterior, los trabajadores despedidos por crisis económicas locales o de sector, o por reestructuración y reorganización de la empresa que, gozan de preferencia en el acomodo en empresas lógicamente, ejerce una actividad industrial substitutiva de la desarrollada por las empresas en que los mismos trabajadores estaban ocupados. (El carácter de substitutivo y el ámbito territorial, están determinados con especial decreto ministerial).

Un título de preferencia, por ejemplo, les está reconocido por la duración de un año, a los trabajadores despedidos por una empresa por reducción de personal, así como también a la misma empresa que va a hacer nuevas admisiones.

Otro título de preferencia por ejemplo, lo gozan los trabajadores en posesión o que tienen un documento de calificación laboral o profesional - conseguido en escuelas e institutos laborales y/o profesionales, en parques-escuelas para desocupados, centros o brigadas industriales, de repoblación forestal, etc..

Los organismos responsables de la colocación de trabajadores son: La Comisión Central para la Colocación en el Trabajo, Las Comisiones Provinciales para la Colocación y Las Comisiones Municipales, Comarcales y Suburbanas de la Oficina de Trabajo.

Comisión Central para la Colocación en el Trabajo.-

Dependiente e instituido en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, este organismo tiene como finalidad:

" Expresar opiniones acerca de la regulación de la colocación, sobre la definición de los criterios de la valoración de las precedencias en las colocaciones, y así mismo sobre los criterios para el reclutamiento de emigrantes ".

" Expresar pareceres en lo tocante a los recursos contra las decisiones de las Oficinas Provinciales del Trabajo y de la Máxima ocupación y de las Comisiones Provinciales que atañen a la colocación ".

" Dictaminar sobre las concesiones de subsidios y otras providencias en favor de los desocupados ".

" Dictaminar y hacer proposiciones en lo tocante a cursos para parados, de adiestramiento laboral y/o profesional y de recalificación ". (9).

Comisiones Provinciales para la Colocación.

Funcionar en cada provincia en el ámbito de la Oficina Provincial del Trabajo y de la Máxima Ocupación, constar también de representaciones de los trabajadores y de los empleadores.

Las comisiones deben deliberar sobre la clasificación laboral de los trabajadores, así como también sobre la categoría y sector de pertenencia del mismo; sobre las contestaciones relativas a las "Peticiones Nominales" y sobre los recursos contra las medidas de las Secciones de Colocación referentes a la inscripción en las listas y las colocaciones efectuadas.

Contra las decisiones de las Comisiones provinciales está admitido el recurso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual decide después de oír el parecer de la Comisión Central.

Además la Comisión Provincial expresa pareceres y formula proposiciones sobre cada cuestión de colocación, de competencia de la provincia, y sobre todo la institución de Departamentos Municipales, comarcales y suburbanos de la Oficina Provincial del Trabajo.

(9). LA TUTELA DEL TRABAJO EN ITALIA; PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS. SERVICIOS DE INFORMACION Y PROTECCION LITERARIA. PAG. 39 NOVIEMBRE 1977.

Comisiones Municipales, Comarcales y Suburbanas.

A petición de las organizaciones sindicales de trabajadores, han de constituirse obligatoriamente las Comisiones Municipales, comarcales y suburbanas de la Oficina Provincial del Trabajo y de la Máxima Ocupación. Como es natural, de tales comisiones también forman parte las representaciones de los trabajadores y de los empresarios.

Estas comisiones tienen la finalidad de expedir tarjetas o "ficheros", para la colocación y establecer y poner al día periódicamente la clasificación para la colocación en el trabajo, examinando, al fin de establecer el llamado "grado de desocupación", además de la antigüedad de inscripción; también la carga familiar, la situación económico-patrimonial del trabajador, así como también el estado sanitario de su núcleo familiar. Esta clasificación, debidamente al día, debe estar expuesta al público juntamente con las "peticiones numéricas" recibidas por la oficina de colocación.

F.- ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA.

Los Seguros Sociales en Los Estados Unidos en un principio no representaron el papel tan importante como sucedió en Europa, ya que nos encontramos en este país dentro de un régimen de libertad y de iniciativa individual, estimando que el estado debía abstenerse de subvencionar el Seguro Social o conducir el estado de los negocios de los seguros, temiéndose la intervención abusiva del mismo; además se estimaba que las compañías privadas de seguros podían y debían cubrir los riesgos a los cuales están expuestos los obreros y empleados, y para realizar las obras que están encaminadas a los seguros sociales, de lo que se desprendía que se trataba de crear una legislación sobre estos seguros que venga a modificar la responsabilidad de los patrones y la organización de la asistencia pública, así como a mejorar las condiciones generales del trabajador, a fomentar la creación por los gerentes y administradores de fondos de socorros y cajas de retiro, basándose sobre los principios actuariales y racionalmente escogidos.

La "Federal Social Security Act", creada por el Presidente - Roosevelt en el año de 1935, sin abandonar las ideas o ideales de la iniciativa privada individual del país, fijó por primera vez un programa de carácter nacional.

Se fijó la responsabilidad del gobierno federal acerca de la creación de la seguridad económica del pueblo.

La ley sobre seguros sociales comprende 10 formas de seguros y de asistencia que va desde pensiones de seguros y asistencia de la vejez, hasta el seguro contra el paro, (cesación involuntaria), a la asistencia de los ciegos, huérfanos, a la maternidad y a la infancia, a la reducción profesional de los inválidos y a la asistencia pública en general.

Por lo que respecta particularmente al seguro de cesación involuntaria (contra el paro), sólo un estado de la Unión Americana lo practicaba con anterioridad al 14 de Agosto de 1935; pero actualmente todos los estados de la Unión Americana han aprobado sistemas de seguros contra el paro involuntario.

Siendo tan extenso y variado el programa de seguridad social - que protege a los trabajadores de los Estados Unidos de Norteamérica, diremos de que cubre todos los riesgos señalados por la experiencia mundial, por ello, en la presente consideración, enfocaremos a lo señalado en el tema que tratamos, la cesación involuntaria de trabajo.

Los subsidios a los desocupados funcionan en los U.S.A. con - ayuda federal y estatal. El federal asegura el complemento de normas mínimas utilizando sus atribuciones impositivas, aplica a todos los empleadores (patrones), un impuesto equivalente al 3.1% de los primeros 3,000 dólares ganados por cada trabajador comprendido en la ley. Pero el patrón puede descontar de dicho impuesto sumas hasta del 2.7% de la nómina de sueldos, misma que paga a un fondo estatal de subsidios por desocupación, organizado bajo normas de carácter federal.

Por ello, si un Estado no se ajusta a las normas prescritas, se niega al patrón el beneficio de descuento obligatorio de modo que es de prevenir que los empleadores cuidarán de que el programa del estado donde operen, se ajuste a los requerimientos mínimos.

En algunos estados tales como: Alabama, Alaska y Nueva Jersey, las leyes estatales disponen que los trabajadores realicen aportaciones para el programa de subsidios por desocupación.

Es de hacerse notar, que pocos patrones pagan al estado el equivalente al 2.7% de la nómina de sueldos, pues la ley federal, permite que los estados establezcan " calificaciones por medio de la experiencia o por méritos ", para determinar el nivel de los impuestos aplicados a los patrones.

De acuerdo con los sistemas de calificación, para determinar el monto de los impuestos aplicables a los patrones, se hace necesario saber el monto de los beneficios que el estado tuvo que pagar por concepto de subsidios a los trabajadores que el patrón despidió. Si la estabilidad ocupacional es buena, el impuesto a pagar disminuye en forma considerable. Las tasas impositivas mínimas de los estados por este concepto, van de 0 a 1.5% de las nóminas de sueldos disponibles. De acuerdo con la ley federal, todos los estados de la Unión Americana deben cubrir al erario el impuesto por desocupación.

Es muy importante hacer notar que para tener derecho a los beneficios de esta ley, es necesario que el trabajador haya abandonado su empleo anterior por fuerza mayor, y estar dispuesto a trabajar y hacerlo, si se le ofrece un empleo apropiado, siendo necesario haya ganado cierto mínimo determinado, en un período de trabajo.

Como se puede notar, la condición más importante es que no haya abandonado su empleo anterior sin causa alguna justificada; pues es obvio suponer que un fondo de desocupación no debe de ninguna manera financiar si - nanciar riesgos asumidos voluntariamente por el trabajador, (abandonar voluntariamente el empleo, mala conducta, etc.,).

El requerimiento de que esté dispuesto a trabajar y sea capaz de hacerlo, trata de comprobar su adhesión a la fuerza de trabajo, así como asegurarse de que el fondo no malgaste sus recursos en pagos a individuos que

solo desean descansar a expensas del estado; así como también que el trabajador haya ganado un mínimo de sueldos, pretende comprobar su vínculo real del trabajo con la fuerza del trabajo.

El Gobierno Federal, deja de amplitud de facultades a los estados, para que estos otorguen a quienes lo solicitan el monto de los subsidios que consideren convenientes; de acuerdo claro, a los requisitos señalados en su respectiva ley y su cumplimiento; aunque generalmente se toma en base para el monto de los subsidios los ingresos que en el trimestre anterior a la desocupación de trabajo tuvo el solicitante.

La Ley Federal de Subsidios por desocupación establece también subsidios parciales en casos de desocupación parcial, que equivale al subsidio semanal menos el salario que gana el trabajador al estar realizando un trabajo cualesquiera.

Es potestativo también de los estados, establecer el tiempo durante el cual considere conveniente otorgar el subsidio, sin embargo, la mayoría de los estados de la Unión Americana, lo otorgan por medio del tiempo comprendido entre las 20 y 29 semanas. Algunos establecen una duración máxima de los ingresos en el tiempo que se tomó como base, o el número de semanas que trabajó durante él.

" En algunas industrias (automóviles, acero, envases, etc.) se aplican principios que en no pocos aspectos son semejantes a los de los fondos estatales de subsidio a los desocupados. Los patronos aportan una suma fija a un fondo fiduciario, de acuerdo al plan concebido, y cuando el fondo alcanza un determinado monto, se interrumpe los pagos de las empresas ". (10).

(10) REVISTA LABANUA NORTeamERICANA EN MEXICO-SERVICIO DE INFORMACION DE LOS ESTADOS UNIDOS. WASHINGTON 1980. PÁG. 6

Por lo tanto, mientras no se realicen pagos con sumas del fondo, y éste permanezca en el nivel señalado, la empresa se beneficia, dando como resultado que la estabilidad en los niveles de ocupación sea muy ventajosa para las empresas.

Además de los subsidios federales y estatales, existen programas privados, mediante los cuales, las empresas generalmente aunque no siempre en respuesta a exigencias sindicales, contribuyen al mantenimiento de los ingresos del hogar, cuando el sostén del mismo se encuentra desocupado. Hay también la indemnización por despido y el retiro anticipado, que ayudan a la resolución de los problemas que se presentan cuando se pierden los ingresos por los casos señalados.

El Seguro Social en los Estados Unidos de Norteamérica, protege a la mayor parte de los ciudadanos, puede decirse que todos están protegidos por alguna forma de seguros, contra la vejez, el desempleo, enfermedades y accidentes. Casi todos los que trabajan incluyendo los que tienen negocios independientes, están cubiertos por planes de seguros de pensión como el del retiro, según estadísticas, 4 de cada 5 personas, tienen seguro contra el desempleo.

La ley del Seguro Social es un sistema nacional de protección a los inválidos y a los incapacitados para el trabajo, inclusive a los dependientes de los inválidos, (tales como ciegos, lisos, etc.). A través del tiempo esta ley se ha ido ampliando, en la medida de las múltiples necesidades de los trabajadores y sus familiares.

Aproximadamente, el 90% de los trabajadores están protegidos por el seguro social federal; el programa se costea mediante una contribución en forma de impuestos que se pagan durante un cierto número de años para los

desempleados y las empresas.

Los hombres pueden retirarse a los 65 años de edad, y son pensionados de por vida, Las mujeres pueden hacerlo a los 62 años.

En la actualidad, más de 20 millones de personas reciben pensiones del Seguro Social.

El seguro contra el desempleo, se otorga y se costea por medio de un impuesto sobre los salarios que pagan las empresas, El Gobierno Federal facilita dinero a los estados para pagar el costo de esta programa.

El gobierno determina las condiciones en las cuales se pagan estos beneficios. Todos los Estados tienen leyes en las que se especifica el pago a los trabajadores o a sus familiares por lesiones, accidentes o muerte en el trabajo.

Millones de trabajadores en las industrias, tienen prestaciones adicionales, mediante planes privados de seguros. Estos generalmente proporcionan beneficios en caso de enfermedad o accidente, gastos de hospitalización, de retiro, gastos médicos, pensiones de incapacidad, así como seguros de vida equivalentes, hasta un año de sueldo como promedio.

CAPITULO SEGUNDO

"EL SEGURO DE CESSANTIA EN LA
LEGISLACION MEXICANA".

el artículo CONSTITUCIONAL PARA ESTABLECER EL SEGUNDO DE CESANTIA.

1.- LA REDACCION DE LA FRACCION XXIX DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL EN EL AÑO DE 1917.

El 5 de Febrero del año de 1917, constituye para todos los mexicanos una fecha histórica, en virtud de que en ella se logró en la ciudad de Querétaro, y con asistencia a la Cámara de Diputados, verdaderos representantes del pueblo, muchos de ellos de origen obrero o estrechamente ligados con sus problemas, que se incluya en la nueva Constitución política la creación de un capítulo dedicado exclusivamente a las garantías sociales, con el objeto de satisfacer las legítimas demandas de los trabajadores. Esta petición tuvo eco en la asamblea constituyente, elaborándose para tal objeto el título VI de la Constitución, bajo el título de " Del Trabajo y de la Previsión Social ", en el que se encuentra comprendido el artículo 123 de la Constitución.

A continuación citamos la redacción original del preámbulo del artículo 123 Constitucional, así como la fracción XXIX del mismo:

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

Al analizar esta parte del artículo, nos damos cuenta que originalmente las legislaturas de los Estados estaban autorizadas a legislar en materia de trabajo en virtud de que los constituyentes pensaron que se debía respetar la soberanía de cada uno de los Estados, y además porque consideraron que los problemas de trabajo no eran iguales en toda la República, y por la -

misma razón se necesitaban criterios diferentes para resolver sus problemas.

Fracción XXX.- " Se considera de utilidad social el establecimiento de cajas populares de invalidez, de vida, cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otros fines análogos, para lo cual tanto el Gobierno Federal como el de cada uno de los Estados, deberán, fomentar la organización de instituciones de esta índole para difundir e inculcar la previsión popular ".

Analizando la redacción de la fracción antes citada, se desprende, que aún aparece en la mente del legislador la concepción mutualista de estos seguros, en virtud de que se ve claramente, de que no se trata de establecer todavía una ley general para todos los trabajadores, y además se deja sitio a las instituciones de carácter social en las que intervengan los particulares, pero esta anomalía o defecto se justifica en virtud de que en esa época la industria en México se encontraba aún en sus inicios, conservando el artesano una fuerza preponderante, ya que la clase obrera aún no se definía en su doctrina, es decir, el sindicalismo apenas aparecía y se iniciaba.

No obstante la forma de estar redactada la fracción XXX del Artículo 123 Constitucional, permitió al Gen. ral Venustiano Carranza, primer jefe del Ejército Constitucionalista, expresar conceptos favorables a la institución de seguros populares, considerándolos como un deber de la revolución para con el pueblo, y como una solución importante para los graves problemas generales de la economía del país.

Más tarde fue el Gen. ral Alvaro Obregón, quien en las diversas etapas de su vida política se interesó grandemente porque se implantara el Seguro Social, y prueba de ello fue que su segunda campaña para Presidente de -

la República, llegó a contraer el compromiso absoluto y solemne de expedir la Ley del Seguro Social para el pueblo mexicano, pero desgraciadamente, los hechos posteriores detuvieron este plan, razón por la cual no tuvo realización.

A raíz de la facultad que se les confirió a las legislaturas locales, algunas legislaciones reglamentaron la fracción XXIX del Artículo 123 Constitucional como: Yucatán, Sonora, Sinaloa, Puebla, Jalisco, Colima, Veracruz, Campeche, Guanajuato, Tlaxcala, Tabasco, Nayarit, San Luis Potosí, Chiapas, Aguascalientes e Hidalgo.

2.- REUNIÓN A LA FIRMA CL. N. XIX DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

A partir del año de 1917 y con posterioridad al año de 1929 fueron cambiando poco a poco las estructuras de las clases sociales, es decir, el artesano que con anterioridad tuvo gran influencia política, va perdiendo terreno, y en cambio va adquiriendo cada día mayor fuerza la clase obrera, que es el producto del desarrollo del maquinismo, y de la creación de nuevas industrias, estos trabajadores se dan cuenta de la fuerza que representan por medio de sus organismos sindicales.

Los trabajadores consideran de vital importancia, así como urgente necesidad que el Estado legisle sobre el Seguro Social, pensando firmemente que con su expedición se lograría una mayor protección para toda la clase trabajadora, además consideraban que en la forma que estaba redactada la fracción XIX del Artículo 123 Constitucional no satisfacía las aspiraciones de ellos, y porque además no se instituya con el carácter obligatorio, que es la única forma de hacer llegar a sus beneficios, a los trabajadores como a sus familias.

El gobierno precedido por el Licenciado Emilio Portes Gil, granmente influido por las demandas de los trabajadores, así como por propia convicción, acordó reformar la fracción XIX del Artículo 123 Constitucional y con esta reforma se borra totalmente todo vestigio que pudiera tener con el artescado y con el mutualismo.

Así, dicho precepto señala:

" Se considera de Utilidad Pública la expedición de la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida y cesación in voluntaria de trabajo, de enfermedad y accidentes y otros fines análogos ".

Esta reforma constitucional se aprobó el día 20 de Agosto de 1924 en los términos que mencionamos en el párrafo anterior.

En el año de 1974 el 27 de Diciembre, se reformó nuevamente esta fracción XXIX del artículo 123 Constitucional; quedando en los siguientes términos:

" Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria de 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 ".

3.- EL MANDATO EXISTENTE EN LA CONSTITUCION.

Analizando la fracción XXIX del Artículo 123 Constitucional como está actualmente, la cual enunciamos y transcribimos en el inciso anterior, deducimos y llegamos a la conclusión de que al Congreso de la Unión se le impuso la obligación constitucional de expedir la Ley del Seguro Social, debiendo comprender ésta, seguros ...de Cesación Involuntaria de Trabajo, y como hemos visto en la actual Ley del Seguro Social no se contempla esto; tocándose únicamente una parte de ello, y es la que corresponde a la cesantía por edad avanzada que es la única que en materia de Cesantía contempla la Ley del Seguro Social.

Es decir, se ha cumplido en una mínima parte el mandato constitucional, quedando por lo tanto pendiente de legislar este importante riesgo que priva del salario al trabajador.

Desconocemos los motivos por los cuales hasta la fecha no se ha abordado el cumplimiento de esta disposición constitucional, pero nuestro criterio personal sobre el seguro de cesantía es en el sentido de que es factible su implantación en México si tomamos en cuenta que el Instituto Mexicano del Seguro Social, que sería el organismo que estaría encargado de su organización,

tiene ya bastantes años de funcionamiento y experiencia en otros riesgos sociales, lo cual ayudaría enormemente a resolver las mortalidades a que estaría sujeto el riesgo de cesantía.

Hay que tomar en cuenta además que la tendencia actual de todos los regímenes de seguridad social es el de unificar todos los riesgos sociales, es decir, que el Seguro Social no debe amparar separadamente los riesgos o acontecimientos a que está el trabajador, sino que el Seguro Social debe cubrir un riesgo único siendo éste: la privación del salario al trabajador por causas ajenas a su voluntad.

Por lo expuesto anteriormente, creemos que se hace indispensable que se estudie y legisle al respecto, para que en lo futuro los trabajadores cuenten con un ordenamiento que les ayude a resolver sus problemas cuando por causas ajenas a su voluntad quedan sin trabajo.

BI DISPOSICIONES QUE EXISTEN EN LA ACTUAL LEY DEL SEGURO SOCIAL SOBRE EL SEGURO DE CESA-TIA.

La presente Ley entró en vigor el día 10. de Abril de 1973, abrogando la Ley del Seguro Social promulgada el 31 de Diciembre de 1942, mis ma que entró en vigor el 19 de Enero de 1943.

En la exposición de motivos de la presente ley, se hace notar la imperiosa necesidad de que la equidad social se extienda a todos los sectores e individuos que componen nuestra sociedad, avanzando con ello hacia una seguridad social integral, protegiendo más ampliamente a todos los trabajadores asegurados, y extendiéndola en lo posible a grupos humanos no sujetos a relaciones contractuales de trabajo.

Es además de todos conocido que existen grupos numerosos mis mos que componen nuestra sociedad que no tienen capacidad suficiente para aportar su contribución a los sistemas actuales. Por lo que es indispensable, que se realice un esfuerzo cada vez más grande de solidaridad nacional, para que los grupos señalados sean receptores de la seguridad social, pues siendo considerada esta ley de orden público, deberá proteger eficaz y ampliamente a todo trabajador y a su familia. Siendo meta fundamental de esta ley alcanzar la protección de todos los sectores componentes de la sociedad mexicana.

Haciendo ya de las prestaciones específicamente que otorga mis tra actual Ley del Seguro Social, existe en el artículo 124 una reforma en re lación con la ley anterior, consistente en el disfrute simultáneo de dos o más pensiones (invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte), con la limitación de que la suma de sus cuantías no exceda del 100% del salario promedio del grupo mayor.

Se permite además que en casi la totalidad de los casos, el -

asegurado que haya sufrido un riesgo de trabajo perciba la pensión por incapacidad permanente que tuviere e íntegramente también la que le correspondiere por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada.

Conforme al Artículo 143, para los efectos de esta ley, existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los 60 años de edad:

Artículo 144.- La contingencia consistente en la cesantía en edad avanzada, obliga al instituto al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

- I.- Pensión;
- II.- La asistencia médica en los términos del capítulo IV de este título;
- III.- Asignaciones familiares, de conformidad con lo establecido en la sección séptima de este capítulo;
- IV.- Ayuda asistencial, en los términos de la propia sección séptima de este capítulo.

Artículo 145.- Para gozar de las prestaciones del seguro de cesantía en edad avanzada se requiere que el asegurado:

- I.- Tenga reconocido en el instituto un mínimo de 500 cotizaciones semanales;
- II.- Haya cumplido 60 años de edad; y
- III.- Quede privado del trabajo remunerado.

Artículo 146.- El derecho al goce de la pensión de cesantía en edad avanzada comenzará desde el día en que el asegurado cumpla con los requisitos señalados en el artículo anterior, siempre que solicite el otorgamiento de dicha pensión y haya dado de baja del régimen del seguro obligatorio.

Artículo 147.- Los asegurados que reúnan las condiciones establecidas en la presente sección, tendrán derecho a disfrutar una pensión cuya cuantía se señala en la sección octava de este capítulo.

Artículo 148.- El otorgamiento de la pensión por cesantía en edad avanzada, excluye la posibilidad de conceder posteriormente pensiones de invalidez o de vejez, a menos que el pensionado reintegrese al régimen obligatorio del Seguro Social, en cuyo caso se aplicará lo dispuesto en la fracción IV del artículo 183.

Es de hacer notar que en la presente ley sólo se otorgará pensión de cesantía involuntaria de trabajo a mayores de 60 años.

Observamos con desaliento que para adquirir los beneficios por este concepto, es necesario que el asegurado tenga 60 años de edad, haya pagado al instituto 500 cotizaciones semanales y esté privado de su trabajo remunerado.

Se desprende de esto que la Ley del Seguro Social no protege íntegramente el riesgo de cesantía involuntaria de trabajo, sino que únicamente se limita a prestar ayuda económica a los trabajadores que quedan sin empleo en una edad avanzada.

Es por esto nuestra singular posición: ¿ por qué sólo se otorga pensión o ayuda por cesantía en edad avanzada?, ¿ por qué no a los jóvenes o adultos?, ¿ no tienen derecho acaso?, ¿ no forman parte de nuestra sociedad?. Esperamos que pronto sea incorporada a las prestaciones que otorga el Seguro Social la pensión por cesantía involuntaria del trabajo para todos, con los subsiguientes beneficios de asistencia en los términos prevenidos por la Ley del Seguro Social.

C) PROTECCION DE NUESTRA LEY A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Nuestra legislación laboral, tiene como principal objetivo proteger las necesidades presentes como futuras de los trabajadores, y para este objeto, por medio de sus disposiciones le garantiza hasta donde es posible que el trabajador reciba permanentemente su salario, y a cambio de esta protección sólo exige que el trabajador desarrolle su labor útil y honesta.

Asimismo, nuestras leyes de trabajo con objeto de garantizar al trabajador su salario permanentemente, sólo permiten en determinados casos, expresamente consignados, que se pueda suspender o disolver el vínculo contractual, pero aún en situaciones de esta índole la ley prevé que el patrón deberá otorgar reparaciones económicas en determinados casos.

Antes de analizar los preceptos legales que existen en nuestra legislación del trabajo con objeto de proteger la permanencia del trabajador en su empleo, haremos un estudio de :

- a) Concepto de antigüedad en el empleo.
- b) Concepto de estabilidad en el empleo.

a).- Concepto de antigüedad en el empleo.- Se entiende por antigüedad en el empleo, al período de tiempo que tiene un trabajador laborando en una misma empresa, es decir, es la cantidad de tiempo durante el cual el trabajador ha prestado sus servicios en una sola empresa.

La antigüedad constituye especial interés para el trabajador, en virtud de que a medida que pasa el tiempo va adquiriendo una serie de prestaciones que le vienen a beneficiar directamente; estos beneficios que recibe el trabajador por su antigüedad se traducen en : aumentos de salarios, vacaciones, ascensos, también para los efectos de jubilación (cuando existen en los contratos de trabajo colectivos principalmente), además la antigüedad -

cuenta para hacer el cálculo de la indemnización por despido injustificado (20 días por año), etc.

Tomando en cuenta que las prestaciones que se logran por medio de los contratos colectivos varían de un contrato a otro, consecuentemente, varían de uno a otro.

La antigüedad en el servicio se cuenta a partir del momento que el trabajador comienza a desempeñar sus funciones estipuladas en el contrato, y termina con la disolución del vínculo contractual.

La mayoría de las legislaciones, no admiten que se contravenga el principio antes señalado, es decir, prohíben terminantemente que las partes deduzcan convencionalmente la antigüedad en perjuicio del trabajador, pero admiten lo anterior si esta modificación a la antigüedad en el empleo favorece al trabajador.

b).- Concepto de estabilidad en el empleo.- El maestro Mario L. Devali, define la estabilidad en el empleo en los siguientes términos: - La estabilidad en el empleo en el sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral, (o sea en caso de existir jubilaciones o pensiones por vejez, incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser considerado o declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas tácitamente determinadas.

Analizando esta definición, encontramos que la estabilidad en el empleo, constituye la protección que algunos legisladores de trabajo otorgan a la permanencia en el empleo a los trabajadores, es decir, que el trabajador no puede ser separado de su empleo, sino por causas expresamente consignadas en ley.

La estabilidad en el empleo solamente se esta lece a favor del trabajador, es decir, que únicamente los trabajadores están facultados a seguir o no en el empleo, se trata pues de evitar que el trabajador esté obligado por toda la vida a laborar en una sola empresa si no es por su voluntad, ya que con signar lo contrario sería tanto como lesionar una de las garantías individuales.

En virtud de la importancia que tiene para los trabajadores el seguir conservando su empleo, y como consecuencia lógica de ello seguir percibiendo su salario, las legislaciones sólo permiten en determinados casos excepcionalmente consignados en la ley, la disolución de la relación laboral.

Uno de los postulados principales de nuestra legislación del trabajo, es asegurarle al trabajador la permanencia en el empleo, ya que con ello se está asegurando no sólo el presente sino el futuro del trabajador, es decir, se protege que el trabajador de manera constante y permanente reciba su salario normal; con objeto de asegurar esta situación, nuestra ley laboral, consigna que toda relación de trabajo debe ser por tiempo indefinido, en tanto subsistan las causas y la materia que le dieron origen.

Algunas disposiciones que existen en nuestra legislación del trabajo con objeto de proteger la permanencia del trabajador en su empleo son las siguientes:

Artículo 25 fracción 11.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener... fracción 11.- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.

Artículo 35.- Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado, a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Artículo 36.- El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Artículo 37.- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los siguientes casos:

- I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.*
- II.- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro - trabajador, y*
- III.- En los demás casos previstos por la ley.*

Artículo 38.- Si vencido el término que se hubiere fijado, subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Artículo 41.- La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de 6 meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de 6 meses a que se refiere el párrafo anterior se contará a partir de la fecha en que se hubiere dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores.

Analizando estos artículos observamos que la regla general es que los contratos de trabajo, se celebren por tiempo indefinido, y las excepciones a esta regla están marcadas limitativamente por la propia Ley Federal del Trabajo.

No obstante lo expuesto anteriormente en el párrafo pasado, -

La Ley Federal del Trabajo respeta el principio de la libertad del trabajador, es decir, que el hecho de que la ley le garantice la permanencia por tiempo indefinido en un trabajo, no quiere decir que lo liga por tiempo indefinido con un patrón determinado, sino que respeta la voluntad del trabajador de continuar con él o separarse con objeto de contratarse con un nuevo patrón o trabajar por su cuenta.

Este principio se desprende de lo expuesto por el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, que nos dice textualmente: " Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año ".

Por lo antes expuesto, y no obstante que nuestra legislación de trabajo es eminentemente proteccionista de la estabilidad en el empleo del trabajador, existen determinadas causas por las cuales se puede suspender o disolver el vínculo contractual, siendo éstas:

- 1) Suspensión de las relaciones de trabajo.
- 2) Rescisión de las relaciones de trabajo por actos imputables al patrón.
- 3) Rescisión de las relaciones de trabajo por actos imputables al trabajador.
- 4) Terminación de las relaciones de trabajo.

Las causas antes citadas traen como consecuencia inmediata la privación del salario del trabajador, sin embargo en determinados casos la ley obliga a los patronos a otorgar a los trabajadores prestaciones económicas.

Haciendo un resumen de lo anteriormente expuesto, llegamos a la conclusión de que nuestra ley al proteger la permanencia del trabajador en su empleo, logra evitar que exista mayor desempleo en México.

DI LAS INDEMNIZACIONES QUE NUESTRA LEY CONO MEDIO PARA ATENUAR LAS CONSECUENCIAS ECONOMICAS DEL DESPIDO.

En términos generales se considera que la indemnización que pagan los patrones a los trabajadores cuando los despiden sin mediar justa causa, tiene como finalidad atenuar las consecuencias económicas derivadas de la fecha de salario, mientras consigue un nuevo empleo.

Antes de enumerar las causas que consigna nuestra legislación de trabajo y por las cuales se obliga a los patrones a otorgar alguna indemnización, a continuación vamos a estudiar la naturaleza jurídica de la indemnización.

La mayoría de los autores no se ha puesto de acuerdo para determinar la naturaleza jurídica de las indemnizaciones que reciben los trabajadores cuando son despedidos sin causa justificada.

A continuación citamos algunos autores y sus opiniones sobre este particular.

a).- RODRÍGUEZ.- Este autor opina que no se trata de una indemnización así, en el sentido técnico de la palabra, es decir, en pago para resarcir daños y perjuicios causados por la infracción de algún deber jurídico, sino que la indemnización por cesantía se paga, aún cuando el despido es del todo lícito, y no se ha infringido deber alguno que el contrato o la ley impusiera al empleador.

b).- HERNÁNDEZ MORALES.- Considera que la indemnización es una institución de naturaleza en la que preferentemente se dan los elementos de una sanción al empresario por la violación de sus deberes en orden a la relación de trabajo, y a la protección económica al trabajador injustamente despedido, con objeto de que solucione de momento su vivir mientras tenga colocación.

c).- *BIVASSI*.- Este autor juzga que la indemnización es una institución de estructura mixta que radica en el pasado, es decir, que debe de tenerse en cuenta los años de antigüedad que tenga el trabajador hasta el momento de la rescisión del contrato por parte del patrón, así como en el futuro, por constituir una medida de previsión por el riesgo de paro que corre el despedido.

d).- *ADAMSSON LIMA*.- Estima que la indemnización se deriva de que el empleado que colabora en la industria y el comercio, adquiere un derecho de crédito sobre el establecimiento que él ayuda a formar y engrandecer, crédito que guarda proporción con el tiempo de servicios prestados. En el caso de ser despedido sin justa causa la indemnización representa el resarcimiento de la pérdida de un derecho adquirido.

e).- *GILLIANT TULLH*.- Considera que el derecho que asiste al trabajador para cobrar una indemnización cuando es despedido aún sin causa -suya, ni del patrón, ni existir tampoco infracciones a la ley, ni abuso de una posición jurídica superior, es el hecho de su permanencia en una sola empresa, colaborando en su actitud productora.

f).- *UHSAIN*.- Opina que la indemnización aún por despido es un preventivo del paro forzoso, porque pone un freno económico al deseo de parte del empleador de desprenderse del personal y remedia siquiera parte y durante un tiempo la situación del empleado despedido, permitiendo hacer frente a las necesidades de la vida, por lo que también tiene algún parecido con una de las prestaciones del seguro de la desocupación.

g).- *CRIBELLIS*.- Considera que la indemnización por despido, se deriva del resarcimiento causado al trabajador por despido y de la previsión y asistencia social.

Resumiendo los conceptos anteriores, podemos afirmar que la indemnización que obliga la ley a pagar a los patrones cuando despiden a un trabajador sin justa causa, se debe considerar como un freno con objeto de darle debida protección a la clase trabajadora, ya que de no existir éste, los trabajadores estarían expuestos a ser despedidos caprichosamente por los patrones. Además se considera que con el importe de la indemnización recibida, el trabajador y su familia están en posibilidad de hacer frente a las necesidades más apremiantes mientras consigue un nuevo empleo.

A continuación vamos a señalar concretamente las prestaciones económicas que consigna la Ley Federal del Trabajo que deben cubrir los patrones a los trabajadores cuando éstos se les priva de su salario normal:

1).- Suspensión de las relaciones de trabajo.- Las causas de suspensión están señaladas en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, así como en el artículo 427 del mismo ordenamiento.

En el primer caso no existe responsabilidad ni para el patrón ni para el trabajador; y en segundo caso el trabajador no recibe su salario o ayuda alguna, salvo el caso previsto por las fracciones I y II del citado ordenamiento en el cual recibirá el trabajador tratamiento médico por parte del Seguro Social, así como también subsidios en metálico.

En el segundo caso citado, después de haber evaluado la suspensión, las autoridades laborales (Junta de Conciliación y Arbitraje), la autorizará o la sancionará, y fijará la indemnización que debe pagarse a los trabajadores, sin que el importe exceda de un mes de salario.

2).- Rescisión de las relaciones de trabajo.- Sobre este particular hay que analizar el problema bajo dos aspectos, es decir, si la rescisión es hecha por los patrones o por los trabajadores, ya que en cada caso se

dan soluciones diferentes.

RAÍMUNES.- Nuestra legislación de trabajo, con objeto de proteger el derecho de antigüedad que tenga el trabajador en un empleo, así como para garantizarle su permanencia en el mismo, señala que los trabajadores que son despedidos sin causa justificada por el patrón, tienen derecho a ejercitar las siguientes acciones:

1. Cumplimiento del contrato de trabajo. Esta acción es mejor conocida en nuestro medio como reinstalación.

2. Indemnización. Que consiste en el pago de 3 meses de salario.

Además, cualquiera que hubiere sido la acción intentada, tendrá derecho el trabajador a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se curra el laudo.

1.- Cumplimiento del contrato de trabajo.- (Relación de trabajo). El trabajador que haya sido despedido injustificadamente por el patrón, tiene la facultad de ejercitar si así lo desea la acción de reinstalación, con el objeto de que el patrón lo restituya en el empleo.

La acción de reinstalación se desprende de lo dispuesto por la primera parte de la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, que nos dice:

"El patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, está obligado, a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario".

Como se observa, el ejercicio de cualquiera de las dos acciones antes mencionadas, queda a elección del trabajador; éste, al formular la demanda debe precisar la acción que va a ejercitar.

Como ya sabemos, uno de los principios fundamentales de nuestro derecho del trabajo es " Que subsista la relación de trabajo, mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia de trabajo "; la reinstalación constituye uno de los esfuerzos más notables de la ley con el objeto de asegurarle al trabajador la permanencia en una empresa, ya que con ello se está asegurando el presente y futuro de estos trabajadores; la antigüedad que tenga un trabajador en una misma empresa se traduce a través de los años en mejores prestaciones económicas, tales como: derechos de ascenso, escalafón, jubilación, etc..

Asimismo, se debe de considerar que cuando es despedido un trabajador sin causa justificada, después de haber permanecido varios años en una misma empresa, en algunos casos, la indemnización que recibe no compensa su situación para el futuro, ya que tendrá que comenzar de nuevo en otra empresa, y además a medida que pasan los años, le será más difícil conseguir empleo, en virtud del desgaste sufrido así como por la pérdida paulatina de las facultades físicas y mentales, y seguramente no le pagarán el mismo salario que estaba percibiendo en su antiguo empleo.

11.- Indemnización que consiste en el pago de 3 meses de salario. El trabajador que es despedido sin causa justificada puede ejercer la seguridad de las acciones señaladas por la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, o sea el pago de 3 meses de salario como indemnización.

Como ya antes mencionamos el ejercicio de las acciones de reinstalación y de indemnización que marca la Constitución queda a elección del trabajador, con el objeto de dejarlo en libertad para que éste ejercite la acción que más convenga a sus intereses, ya que habrá algunos casos que sea más conveniente para el trabajador ejercitar la acción del pago de 3 meses de salario.

Y como ya señalamos anteriormente, además de las acciones derivadas del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, "si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho, además cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumpla el laudo".

Cabe mencionar, además, que como lo dispone la segunda parte de la fracción XXI del Artículo 123 Constitucional, en el sentido de que la ley determinará los casos que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Lo anterior lo reglamentan los artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo.

TRABAJADORES.— Los trabajadores que rescinden su relación laboral basados en cualquiera de las causas enumeradas por el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, podrán separarse de su trabajo, y tendrán derecho a que el patrón los indemnice en los términos del artículo 50 del mismo ordenamiento.

3).- **Terminación de las relaciones de trabajo.**— Después de analizar la ley laboral, en este caso encontramos, que ésta únicamente protege e canónicamente al trabajador en los siguientes casos:

I.- Tratándose de Liquidación Judicial; (art. 434 de la Ley Federal del Trabajo, excepto la fracción IV). Los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de 3 meses de salario y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

II.- El caso a que se refiere el artículo 53 en su fracción IV. Este hace referencia a que el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y 12 días por año de servicios prestados, o de ser posible, si

así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes; independientemente de las prestaciones que le corresponden de conformidad con las leyes.

III.- La causa señalada por el artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo.- Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de 4 meses de salario más 20 días por año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor a la prima de antigüedad a que hace referencia el artículo 162.

Por lo anterior expuesto, es indudable que nuestra legislación laboral se preocupa grandemente por los trabajadores que son privados de su empleo, dándoles una amplia protección cuando son despedidos sin causa justificada, o que son privados de su trabajo por causas ajenas a ellos, pero esta situación se considera que es casi perfecta desde el punto de vista teórico, ya que la realidad nos demuestra en algunos casos todo lo contrario, es decir, que las indemnizaciones y las prestaciones económicas que hemos señalado en párrafos anteriores, que tienen la obligación de otorgarlas los patrones a los trabajadores no siempre se pagan oportunamente o en forma espontánea, ni voluntariamente, sino que la mayoría de las veces tienen los trabajadores que acudir a los tribunales del trabajo con el objeto de obtenerlas, ya que los patrones tratan por todos los medios de evadir las disposiciones de la ley que los obliga a dar estas prestaciones económicas.

Con el objeto de darle una amplia protección a estas indemnizaciones, la propia Constitución en su artículo 123 fracción XXIII, considera como créditos preferentes sobre cualquier otro, en los casos de concurso o de quiebra, sin embargo cabe advertir que existe siempre la posibilidad de que el patrón quede insolvente, y no pueda ni siquiera cubrir las indemnizaciones a

los trabajadores, es decir, la ley no protege a los trabajadores en los casos de insolvencia del patrón.

Las indemnizaciones por despido injustificado, así como las demás prestaciones económicas que hemos visto, a que tienen derecho recibir los trabajadores, se encuentran en la misma situación que prevaleció para el pago de indemnizaciones por concepto de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, antes de que éstas formaran parte de la legislación del Seguro Social, que como se recordará los trabajadores tenían que acudir a los tribunales de trabajo demandando el pago de estas prestaciones, además la experiencia nos ha demostrado que los trabajadores están mejor garantizados con el Seguro Social que con los patrones, y teniendo en cuenta de que ahora los asegurados obtienen sus indemnizaciones en la mayoría de los casos sin recurrir a los tribunales de trabajo.

En virtud de las dificultades antes apuntadas por las que tienen que tropezar los trabajadores para recibir las indemnizaciones, es lógico suponer que carecen de medios económicos con el objeto de hacer frente a sus necesidades más apremiantes de él y de su familia durante el período que dura el juicio, por esta razón, en la mayoría de los casos, se ven precisados a aceptar prestaciones económicas inferiores a las legales, ya que les urge más dedicarse a buscar un nuevo empleo.

Es pues, una necesidad indudable que el gobierno resuelva la situación económica de los trabajadores que se ven privados de su remuneración habitual en las condiciones antes mencionadas, y apuntamos que el gobierno por medio del Seguro de Cesantía lograría atenuar las consecuencias que produce el desempleo.

E) PROYECTOS QUE SE HAN ELABORADO PARA ESTABLECER EL SEGURO DE CESANTIA EN MEXICO.

Antes de la promulgación de la Constitución de 1917, no encontramos ningún proyecto de importancia en el cual se trate de proteger el fenómeno desempleo.

A partir de la Constitución de 1917 se ha elaborado algunos proyectos con objeto de proteger la cesantía, a continuación citamos estos proyectos que son los más importantes por orden de aparición:

a).- Durante el periodo de 1917 a 1929 (como se recordará, en ese último año la fracción XXIX del artículo 123 Constitucional fue reformada), la mayoría de los Estados de la República reglamentó la fracción XXIX del artículo antes mencionado, pero la mayoría de estos Estados se limitó a reglamentar sobre los seguros de accidentes y enfermedades profesionales, descuidando los demás riesgos que consinaban la fracción constitucional antes citada, sin embargo, en el proyecto de ley que se hizo en el año de 1919 para el Distrito y Territorios Federales, encontramos que aseguraba entre otros riesgos el de cesantía, impartiendo ayuda económica a los trabajadores sin empleo.

El régimen financiero de este organismo estaría constituido por las aportaciones económicas que hicieran los trabajadores de un 5% de su salario, así como de las aportaciones de los patronos, quienes estarían obligados a aportar el 50% de la cantidad que les correspondiese a los trabajadores por concepto de utilidades de la empresa, de acuerdo con lo estipulado en la fracción VI del artículo 123 Constitucional.

Haciendo un comentario sobre este proyecto que nunca se hizo efectivo, tenemos la impresión, que las personas que intervinieron en su elaboración, confundieron la participación de utilidades que señala la Constitu-

ción con el Seguro Social, que como es sabido son instituciones diferentes.

Antes de seguir adelante conviene precisar la idea que tuvieron los constituyentes de 1917 en relación a la implantación del Seguro Social en México.

En la exposición de motivos del capítulo " Del Trabajo y Previsión Social ", encontramos lo siguiente:

" Reconocer, pues, el derecho de igualdad entre el que da y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la justicia y se impone no sólo el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo, como las de salubridad de locales, preservación moral, descanso hebdomadario, salario justo y garantías para los riesgos que amenazan al obrero en el ejercicio de su empleo, sino fomentar la organización de establecimientos de beneficencia e instituciones de previsión social, para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos, socorrer a los ancianos, proteger a los niños abandonados, auxiliar a ese gran ejército de reserva de trabajadores parados involuntariamente, que constituyen un peligro eminente para la tranquilidad pública ". (11).

Al analizar estas ideas, llegamos a la conclusión como ya antes lo hemos indicado, que en la forma que estaba redactada la fracción XXIX del artículo 123 Constitucional, era imposible que los beneficios del Seguro Social llegaran realmente a los trabajadores, en virtud de que se instituyó con el carácter de facultativo, por lo que se hizo necesario que este ordenamiento se reformara y tuviera el carácter de obligatorio.

b).- Reformada la fracción XXIX del Artículo 123 Constitucional,

(11) EL NUEVO ARTICULO 123. ALBERTO TRUJBA URSINA. Pág. 215

EDITORIAL PORRUA. MEXICO 1968.

el primer congreso mexicano de Derecho Industrial que se celebró en el año de 1934, elaboró un proyecto para la organización del Seguro Social en México, y comprendía el aseguramiento de los siguientes riesgos: enfermedades generales, maternidad, cesantía, vejez e invalidez, muerte y ayuda educacional.

Con relación al riesgo de Cesantía, éste no iba a ser objeto de un Seguro Social propiamente dicho, sino que se implantaría para tal fin una serie de medidas que tendieron a evitar el paro forzoso o a remediarlo tan pronto como se presentara, además no se iban a suministrar prestaciones individuales, sino directas. Las medidas principales que se iban a poner en práctica para prevenir el riesgo de cesantía eran: agencias de colocación, orientación y educación profesional en instituciones especiales, subvenciones, indicación y fomento en general de obras públicas, etc..

Este proyecto tampoco se realizó, pero creemos que puso los cimientos para la elaboración de futuros proyectos que se hicieron sobre el Seguro Social, ya que en el mismo intervinieron personas de reconocida capacidad en esa materia.

c).- Durante el primer plan sexenal, y estando en la residencia el General Lázaro Cárdenas, la Secretaría de Gobernación por conducto de su Departamento Jurídico, elaboró un proyecto de Ley de Seguro Social, que en su exposición de motivos nos dice lo siguiente en relación al Seguro de Cesantía:

" Esta ley (de Seguro Social) pretende cubrir o prevenir los siguientes riesgos sociales: enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, enfermedades no profesionales y maternidad, vejez e invalidez, y de ocupación involuntaria ".

" El propósito del proyecto es llegar a desenvolverse en un futuro más o menos próximo y sobre la base firme de una experiencia suficiente,

en una unificación de todos los riesgos sociales dentro de un Seguro Social único, que más que cubrir ya separadamente cada uno de los riesgos, cubra el riesgo único consistente en la privación de ingresos por cualquier motivo justo, a que se encuentran sujetos los económicamente débiles".

" Los graves inconvenientes que el Seguro Social para el caso de desocupación involuntaria ha traído en los países que lo han adoptado hizo que se planeara un sistema de defensa colectiva contra ese riesgo. No es un seguro propiamente dicho, lo que establece, sino un conjunto coherente de medidas tendientes a disminuir la amplitud de la desocupación; el Instituto de Seguros Sociales no cubrirá pues, de una manera fija y completa el siniestro, sino que luchará en contra del riesgo mismo como amenaza colectiva que es".

Con esos antecedentes, al examinar el proyecto de ley del Seguro Social que se envió a la Cámara de Diputados, encontramos las siguientes disposiciones que se relacionan con el Seguro de Cesantía:

Artículo 10.- "Los seguros sociales constituyen un servicio público que se regirá por las prevenciones de esta ley y demás disposiciones legales y reglamentarias que en lo sucesivo se dicten".

Artículo 20.- "Se crea con personalidad jurídica propia, un organismo descentralizado que se denominará; Instituto Nacional de Seguros Sociales, con domicilio en la Ciudad de México".

Artículo 140.- "Los fondos de las reservas técnicas y especiales de previsión y las del régimen de capitalización se invertirán en:

fracción IV.- Obras de interés social mediante préstamos hipotecarios o pignoratícios que tengan los siguientes fines:

1.- Construcciones o adaptación de edificios para dispensarios, clínicas o sanatorios, hospitales, instituciones de reeducación profesio

nal y otros fines análogos que contribuyan a la disminución de la morbilidad y la mortalidad nacional.

II.- Saneamiento de poblaciones y de terrenos.

III.- Construcción y adaptación de edificios para escuelas.

IV.- Construcción de casas baratas para trabajadores.

V.- Fomento de la industria nacional.

VI.- También podrá el instituto realizar la construcción o adaptación por sí de los edificios a que se refiere el párrafo (II), si los necesita para la realización de sus servicios, y los del párrafo (III) para venderlos en venta o arrendamiento".

Artículo 210.- " El servicio cubrirá los siguientes riesgos:

A.- Riesgos profesionales o sea enfermedades y accidentes de trabajo.

B.- Enfermedades no profesionales.

C.- Maternidad.

D.- Vejez y,

E.- Muerte".

Artículo 480.- " Los asegurados que quedan desocupados involuntariamente y que estén registrados como solicitantes en una agencia oficial de colocaciones, sin haberse rehusado a ocupar algún empleo adecuado que ésta les haya designado, continuarán gozando de los derechos que otorga este seguro, con excepción de las prestaciones en dinero, hasta por seis meses a contar de la fecha del desempleo. En este mismo caso, las personas comprendidas en el artículo 50 tendrán derecho a las prestaciones que este artículo concede".

Haciendo un pequeño comentario a este proyecto de ley, que como es sabido no fue aprobado, encontramos que no protegía el riesgo de Cesantía -

Integramente, ya que faltaba un elemento esencial que constituyen los subsidios, en nóbilico que recibe el trabajador durante el periodo de desempleo, sin embargo creemos que las disposiciones de este proyecto trataban de ayudar en diversas formas al trabajador cuando éste se quedaba sin empleo, e inclusive el propio Seguro Social estaba autorizado para crear fuentes de trabajo y con ello ayudar en parte a resolver el problema del desempleo. Asimismo debemos expresar que en virtud de que este proyecto no cubría íntegramente el seguro de Cesantía como ya expresamos, no lo puso en la lista de los riesgos cubiertos, más sin embargo, ya hemos visto que contenía importantes disposiciones con el objeto de ayudar y evitar la cesantía en México.

CAPITULO TERCERO

"SEGUNDO DE CESANTIA"

" SEGURO DE CESANTIA "

- A.- GENERALIDADES
- B.- CONCEPTO DE CESANTIA
- C.- CAUSAS QUE ORIGINAN LA CESANTIA
- D.- CONSECUENCIAS SOCIALES DE LA CESANTIA
- E.- CAMPO DE APLICACION DEL SEGURO DE CESANTIA
- F.- PRESTACIONES QUE OTORGA EL SEGURO DE CESANTIA

A.- GENERALIDADES.

Al hacer el estudio del riesgo de cesantía debemos en primer término analizar, si este riesgo afecta a los trabajadores considerados individualmente, o si por el contrario afecta a grandes núcleos de ellos; por esta razón, este análisis lo dividimos en: cesantía en su aspecto individual y cesantía en su aspecto colectivo.

a).- Cesantía en su aspecto individual.- Esta clase de desempleo es conocida desde tiempos remotos, perdurando hasta nuestros días y se refiere al desempleo ocasional de un trabajador considerado aisladamente, y que por la misma razón no representa ningún peligro para el desarrollo normal de la sociedad donde vive.

Además se considera factible que al trabajador en estas condiciones se le pueda socorrer, mientras dure el período de falta de trabajo.

b).- Cesantía en su aspecto colectivo.- Como su nombre lo indica es el desempleo de grandes núcleos de trabajadores, que han quedado sin trabajo por causa común.

La cesantía en su aspecto colectivo es un fenómeno casi contemporáneo, ya que apenas se inicia a partir de la mitad del siglo pasado, como consecuencia del desarrollo del maquinismo y de las industrias en la mayoría de los países.

Para la resolución de los problemas que se presentan con esta clase de cesantía, se requiere necesariamente la intervención directa de los gobiernos, ya que la experiencia nos ha demostrado que los grandes núcleos de trabajadores sin empleo, pueden en determinado momento poner en peligro la estabilidad política y social de un Estado, además de que puede representar un serio problema para su economía.

Por las razones antes expuestas, en la actualidad la mayoría de los estados se precupan por proteger el nivel de cesantía, por medio de reglamentaciones adecuadas a las necesidades del país del que se trate.

El desempleo es un riesgo que varía de una profesión a otra, - de una región a otra, etc, sin embargo, los países industrializados altamente se ven más afectados por este fenómeno. Las causas que dan origen al desempleo en masa son de índole compleja, ya que pueden ser originados por fenómenos - sociales, económicos, etc. .

La falta de trabajo en gran escala puede revestir las siguientes formas:

- 1).- Desempleo Generalizado.
- 2).- Desempleo Triccional.
- 3).- Desempleo Estacional, y
- 4).- Subempleo.

1).- Desempleo Generalizado.- Esta clase de desempleo es sin duda la más peligrosa, ya que se refiere, a cuando los trabajadores en masa se encuentran sin empleo; la gravedad de este tipo de desempleo radica en el hecho de que la carencia de empleos se prolongue por un período más o menos largo, afectando por lo tanto la economía no solo de los trabajadores, sino también la del estado, donde radican los mismos.

Para que en un país se considere que existe desempleo generalizado se requiere que un porcentaje determinado de la población total de trabajadores aptos, tanto física como mentalmente, se encuentren sin empleo, este porcentaje varía de un país a otro.

2).- Desempleo Triccional.- Esta clase de desempleo es originado por modificaciones técnicas introducidas en la estructura de la producción,

así como también por bruscas fluctuaciones en la demanda de determinadas clases de productos o servicios, en resumen se considera este tipo de desempleo como un desequilibrio entre la oferta y la demanda de trabajadores de ciertas profesiones, es por ello que esta situación se considera como pasajera, ya que sólo afecta como antes dijimos a trabajadores de determinada industria o profesión, y teóricamente se considera que con medidas adecuadas del gobierno - pueden estos trabajadores en un corto tiempo volver a encontrar nuevo empleo o continuar en el que tenían.

3).- *Desempleo Estacional.*- Este tipo de desempleo, como su nombre lo indica, se presenta periódicamente en determinados meses de cada año, afectando a cierto número de trabajadores, siendo característico de la producción agrícola. Esta clase de desempleo, causa mayores estragos en aquellos países poco desarrollados industrialmente, o que no han podido suplir - por medio de irrigación las lluvias estacionales.

4).- *Subempleo.*- Este tipo de desempleo se presenta en aquellas regiones cuya densidad de población es excesiva con relación a la superficie de tierras cultivables, y en las que el volumen de los capitales disponibles es insuficiente.

En resumen, el subempleo significa que los trabajadores, no - pueden desarrollar su jornada completa de trabajo, en virtud de que existe - mayor abundancia de mano de obra que la demanda de la misma, y por lo tanto se ven obligados a aceptar jornadas de trabajo inferiores a las normales, sufrien do como consecuencia de esta situación un desequilibrio en su economía, ya que reciben un salario inferior al que deberían ganar en condiciones normales.

Las diversas formas que pueden revestir el desempleo, las cuales acabamos de señalar, tienen un punto en común que es: la privación de la

remuneración habitual que se ve afectado el trabajador, como consecuencia de la privación total o parcial de su empleo.

Como una nota aclaratoria diremos que la Cesantía se conoce - además por los siguientes nombres: paro forzoso, desocupación y desempleo, - dándole la mayoría de los autores una significación similar, por lo que se pue de usar indistintamente cualquiera de esos términos.

B.- CONCEPTO DE CESANTIA.

La mayoría de los autores están de acuerdo en la siguiente definición de cesantía: " La Cesantía es la falta involuntaria de trabajo, es decir, se considera un trabajador cesante, cuando busca trabajo remunerado sin encontrarlo ".

Analizando dicha definición nos encontramos que el fenómeno de la cesantía para que se considere como tal, debe reunir los siguientes elementos:

- a).- Que el trabajador esté físicamente apto para el trabajo.
- b).- Que el trabajador ha buscado trabajo remunerado sin encontrarlo.
- c).- Que el trabajador ha quedado sin empleo sin su voluntad, es decir, por un acontecimiento ajeno a él.
- d).- Que el trabajador ha dejado de recibir su salario habitual, y que por lo tanto sufre un desequilibrio en su economía.

Además de los elementos antes señalados, la cesantía puede afectar a los trabajadores de las siguientes formas:

- I. Afecta a los trabajadores asalariados.
- II. Puede afectar a los trabajadores considerados aisladamente, o como fenómeno que afecta grandes núcleos de ellos.
- III. Puede afectar al trabajador total o parcialmente, es decir, es posible que la cesantía le afecte solamente una parte de su jornada de trabajo, y que por lo tanto no la trabaje completa.

C.- CAUSAS QUE ORIGINAN LA CESA³IA.

Las causas que originan la Cesa³ia se deben a múltiples factores de orden social y económico; a continuación citamos aquellas causas de mayor significación que hacen que se acentúe el problema de la desocupación:

I.- Tesis Socialista.- De acuerdo con esta tesis, el desempleo es producto del régimen capitalista, basándose en los siguientes hechos: El empleo de maquinaria en la industria trae consigo el desplazamiento de la mano de obra y que a medida que pase el tiempo se irán inventando nuevas máquinas, que a la vez que reemplazan a las anteriores, traen consigo un nuevo desplazamiento de la mano del hombre.

La producción capitalista está dominada por crisis periódicas, ya sea porque se produce demasiado o porque se produce poco, pero en ambos casos se presenta el fenómeno de la desocupación.

Se afirma que en la actualidad ningún país se salva de la crisis producida por una causa internacional tales como guerras, baja de metales preciosos, etc., y que es en los tiempos de crisis económicas, cuando la desocupación se ve aumentada considerablemente en todos los países.

II.- Desocupación de Intelectuales.- Otra de las causas que viene a aumentar el número de desocupados lo encontramos en la superproducción de profesionales, es decir, que en la mayoría de los países donde hay libertad, se encuentra ese problema, ya que existen gran número de desocupados intelectuales, en virtud de que no se estudian las necesidades reales de cada uno de estos países, con objeto de encauzar a los trabajadores por aquellas ocupaciones que efectivamente estén haciendo falta sus servicios.

III.- Mala distribución de la mano de obra.- Sobre este particu-

lar, se dice que una de las causas que pueden agravar la desocupación en un país es la mala distribución de la mano de obra, es decir, se puede dar el caso que en determinada región haya escasez de brazos, mientras que en otra estén sobrando, además se puede presentar que en determinada industria exista desocupación, y que en otra estén necesitando trabajadores de otra especialidad; estos casos o causas, como otras similares, hacen que se acentúe de manera notable la desocupación.

Aemás de las causas señaladas que se han enumerado que originan (casi todas las cuales fueron expuestas por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), en una de sus resoluciones adoptadas el 31 de Enero de 1931. Estas causas de desocupación son de tipo económico y financiero, contribuyendo las mismas a que se aumente el número de trabajadores sin empleo:

a).- La superproducción de algunos productos agrícolas, que al no hallar la correspondiente demanda reduce las ventas, así como disminuye el poder de compra de productos industriales por las poblaciones rurales.

b).- La falta de correlación entre la producción de determinados productos industriales y las posibilidades de absorción del mercado de los mismos.

c).- La baja general de los precios mundiales en relación a las cantidades de mano de obra disponibles.

d).- La falta de confianza por la desigual repartición del oro y la imperfecta circulación de los capitales, que restringen la concesión de créditos.

e).- La caída del precio de la plata que disminuye el poder de compra de las naciones cuya moneda se basa en ese metal.

f).- El nivel demasiado elevado del costo de la producción en algunos países debido a razones físicas, geográficas y otras.

g).- La perturbación del comercio internacional por la aparición de nuevos centros de producción y por la imposición de trabas artificiales al intercambio, agravados con los problemas emanados de las deudas públicas.

h).- Los obstáculos que encuentran el ajuste de los movimientos demográficos, en detrimento de la explotación de los recursos del globo.

i).- Por último, las perturbaciones en el mercado de trabajo - por el desarrollo demasiado rápido del maquinismo y de la racionalización.

D.- CONSECUENCIAS SOCIALES DE LA CESAINTIA.

Las consecuencias sociales que produce la cesantía, son diferentes si ésta la sufre el trabajador de manera aislada, o por el contrario la de ocupación afecta a grandes núcleos de ellos, por esta razón estas consecuencias sociales las hemos dividido en: Individuales y Colectivas.

1.- Individuales.- Se ha mencionado en el transcurso de este trabajo las causas que afectan al trabajador cesante, pero la causa social más importante y fundamental al respecto es la referente al salario; puesto que en virtud del míserico salario que percibe el trabajador le es imposible ahorrar algún dinero en efectivo, con objeto de que por lo tanto cuando el trabajador queda sin empleo, se ve obligado, mientras consigue nueva colocación a contraer deudas, en otras ocasiones tiene que recurrir a instituciones de beneficencia, y en el peor de los casos a robar, es por eso que se hace indispensable que el Estado acuda en su ayuda con objeto de evitar estas situaciones.

2.- Colectivas.- El desempleo de un núcleo de trabajadores trae consigo un sin número de consecuencias sociales, ya que además de la miseria que significa para todos los trabajadores que se encuentran en esta situación sobreviene la vida ociosa, trayendo como consecuencia que se despierte en ellos un instinto de rebelión, esta muchedumbre desvalida puede ser fácil presa de los agitadores, que con sus teorías disolventes, pueden poner en peligro en determinado momento la estabilidad del Estado, por otra parte está plenamente comprobado que los trabajadores ociosos contribuyen al incremento de criminalidad en un país.

Además de las consecuencias sociales antes citadas se pueden señalar las siguientes: depresión moral, mala salud, disminución de la aptitud -

profesional, probable desmoronación de la familia, etc., así como desde el punto de vista económico, la cesantía de grandes núcleos de trabajadores representa un desaprovechamiento patente de los recursos productivos de una nación.

L.- CAMPO DE APLICACION DEL SEGURO DE CESANTIA.

Los beneficios del Seguro de Cesantía, en términos generales, solamente se imparten a los trabajadores asalariados, pero es de pensarse que en un futuro no lejano estas limitaciones desaparezcan con el objeto de que los beneficios de este riesgo se extiendan a todos los trabajadores, con la sola condición de que se encuentran sin empleo por motivos ajenos a su voluntad.

Por otra parte debemos considerar que por ahora no toda cesantía o desempleo, debe ser objeto de protección del Seguro de Cesantía, sino que su campo de aplicación debe estar restringido para un número determinado de trabajadores que reúna ciertos requisitos, con objeto de que la ayuda que imparta esta institución, sea para quienes efectivamente la necesiten, descontando por lo tanto a aquellos trabajadores, que no requieran de esta protección.

Estas limitaciones que existen en el Seguro de Cesantía tienen su justificación en el hecho de que si se asegurara este riesgo en toda su amplitud, se necesitaría una valorización muy elevada, lo cual sería perjudicial para los elementos que intervienen en su sostenimiento económico.

También es importante hacer notar, que el Seguro de Cesantía está creado para resolver el problema de desempleo en sus aspectos: individual, friccional, estacional y sub-empleo, es decir, protege el desempleo de los trabajadores, limitándoles hasta cierto número ya que los fenómenos económicos y sociales, traen como consecuencia el desempleo generalizado, el Seguro de Cesantía, está imposibilitado económicamente para impartir ayuda a todos ellos, por lo que se hace indispensable en estos casos la acción conjunta de esta institución, así como del Estado y de instituciones particulares.

Por lo anterior expuesto, se hace notable que el Seguro de Cesantía debe de abarcar a todo trabajador cesante y no como lo contempla nuestra legislación al respecto como ya vimos (Ley del Seguro Social, artículos 143 al 148).

F.- PRESTACIONES QUE OTORGA EL SEGURO DE CESANTÍA.

Como ya lo señalamos en el presente trabajo, nuestra ley del Seguro Social al respecto señala una serie de prestaciones tratándose de la Cesantía por edad avanzada, independientemente de lo anterior y tomando en cuenta nuestra postura de la aplicación e implantación del Seguro de Cesantía a todo trabajador no importando la edad y al reunir éstos los requisitos que a nuestro juicio debés llevarse a cabo para el otorgamiento de dichas - prestaciones, mismas que señalamos en las conclusiones del presente trabajo, señalamos a continuación las prestaciones que se deben de otorgar a todo trabajador que esté en dicha situación:

- a) Preventivas
- b) Restauradoras
- c) Compensatorias

a) Prestaciones Preventivas.- Dentro de este grupo se encuentran todas aquellas medidas que tiendan a evitar que se realice el desempleo, es decir, cuando exista escasez de mano de obra, debe de crear fuentes de trabajo, con los recursos económicos que cuenta con objeto de resolver en parte este problema, además se considera que por el número de cesantes es elevado y no es posible resolverlo por sí mismo, debe de solicitar al gobierno la ayuda necesaria con objeto de que se adopten medidas de emergencia, y de esta forma evitar que se produzcan crisis en la economía del país originadas por la falta de trabajo.

Dentro de estas medidas se encuentran las siguientes:

- 1.- Construcción de Obras Públicas
- 2.- Leyes fiscales favorables con objeto de auspiciar el establecimiento de nuevas industrias.

3.- Subvenciones a las industrias próximas a cerrar, cuando demuestren su completa incosteabilidad, y que su existencia se haga necesaria en virtud de dejar al desamparo a miles de trabajadores, así como constituir una de las principales fuentes de producción del país.

Además de estas medidas de carácter preventivo existen otras más las cuales han sido llevadas a la práctica de acuerdo con las necesidades y exigencias del país donde se adopten.

b) Prestaciones Restauradoras.- Dentro de este grupo tenemos a todas aquellas medidas que tienen a ayudar al trabajador cesante a conseguir nuevo empleo, es decir si llega a producirse el riesgo previsto, el Seguro de Cesantía trata en primer término de que el trabajador consiga en el menor tiempo posible nueva colocación, este servicio que le proporciona al trabajador sin empleo lo hace por conducto de sus agencias de colocación en las que deberá estar inscrito tan pronto como se produzca el riesgo, es decir, que quede sin empleo.

La función del Seguro de Cesantía por lo antes expuesto radica esencialmente en poner las cosas en el mismo estado que guardaban antes de que se produjera el riesgo previsto y esto lo logra en parte cuando el trabajador comienza a trabajar nuevamente.

Además es frecuente que queden sin empleo trabajadores de determinada industria o profesión, que en un momento determinado, sus conocimientos o sus aptitudes no sean solicitadas, en estos casos, la función del Seguro de Cesantía es la readaptación profesional de estos trabajadores, es decir, por medio de este sistema se trata de incorporar a esos trabajadores hacia aquellas actividades o profesiones que estén solicitando la industria y el comercio, ya que de no adoptar esta medida estos trabajadores estarían

expuestos a permanecer por algún tiempo parados en virtud de no existir demanda en el mercado de trabajo de sus conocimientos.

En la mayoría de los países que tienen establecido el Seguro de Cesantía se imparten cursos de capacitación y de educación profesional, a todos aquellos trabajadores sin empleo, que sus conocimientos no son requeridos en el mercado de trabajo, en estos pequeños cursos se les enseña aquellos conocimientos mínimos que deben adquirirse de las profesiones o actividades que esté solicitando las necesidades de un país, la experiencia que se ha obtenido en estos países ha sido con buenos resultados ya que además de evitar, que esos trabajadores estén ociosos, se les imparten enseñanzas que les serán útiles tanto para el presente como para el futuro, y que además por medio de estos cursos, a los cuales en algunos países es obligatorio asistir mientras no consigan empleo, se evitan posibles simulaciones de Cesantía.

c).- Prestaciones Compensatorias.- Si el trabajador llega a quedar sin empleo, y las oficinas de colocación no le consiguen empleo en un período corto, el Seguro de Cesantía le otorga un subsidio en metálico, con objeto de compensar en parte la falta de salario que dejó de percibir.

Los subsidios en metálico se otorgan por un período determinado y además para otorgarlos es indispensable que el trabajador cesante reúna una serie de requisitos que varía de una legislación a otra, tales como semanas de cotización, situación personal, edad, etc..

Tomando en consideración tanto el campo de aplicación, las prestaciones que otorga el Seguro de Cesantía y otras causas de las legislaciones que si lo contemplan en su totalidad, y dada la situación de la manera parcial, que a nuestro juicio, se aplica en nuestro país, misma que ya señalamos anteriormente, proponemos el siguiente:

PROYECTO PARA ESTABLECER EL SEGURO DE CESANTÍA
EN MÉXICO.

Con objeto de que se implante el Seguro de Cesantía en México, es indispensable que se haga un estudio valorativo sobre este riesgo, es decir, el cálculo actuarial que se realice sobre este riesgo deberá estar basado en múltiples factores, tales como: campo de aplicación, semanas de cotización, prestaciones, etc..

A continuación presentamos un proyecto para establecer el Seguro de Cesantía en México, con la salvedad de que constituye simplemente algunos lineamientos que se deben tomar en cuenta para el establecimiento de este seguro, el cual debe comprender:

- a).- Administración.
- b).- Campo de Aplicación.
- c).- Requisitos para tener derecho a los subsidios en metálico.
- d).- Presentación de la solicitud.
- e).- Comprobación de los datos de la solicitud.
- f).- Personas excluidas de este seguro.
- g).- Subsidios en metálico.
- h).- Sostenimiento económico.

a).- Administración del Seguro de Cesantía quedaría en manos del Instituto Mexicano del Seguro Social, quien por la misma razón se encargaría del control y vigilancia de este organismo. En la actualidad esta institución es la que se encarga y contempla la aplicación del seguro de Cesantía pero por edad avanzada.

Al quedar la Administración del Seguro de Cesantía en poder de la institución indicada, ésta tendría las siguientes funciones:

- 1.- Organización de las agencias de colocación.
- 2.- Colocación de los trabajadores sin empleo.
- 3.- Orientación profesional.
- 4.- Reeducación profesional.
- 5.- Pago de subsidios en metálico.
- 6.- Regular el mercado de trabajo.
- 7.- Cualquiera función que tienda a evitar, disminuir o ayudar

a los trabajadores sin empleo.

1.- Organización de las agencias de colocación.- Al organizar el Seguro Social las agencias de colocación, sería conveniente se tomara en cuenta el reglamento para el funcionamiento de las mismas, el cual contemplaría: jurisdicción de cada agencia, un listado general y común para el caso de que el trabajador no se inscriba o presente su solicitud en más de una agencia, tener el control para el caso de que cada trabajador dentro de un lapso determinado (semanalmente), se presente a checar por medio de una tarjeta, tiempo en el cual se le informaría si existe o no trabajo para él.

2.- Colocación de los trabajadores sin empleo.- Esta función constituye una de las fases más importantes del Seguro de Cesantía, ya que en virtud de ellas, el trabajador vuelve a su vida normal, y además el régimen financiero de esta rama del Seguro Social se beneficia con la inmediata colocación de los trabajadores sin empleo, ya que suspenden los subsidios en metálico correspondientes.

Aportamos alertas que las agencias de colocación deben de estar al servicio de todos los trabajadores sin excepción, ya que la idea principal es prestar un auténtico servicio social para todos.

3.- Orientación profesional.- El Seguro Social deberá estar el

tanto de las necesidades del país con objeto de orientar a las nuevas generaciones de trabajadores la profesión y ocupación que de en tener, para satisfacer en mejor forma las necesidades del país, así como para el trabajador tenga una ocupación remunerada.

4.- *Reeducación profesional.*- La reeducación como en el caso anterior, el Seguro Social debe tratar que los trabajadores tengan una educación profesional que esté de acuerdo con las exigencias de la vida moderna; en este caso no se trata de enseñar un curso completo de una profesión determinada, sino constituyen enseñanzas prácticas y cortas durante el período en que los trabajadores están sin empleo; estas enseñanzas que se les impartirán a los trabajadores, generalmente son sobre aquellas actividades que estén más solicitadas en la industria o en el comercio, con objeto de ponerlos en condiciones de desempeñar estas actividades con un mínimo de conocimientos.

5.- *Pago de subsidios en metálico.*- Una vez aceptada la solicitud de subsidios de Cesantía, el Seguro Social deberá entregar al trabajador cesante el subsidio en metálico, siendo conveniente que estos subsidios se paguen por semana vencida en las agencias de colocación a que esté inscrito el trabajador cesante. Dicho subsidio contendría un porcentaje de cuanto menos del 75% de la remuneración que como trabajador percibía cuando laboraba normalmente.

6.- *Regular el mercado de trabajo.*- Uno de los más graves problemas con que han tropezado los gobiernos ha sido la salida de trabajadores agrícolas así como la de trabajadores especializados, hacia los Estados Unidos de Norteamérica, sin que hasta la fecha se haya podido evitar esta situación.

Lo anterior tiene graves inconvenientes, si se toma en cuenta que en la mayoría de los casos, estos trabajadores no van legalmente contrata-

dos, sino que cruzan la frontera por su cuenta y riesgo, y cuando regresan a nuestro país, traen más miseria de la que se llevaron.

Esta salida de trabajadores no tiene justificación, en virtud de que existen en nuestro país extensas zonas de cultivo que se encuentran abandonadas y que es indispensable que se trabajen para beneficio de nuestra economía.

Por otra parte, se hace indispensable que tanto el Estado como las autoridades del Seguro Social impulsen las obras de interés colectivo, principalmente aquellas que generan el empleo de cientos de trabajadores, así como por los beneficios que van a reportar.

Además sería conveniente que el Estado diera más facilidades para la creación de nuevas industrias, ya que por medio de leyes adecuadas se constituirían nuevas fuentes de trabajo.

Por lo antes expuesto, creemos que gran parte de la desocupación que existe en México, se reduciría a una mínima parte si existe una correcta distribución de la mano de obra, es decir, que al trabajador agrícola se le lleve hacia aquellas zonas donde son requeridos sus servicios dándole amplias garantías con objeto de evitar que sigan emigrando al extranjero; con relación a los trabajadores urbanos sería conveniente, como antes mencionamos, que se impulsara el establecimiento de nuevas industrias con objeto de que den ocupación a estos trabajadores.

7.- *Cualquier función que tienda a evitar, disminuir o ayudar a los trabajadores sin empleo, como antes hemos mencionado, el Seguro Social tiene como funciones la de prevenir, restablecer y restaurar las consecuencias que trae consigo la realización de los riesgos o acontecimientos previstos, es por esta razón que deberá desarrollar cualquier otra actividad que tienda a ayudar*

a los trabajadores sin empleo.

b).- Campo de aplicación.- El Seguro de Cesantía, deberá aplicarse a todos los trabajadores sujetos al régimen del Seguro Social, tanto en el régimen obligatorio como en el régimen voluntario, con el fin de que los beneficios de este seguro lleguen a mayor número de trabajadores y pueda ser aplicada su valorización entre todos ellos.

c).- Requisitos para tener derecho a los subsidios en metálico.- Con objeto de que el Seguro Social esté en posibilidades de otorgar los subsidios en metálico al trabajador cesante, éste tiene que reunir los siguientes requisitos:

- 1.- Que haya quedado sin empleo sin su voluntad.
- 2.- Estar apto para trabajar.
- 3.- Justificar la necesidad de recibir los subsidios en metálico.
- 4.- Que haya cubierto un mínimo de cotizaciones.
- 5.- Que haya pasado el período de espera.

1.- Que haya quedado sin empleo sin su voluntad.- Siendo sumamente difícil precisar el concepto de involuntario, aceptaremos que este hecho se debe comprobar, y para ello será necesario que lo exprese por el solicitante al subsidio de cesantía que le demostrado posteriormente.

Asimismo recomendamos que en el grupo de beneficiados por este seguro, queden incluidos los asegurados que han sido despedidos de su trabajo injustamente por el patrón, y que teniendo derecho a recibir la indemnización constitucional correspondiente, ésta no les es entregada oportunamente, también recomendamos que sean incluidos, aquellos trabajadores que teniendo derecho a recibir alguna indemnización por haber quedado privado de su empleo por causas ajenas a ellos, ésta no les es liquidada oportunamente.

La inclusión de los trabajadores antes citados se justifica por el hecho de que quedan privados de su salario habitual y por lo tanto carecen de medios para hacer frente a las necesidades más apremiantes de su existencia, y además del derecho que tiene todo trabajador para que se les proteja, de acuerdo con los lineamientos del Seguro Social cuando quede privado de su salario.

El Licenciado Gustavo Arce Cano (12), sostiene el criterio antes apuntado, al considerar que la indemnización correspondiente a 3 meses de salario que debe pagar el patrón de acuerdo con los artículos 123 fracción XVI de la Constitución Política y 122 y 124 de la Ley Federal del Trabajo cuando despiden a un trabajador sin causa justificada, teóricamente se debe considerar como el equivalente al subsidio de cesantía que estaría obligado a pagar el Seguro Social y por lo tanto durante este período debería suspenderse la ayuda económica al trabajador.

La tesis señalada anteriormente, jurídicamente es impecable, pero en la práctica dicha indemnización casi nunca es cubierta en su oportunidad, y los operarios se ven obligados a recurrir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para obtener su pago, y durante todo el tiempo que dura el juicio el interesado queda privado de medios de vida, el Instituto deberá cubrir la pensión de cesantía desde que se presenta ésta, sin perjuicio de subrogarse en los derechos del obrero por el monto de las prestaciones que la ley otorga.

El Licenciado Arce Cano considera también que igual solución se puede dar cuando el trabajador ejerce la acción de cumplimiento de contrato,

(12). LOS SEGUROS SOCIALES EN MEXICO: GUSTAVO ARCE CANO 1961. 227
EDITORIAL PORRUA. MEXICO 1972

y como consecuencia de ella pida la reinstalación y el pago de salarios caídos.

Creemos que las soluciones antes apuntadas serían de ayuda verdadera a aquellos trabajadores que tienen pendiente de que se les pague alguna indemnización, ya que el seguro les otorgaría ayuda económica por cierto tiempo, y además estos subsidios podrán ser recuperados por el Seguro Social, una vez que se les entregara la indemnización correspondiente al trabajador.

2.- Estar apto para trabajar.- Por este requisito se entiende - que el trabajador cesante, deberá estar físicamente apto para trabajar, es decir, que deben ser excluidos todos aquellos trabajadores, que por su estado de salud o cualquier otra situación no puedan desempeñar normalmente su trabajo.

3.- Justificar la necesidad de recibir los subsidios en metálico. Con este requisito se trata de que el Seguro de Cesantía otorgue prestaciones económicas a aquellos trabajadores que por su situación económica precaria necesiten de tal ayuda, quedando por lo tanto excluidos aquellos trabajadores que posean recursos económicos ya sean personales o que vivan con miembros de su familia que los posea y por la misma situación no precisen de esta ayuda.

4.- Que haya cubierto un mínimo de cotizaciones.- Las cotizaciones tienen por objeto, satisfacer los gastos de administración de este Seguro, así como para hacer frente a las erogaciones que se otorgan por concepto de subsidios en metálico a los trabajadores sin empleo.

Considerando lo anterior, creemos que este plazo se fija en - 100 cotizaciones semanales en lugar de las 500 semanas de cotización que exige actualmente la Ley del Seguro Social, para otorgar los subsidios de Cesantía en edad avanzada.

5.- Que haya pasado el período de espera.- Por este concepto se entiende, aquel período por el cual el trabajador sin empleo tiene que pasar an

tes de tener derecho a recibir los subsidios en metálico, es pues una privación de los subsidios en metálico, durante los primeros días que ocurre el desempleo y que se justifica por las siguientes razones:

En un período de desempleo de corta duración, y que no se repita con frecuencia se considera que el trabajador debe sortear por sí mismo esta situación.

Durante este período facilita al Seguro Social, el control de los trabajadores sin empleo, y además existe la posibilidad de que por conducto de las agencias de colocación se le pueda conseguir un nuevo empleo, así también se pone a prueba la voluntad del trabajador para conseguir trabajo por sí mismo.

Y por último se trata de evitar que los trabajadores sin empleo abusen de los beneficios que otorgaría el Seguro Social, ya que si se concediese el subsidio de Cesantía a partir del primer día que ocurre el desempleo, el trabajador no se preocuparía de esta situación a sabiendas que le prestarían ayuda económica inmediatamente, y además debemos de considerar que el Seguro Social no debe fomentar la holgazanería de los trabajadores, sino que sean ellos mismos los primeros en preocuparse cuando ocurre el desempleo.

Tomando en cuenta los anteriores puntos de vista, sugerimos que el período de espera se fije en 7 días, ya que creemos también que un período superior a éste no sería factible que el trabajador por sí mismo pudiera hacer frente a las necesidades más elementales de él y de su familia.

d).- Presentación de la solicitud.- El trabajador sin empleo deberá presentar una solicitud de subsidio de Cesantía ante las oficinas de colocación dependientes del Seguro Social, teniendo esta solicitud una doble función:

1).- " partir del momento de la presentación de la solicitud, deberá correr el término para el período de espera, para los efectos de pagos de subsidios en metálico.

2).- Las oficinas de colocación tomarán nota de la solicitud para empezar a buscarle empleo al trabajador cesante.

La solicitud antes mencionada deberá contener esencialmente entre otros los siguientes datos:

- ' nombre, dirección, edad, etc.,
- ' nombre y parentesco de las personas que dependan económicamente del solicitante.
- ' Profesión o profesiones ejercidas por el solicitante.
- ' Fecha de desempleo.
- ' Motivos por los cuales se encuentra sin empleo.
- ' Indicar si recibió alguna indemnización o si está en espera de ella.
- ' nombre y domicilio del patrón donde prestó sus servicios.

e).- Comprobación de los datos de la solicitud.- La gran importancia es comprobar si los datos de la solicitud son correctos, ya que es de vital importancia que el Seguro de Cesantía vele porque no sea objeto de fraudes por parte de los trabajadores.

Las agencias de colocación juegan un papel importante en la comprobación de los datos de la solicitud, principalmente obligando a los solicitantes de subsidios, a que se presenten con cierta regularidad a sus oficinas (semanalmente cuando menos), e inclusive puede ordenar que se presenten así, como la obligación que tiene el trabajador de aceptar un empleo adecuado que le ofrezca la agencia de colocaciones.

Con relación a los demás datos de la solicitud se recomendará enviar a trabajadores sociales a hacer investigaciones y para éste caso se deben trasladar al domicilio del solicitante con objeto de comprobar su estado de necesidad, así como visitar al último patrón con objeto de comprobar la causa del despido.

f).- Personas excluidas de este seguro.- A continuación nos permitimos dar una lista de las personas que consideramos deben ser excluidas de los beneficios de este seguro.

1.- Abandono voluntario del trabajo.

2.- Rescisión del contrato de trabajo por causas imputables al trabajador.

3.- Cuando el trabajador sin empleo no acepta un empleo adecuado.

4.- Cuando los trabajadores estén en huelga.

1.- Abandono voluntario del trabajo.- Es lógico suponer y pensar que si un trabajador abandona voluntariamente su empleo, lo hace por convenir así a sus intereses, razón por la cual se atiene a las consecuencias que le pueda originar esta situación, además consideramos que sería incorrecto que el Seguro Social protegiera el abandono voluntario de un trabajo ya que con ello fomentaría la inestabilidad en el empleo de muchos trabajadores.

2.- Rescisión del Contrato de Trabajo.- Por actos imputables al trabajador. Cuando el patrón rescinde el contrato de trabajo por actos imputables al trabajador, y que éstos estén de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo así como la Constitución Política, no deberá el Seguro de Cesantía subsidio alguno.

Con lo anterior se trata de evitar que el Seguro Social fomente la anarquía y la indisciplina de los trabajadores.

3.- Cuando el trabajador rechaza un empleo adecuado.- Por empleo adecuado debemos de entender aquí que está de acuerdo con las características especiales del trabajador tales como: edad, experiencia en el trabajo, situación familiar, escasez o demanda de la mano de obra en el mercado de trabajo, etc.,

En resumen se considera un empleo adecuado cuando él mismo está de acuerdo con la capacidad física e intelectual del cesante, y que no ponga en peligro su salud y su moralidad, y además que esté remunerado normalmente y que el desempeño del trabajo no constituya un obstáculo para su carrera futura.

Por lo antes expuesto y apejándose a los anteriores criterios, el Seguro de Cesantía deberá excluir de sus beneficios a aquellos trabajadores que no acepten un empleo adecuado, con objeto de evitar posibles pretextos para no trabajar.

4.- Cuando los trabajadores estén en huelga.- En todos aquellos casos que los trabajadores intervengan en un movimiento de huelga, y que por lo tanto se encuentren sin empleo, el Seguro de Cesantía no les deberá otorgar subsidio alguno, tomando en consideración que son los propios sindicatos quienes les proporcionan ayuda y en otras ocasiones esta ayuda la reciben de las centrales obreras a que pertenecen.

Además de lo anterior hay que considerar que el sistema de contribución tripartita que acepta nuestra Ley del Seguro Social para su sostenimiento económico, equivaldría tanto a que los propios patronos contribuyeran a los gastos del movimiento de huelga, lo cual resultaría absurdo.

g).- Prestaciones en metálico.- Al hablar de las funciones que debe desempeñar la administración del Seguro de Cesantía, dijimos que entre otras cosas estaría la de pagos de subsidios en metálico, ahora bien es importante fijar el período que se deben pagar estos subsidios, a que resultaría

Impracticable que los mismos se otorgaran sin limitación alguna.

Tomando en consideración el anterior criterio, es aconsejable que la duración de las prestaciones en metálico se fijara en un máximo de 6 meses, tomando en cuenta, que este término se ajusta a la realidad de nuestro medio, ya que este término lo consideramos suficiente para que el trabajador cesante encuentre empleo.

h).- *Sostenimiento económico.*- A la fecha tenemos la experiencia de varios años del funcionamiento del Seguro Social, y con relación al sostenimiento de esta institución, podemos decir que ha dado buenos resultados bajo las bases de aportación tripartita, es decir, con la contribución económica de los patrones, de los trabajadores y del propio Estado, sin que haya lesionado la economía de estos factores.

Por lo antes expuesto, creemos que bajo la base de aportación tripartita, se organiza también el Seguro de Cesantía, con la seguridad que - con su implantación compensaría gravemente los sacrificios a la economía de - cada uno de los contribuyentes, ya que se traduciría necesariamente en un me - jor bienestar colectivo.

" CONCLUSIONES "

PRIMERA.— El 5 de Febrero de 1917, la redacción original del artículo 123 en su fracción "XIX decía: " Se considera de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otros fines análogos, para lo cual tanto el Gobierno Federal como el de cada uno de los Estados, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole: para difundir e inculcar la previsión social ".

SEGUNDA.— El 29 de Agosto de 1929 se reformó dicha fracción quedando en los siguientes términos: " Se considera de utilidad pública la exposición de la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida y cesación involuntaria de trabajo, de enfermedad y accidentes, y otros fines análogos ".

TERCERA.— En 1943 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley del Seguro Social misma que en su artículo 2o. decía: Esta ley comprende el seguro de:

- 1.- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales,
- 2.- Enfermedades no profesionales y de maternidad,
- 3.- Invalidez, vejez y muerte,
- 4.- Cesantía involuntaria de trabajo.

CUARTA.— En 1973 entró en vigor la presente Ley del Seguro Social, misma que en su título Segundo, Capítulo I artículo 11 dice: " El régimen obligatorio comprende los seguros de :

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

QUINTA.- Como lo hemos visto en los puntos anteriores, la fracción XXIX del artículo 123 Constitucional, se ala claramente que debe protegerse el riesgo de cesantía Involuntaria de Trabajo, a través del Seguro Social, pero esta ley únicamente contempla la Cesantía por edad avanzada (a los 60 años); es decir, se ha legislado una mínima parte de lo que manda la Constitución.

SEXTA.- Hemos contemplado en el presente trabajo como muchos - países si regulan el Seguro de Cesantía con muy buenos resultados, no influyen do el sistema político que practique.

SÉPTIMA.- Por todo lo anterior y tomando en cuenta que está señalado Constitucionalmente, proponemos que se contemple en su totalidad el riesgo de Cesantía Involuntaria de Trabajo de manera legal, incluyéndose tanto en el Capítulo Primero del Título Segundo de la Ley del Seguro Social; así como el Capítulo V del citado ordenamiento; reglamentándose dicho riesgo en todas sus modalidades, para lo cual proponemos se tome en cuenta el proyecto a que en el capítulo tercer del presente trabajo hicimos mención; así estaríamos cumpliendo el mandato existente en la Constitución al respecto abarcando de manera global y total la Cesantía Involuntaria de trabajo y no como está contemplada actualmente de manera parcial.

Sin duda alguna, la implantación del Seguro de Cesantía en nuestro país traería grandes beneficios a toda la colectividad, pero principalmente a la clase trabajadora, de lo anterior podemos destacar entre otras las siguientes;

VENTAJAS:

1.- El Seguro de Cesantía traería como beneficio de primordial importancia; la ayuda económica que se le proporcionaría al trabajador cuando

ha quedado sin empleo.

2.- El Seguro de Cesantía ayudaría a impulsar a la creación de nuevas fuentes de trabajo.

3.- El Seguro de Cesantía por medio de las agencias de colocación propuestas ayudaría a resolver en gran parte el problema de los trabajadores sin empleo.

4.- El Seguro de Cesantía ayudaría a evitar en parte la salida de trabajadores mexicanos al extranjero, mediante una correcta distribución de la mano de obra.

5.- Por medio del Seguro de Cesantía se lograría que los trabajadores sin empleo adquirieran una readaptación profesional, que esté de acuerdo con las necesidades del país.

6.- El Seguro de Cesantía por medio de la estadística estaría en posibilidad de orientar a las nuevas generaciones de trabajadores sobre las actividades o profesiones que esté necesitando la industria o el comercio.

BIBLIOGRAFIA

- ANCE GILLO, Gustavo. " Los Seguros Sociales en México ".
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1972.
- ANTOXOLETT, Daniel. " Derecho del Trabajo y la Previsión
Social ".
Editorial Kraft.
Buenos Aires, 1960
- DE LA CUEVA, Mario. " Derecho Mexicano del Trabajo ".
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1960.
- DEPARTAMENTO DE PENSAS.
INFORMACION DEL GOBIERNO
DE LA REPUBLICA FEDERAL
DE ALEMANIA. " Trabajo y Seguridad Social ".
Roma, 1974.
- PEREZ LERENO, J. " Fundamentos de la Seguridad Social ".
Editorial Aguilar.
Madrid, 1959.
- PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE
MINISTROS. SERVICIOS DE IN
FORMACION Y PROPIEDAD LITE
RARIA. " La Tutela del Trabajo en Italia ".
Roma, 1977.
- PUBLICACION DEL I.M.S.S. " Memoria de Labores de la IV Conferencia
Interamericana de Seguridad Social ".
México, 1952.

PUBLICACION DEL I.A.S.S.

" México y la Seguridad Social ".
México, 1974.

RAJOS PEDREZA, Rafael.

" La Lucha de Clases a través de la Historia
de México ".
Tomas I y II
Editorial Lux.
México, 1936.

REFERENCE SERVICES
CONTROL OFFICE OF
INFORMATION

" Help For The Unemployed in Britain ".
Londres, 1982.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y
PREVISION SOCIAL

" Revista Mexicana del Trabajo ".
Tomo III Enero - Marzo.
México, 1973.

SERVICIO DE INFORMACION
DE LOS ESTADOS UNIDOS DE
NORTeamERICA

" Revista de la Embajada Norteamericana
en México ".
Washington, 1980.

TENA MUÑOZ, Felipe.

" Leyes Fundamentales de México (1808-1978) ".
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1978.

TREDA UGALTA, Alberto.

" El Nuevo Artículo 123 ".
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1975.

TREDA UGALTA, Alberto.

" El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo ".
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1972.

LEYES

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa, S.A., México, 1980.

Leyes del Seguro Social (1943-1980). Ediciones del I. III. S.S. Talleres Gráficos de la Nación.

Ley Del Seguro Social. Editorial Porrúa, S.A., México, 1987.

Ley Federal del Trabajo de 1931. Ediciones Rotas. México, 1931.

Ley Federal del Trabajo de 1970 y su Reforma Procesal de 1980. Editorial Porrúa, S.A., México, 1980.

Ley Fundamental de la República Federal de Alemania. Departamento de Prensa e Información del Gobierno Federal Alemán. Bonn, 1971.