

301809



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO 29

2es

CAMPUS SAN RAFAEL

" ALMA MATER "

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO

LA IMPORTANCIA DE LEGISLAR SOBRE
EL SEGURO DE DESEMPLEO EN MEXICO

T E S I S

QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

HIRAY ROJAS ROJAS

PRIMER HEVISON LIC. JOSE LUIS SILVA VALDES

SEGUNDA REVISION LIC. LETICIA ARAIZA MENDEZ

MEXICO. D. F.

1998

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

251809



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.

Gracias a Dios padre por todas las bendiciones. Y hoy que inicio una etapa más en mi vida, ilumina mi existencia y guíame por el camino del bien, de la verdad y la justicia.

A mi Universidad:

Con mucha gratitud por lo que dentro y a través de ella pudimos desarrollar conocimientos tan valiosos: por brindarme la oportunidad de ser una profesional capaz de enfrentarme a cualquier reto que me de la vida

A mi madre:

Haydee Rojas Rojas.

A quien le debo la vida y todo lo que soy, por el amor, la fe y paciencia que en mi, depositó, por el espíritu de superación que supo inculcar en mi y por la mejor herencia profesional.

Mi gratitud se funde en un solo sentimiento de amor por ella y que poco, comparado con lo mucho que extraño su presencia.

Gracias por todo lo que me diste y espero que desde el cielo veas la culminación de un sueño más.

A mi esposo:

Andrès Alfonso Barranco.

Con todo mi amor por su comprensión, su apoyo y su motivación para lograr alcanzar mi meta.

Ya que la unión que existe entre nosotros es capaz de forjar un mutuo destino que sirve como medio para vivir y afrontar nuestro futuro

A mis amadas hijas:

Sooner Hiray Alfonso Rojas

Zenyase Audrey Alfonso Rojas.

Con todo mi amor, inspirada en sus inquietudes y deseos de superación, mismos que me motivaron a concluir una mas de mis metas

Haciendo que crezca aún más firme y unida nuestra familia.

A mis queridos hermanos:

Zulay, David y Winston

Con gran cariño deseando que los triunfos y logros en la vida nos motiven a ser cada vez mejores seres humanos.

A mis apreciados maestros:

Deseo expresar mi gratitud por haber aceptado ser mis asesores, por sus consejos y dirección que hicieron posible la realización del presente trabajo
A quienes contribuyeron a través de mi vida escolar hasta la culminación de mi carrera

INDICE

Capítulos	Páginas
INTRODUCCION	1
CAPITULO I.	
DEFINICION DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL.	
1.1 Definición de Derecho Laboral.	5
1.2 Definición de Seguridad Social.	9
1.3 Procedimiento Legislativo en Materia Laboral.	17
CAPITULO II.	
CAUSALES QUE ORIGINAN EL DESEMPLEO.	
2.1 Concepto de despido injustificado.	32
2.2 Rescisión de las Relaciones Laborales.	34
2.3 Separación del Trabajo por Edad Avanzada.	37
2.4 Terminación de la Relación Laboral por Accidentes de Trabajo.	40
2.5 Indemnización que la ley establece para cada caso.	46
CAPITULO III.	
DERECHO COMPARADO.	
3.1 Seguro de Desempleo en España.	50
3.2 Seguro de Desempleo en Estados Unidos.	59
CAPITULO IV.	
JUSTIFICACION DE SU IMPLANTACION EN MEXICO.	
4.1 Problemática Económica, Política y Social en nuestro país.	65
CAPITULO V.	
LOS ORGANISMOS SOCIALES QUE SE INVOLUCRAN.	
5.1. Seguro Social.	71
5.2 Fondo de Reserva para el Seguro de Desempleo.	79
5.2.1 Secretaría del Trabajo y Previsión Social.	81
5.2.2 Federación de Sindicatos.	82
5.2.3 Federación de Organizaciones Patronales.	84
CONCLUSIONES.	85
BIBLIOGRAFIA.	90

INTRODUCCION

El presente estudio tiene como objetivo principal la realización de una investigación, que precisa explicar la futura implantación de una nueva figura que reformaría el campo del derecho social, esto es relativo a la protección del trabajador; cuando por algunas causas ajenas a su voluntad se llegara a ubicar dentro de los desempleados o subempleados, todo esto tiende a proteger las necesidades económicas y de salud tanto propias como en familia por lo que implicaría una gran solución a la problemática desarrollada y que plantea el desempleo ocasional, analizando, desde un ámbito realista para ubicarlo en el campo del derecho y desglosando sistemáticamente las tantas formas en que se puede presentar, los requisitos necesarios que deben reunirse para su otorgamiento.

Previa a lo anterior he planteado mi tema de tesis dividiéndolo en cinco capítulos a saber:

Capítulo Primero. “Definiciones”, Derecho Laboral, Seguridad Social, así como Proceso Legislativo por el cual se tenga que escalar hasta llegar al propósito deseado.

Capítulo Segundo. “Causales de Desempleo”, que se dan a los trabajadores que pierden su trabajo, ya sea en forma justificada o injustificadamente, mencionando además los diversos tipos de indemnización a los que tienen derecho dichos empleados.

Capítulo Tercero. “Derecho Comparado”, consecuentemente estudiando diversos países en los que ya existe tal seguro de desempleo, tomándolos como modelos para su posible implantación en México.

Capítulo Cuarto. “Justificación y su Implantación en México”, para cumplir nuestro cometido se presentará la problemática tanto económica, política, y social que existe en nuestro país para poder justificar su nacimiento.

Capítulo Quinto. “Organismos Oficiales involucrados”, los cuales pueden ser, Seguro Social, Fondo de Reserva para el Desempleo, Secretarías, Federaciones y Sindicatos. Se hace mención a estos Organismos Oficiales ya que son de gran importancia para poder desarrollar nuestro objetivo en esta propuesta.

No resta más que agregar la tarea de legislar, sobre el Seguro de Desempleo, llevando a cabo en la maquinaria Judicial del Trabajo si tomamos en consideración que este proyecto radica esencialmente en implantar una forma evolutiva en materia de Trabajo.

CAPITULO

I

**DEFINICION DE DERECHO LABORAL Y
SEGURIDAD SOCIAL.**

1.1 DEFINICION DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

Iniciando el tema, es necesario llevar a cabo un análisis breve de la materia en que se ubica este proyecto.

Inicialmente, es importante establecer que debemos comprender por trabajo, como un sinónimo de actividad provechosa, como un esfuerzo que se realiza para la terminación de un fin valioso y de provecho, en términos Jurídicos es, **“La actividad personal prestada mediante contrato, por cuenta y bajo dirección ajena, en condiciones de dependencia y subordinación”**. (1*)

Es necesario entender que trabajo será, todo aquel esfuerzo que realice una persona humana, entiendo que no es así el trabajo que efectúa un animal o una máquina para llegar a una finalidad, (terminación de una determinada actividad o trabajo), debido a que éstas se realicen únicamente por un medio y su pronta terminación o ayuda para que tenga una realización adecuada.

Es de gran importancia hacer énfasis, que no todo tipo de trabajo es de interés para el derecho laboral, debido a que como en la actualidad nuestra legislación sólo regula el trabajo subordinado, es decir, el trabajo que presta una persona a favor de otra por medio del pago de un salario. Es necesario el establecimiento del hecho de que si el trabajo no es remunerado, no existirá relación regida por el Derecho Laboral.

A lo largo de nuestra historia el trabajo ha desempeñado un papel de gran importancia, algunas de las manifestaciones de este hecho son las siguientes:

(1*) Botija Pérez, Eugenio: Curso de Derecho del Trabajo. Madrid, 1948, Editorial Tecnos Página 24

- * Cabe destacar que en el antiguo testamento, Dios condena a Adán para que mediante su esfuerzo saque el pan con el sudor de la frente, con el que ha de sostenerse, es así como en la Biblia, el trabajo se establece como un castigo.

- * Aristóteles decía que el trabajo era una actividad exclusivamente para los esclavos, estableciendo que los señores feudales sólo deberían dedicarse a la filosofía y a la política.

- * La Ley Federal del Trabajo en su artículo tercero, nos indica que; “El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”. (2*)

De lo anteriormente establecido, se puede deducir que al hablar del trabajo nos referimos no a la clara actividad que satisface una necesidad propia, sino que a la que en un momento dado pudiera surgir de una relación de hombre a hombre, susceptible, de una regulación jurídica obligatoria. Esta se identificará en cada época de forma diferente

El derecho del trabajo, por tal motivo, se comporta según una organización económica y unas circunstancias o grados de desarrollo técnicos, que le son impuestos. El anterior por sí sólo, no puede modificarlos, si no adaptarse a ellos posibles reglas de justicia.

Por lo tanto, el Derecho del Trabajo, actúa de acuerdo a la situación

(2*) De buen L. Nestor, Derecho del Trabajo, Primera edición, México, 1974 Editorial Porrúa Páginas 15, 16 y 17

económica y social, y hasta política de cada país y de cada momento. Como en todas las ramas jurídicas, las normas se adaptan a las realidades existentes.

Habiendo establecido todo lo referente a lo que debemos entender por trabajo es preciso entender a las diversas concepciones que dan los autores sobre el Derecho del Trabajo para poder llegar a establecer nuestra propia definición.

Continuando, se dan las diferentes conceptualizaciones de diversos autores que hablan de la materia.

“Gómes Gottscahlk y Bermudez”.

“Es el conjunto de principios y reglas jurídicas aplicables a las relaciones individuales y colectivas que nacen entre los empleadores privados o equiparados y los que trabajan bajo su dirección y de ambos con el estado por ocasión del trabajo o eventualmente fuera de él”. (3*)

“G. Bayon Chacon E. Pérez Botija”.

“Es el derecho relativo a la prestación profesional de servicios y a la fijación y cumplimiento de las condiciones de dicha prestación”. (4*)

“Nestor del Buen L.”

“En sentido amplio o doctrinal, es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo personal y libremente realizado por cuenta ajena”. Además en sentido estricto o jurídico positivo, es el

(3*) Gomes, Gottscahlk y Bermudez; Curso de Derecho del Trabajo. 1a Edición México, 1979; Editorial Cárdenas, Editor. Páginas 13 y 14

(4*) G. Bayon Chacón E. Pérez Botija, Manual de Derecho del Trabajo. Octava Edición, Madrid 4, Editorial D Marcial Pons. Página 42,

conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo libre realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia.” (5*)

“ Trueba Urbina”.

“Es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico; socializar la vida humana” .
(6*)

Con lo anteriormente expuesto, podemos concluir el presente capítulo con una definición propia, derivada del estudio realizado.

Derecho del Trabajo:

Es el conjunto de normas jurídicas que se encargan de regular las relaciones que existen entre trabajadores y patrones, de las cuales emergen derechos y obligaciones, tanto para los empleados como para los dueños de los medios de producción.

(5*) De Buen L. Nestor, Ob Cit página 130

(6*) Trueba-Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo. Tercera Edición, México, 1975 Editorial Porrúa. Página 134

1.2 DEFINICION DE SEGURIDAD SOCIAL.

“Seguridad”. Esta palabra viene del latín securitate, que significa Calidad de Seguro. Y puede aplicarse a una rama de la administración pública, cuyo fin es el de velar por la seguridad de los ciudadanos. (7*)

La palabra “Social”, viene del latín socialis, que pertenece y es relativo a la sociedad. (8*)

En algunas ocasiones en que el orden social reclama un adecuado régimen de seguridad. El orden social no comprende únicamente la íntima convicción que tiene cada hombre, de que su situación personal no será modificada por la violencia, sino principalmente una realidad objetiva que lo resguarda tanto en su vida, en sus acciones, como en sus bienes; por lo que el hombre vive en seguridad, como vive en sociedad y la sociedad es en cuanto protege al hombre y deja de serlo en la medida en que el hombre es víctima del desamparo. (9*)

Actualmente el hombre se queja de la pérdida de la justicia y de la ausencia de seguridad, por lo tanto que se puede establecer un falso conocimiento del hombre, trae como consecuencia un falso conocimiento de la sociedad.

De lo anteriormente expuesto, se puede concluir que la vida social es vida humana, la sociedad tiene en su esencia el sello de buscar la seguridad ante la inseguridad misma que se refleja a través del contexto social, la cual se manifiesta como un fenómeno dinámico.

(7*) Utea Primer tomo, Edición 1953. La Seguridad. Página 610

(8*) Idem. Página 827

(9*) Gúzman Valdivia, Isaac, El Conocimiento de lo Social; 1964, Segunda Edición, Página 42.

La necesidad social, se puede traducir en una relación social, impuesta y mantenida por la propia sociedad que va de acuerdo con sus fines; lo cual se da en los convencionalismos sociales, que no son verdaderas normas, sino en todo caso, reglas de trato social impuestas y garantizadas por la misma sociedad, sin que pueda decirse que encierran un deber, excepto en el caso de que sean reconocidas por las normas morales, jurídicas o religiosas, si éste fuera el caso un individuo libre y responsable, debe seguir una conducta de la cual dependen determinadas consecuencias normativas y la norma postula una hipótesis de conducta, ya sea ordenándola, prohibiéndola o permitiéndola y las consecuencias negativas o positivas que se producirán al colocarse una persona dentro del enunciado normativo.

Habiendo comentado el término de seguridad y lo que relaciona a la sociedad, así como las características que pueden guardar las normas, es preciso establecer que todos los conceptos que veremos con respecto a la Seguridad Social, son válidos para poder crear nuestra propia concepción del término que nos ocupa.

“**Marcos Flores Alvarez**”, establece:

“La Seguridad Social, es la técnica adecuada del elemento humano que lo ponga al cubierto de los riesgos profesionales y sociales, vele por sus derechos inalienables que le permitan una mayor vida cultural, social y del hogar” (10*)

“**El Profesor Moisés Poblet Troncoso**”, establece:

“La Seguridad Social, es la técnica especial de organizar colectivamente bajo la institución eminente de la autoridad del Estado, medidas para

(10*) Flores Alvarez Marcos - Actas del Primer Congreso Ibero-Americano de Seguridad Social,. Volumen I, Páginas 386 y 387

promover el bienestar social y económico de las personas que con recursos propios, no pueden mantener justos estándares de vida”. (11*)

“Alfredo Bowen”, establece:

“La Seguridad Social, organizada a fines del siglo XIX y en las primeras décadas del presente, tenía por finalidad la indemnización del daño pecuniario ocasionado por el menoscabo de la integridad corporal o fisiológica del individuo”

Esta fórmula no era racional, porque no se preocupaba de las causas que menguan la integridad corporal y tenían un sentido social restringido, porque generalmente no consideraba las necesidades reales del individuo y su familia.

La orientación actual de la “Seguridad Social”, se caracteriza con una acción encaminada a investigar el origen de los riesgos, y a obrar las causas que los producen, a fin de conseguir que las cargas pasivas que resulten (enfermedad, invalidez, etc.), se produzcan al mínimo.

La Seguridad Social debe organizarse en forma de proteger la salud y con ella, la capacidad de trabajar y de prevenir, recuperar e indemnizar la pérdida o reducción de éstas, con el objetivo, es indispensable efectuar la cobertura de todos los riesgos que amenazan la invalidez (12*).

(11*) Poblet Troncoso Moisés El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en Chile; Santiago de Chile, 1949, Editorial Jurídica, Página 10

(12*) Alfredo Bowen - Profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad Católica de Chile. El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en Chile, Santiago de Chile 1949, Editorial Jurídica, Páginas 114 y 115

“El Profesor Miguel García Cruz”, establece:

“La Seguridad Social, es el conjunto de normas jurídicas dirigidas a tutelar, con medidas de protección económica, la situación individual y familiar de los trabajadores y necesitados”. (13*)

“El Dr. Jaime Barrera B”, establece:

“El Seguro Social, es el instrumento jurídico como proyección moderna del derecho obrero, por el cual una institución pública queda obligada mediante cuota o prima que pagan los patrones, los trabajadores y el Estado, o sólo algunos de éstos a entregar al asegurado o beneficiarios que deberán ser elementos económicamente débiles, una pensión o subsidio, cuando se realice alguno de los riesgos profesionales o siniestro de carácter social” (14*)

“El Dr. Julio Bustos”;

“Entiendase por Seguridad Social, la organización y dirección y convivencia económica por los Estados, con el fin de alimentar todas las causas de perturbación del organismo social derivadas de la insatisfacción de las necesidades básicas de sus componentes o de su satisfacción en forma lesiva para la dignidad humana” (15*)

“El Profesor Manuel Alonso Olea”, establece

“Es el conjunto integrado de medidas de ordenación estatal para la

(13*) Miguel Gómez Cruz - La Seguridad Social México, 1951 Editorial Ariel.- Páginas 30 y 33.

(14*) Dr Jaime Barreera B -Boletín de Estudios e Informes del Instituto de Previsión Social del Ecuador. Números 46 y 47, Página 15.

(15*) Dr Julio Bustos - La Seguridad Social. Santiago de Chile, 1942, Editorial Nacional, Páginas 19 y 20.

prevención y remedio de riesgos personales mediante prestaciones individualizadas y económicamente evaluables. (16*)

En uno de los informes de William Beveridge, citado por Gustavo Arce Cano, definió a la Seguridad como; “El conjunto de medidas adoptadas por el Estado para los ciudadanos contra aquéllos riesgos de concreción individual que jamás dejarán de presentarse, por óptimas que sean las situaciones en que vivan” (17*)

Es importante, mencionar que algunos estudiosos del Derecho, atribuyen la expresión de Seguridad Social a Simón Bolívar., quien en un discurso dijo; “La mejor forma de gobierno es la que puede dar al pueblo el máximo de seguridad política, de Seguridad Económica y de Seguridad Social” ., Sin embargo, esta expresión fué empleada con anterioridad en un texto jurídico en la Ley Americana de 1935, The Security Act, posteriormente, la misma expresión se incluyó en el artículo 22 de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, siendo adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas; el texto del artículo 22, dice a la letra;

“Todos los hombres como miembros de la sociedad, tienen derecho a la Seguridad Social, y obtener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización, y los recursos de cada estado, la satisfacción de los derechos económicos Sociales y Culturales, indispensables para la dignidad y libre desarrollo de su personalidad”.

(16*) Manuel Alonso Olea.- Instituto de Estudios Políticos Cuarta Edición. Madrid 1972, Editorial CivitasPágina 28

(17*) Arce Cano, Gustavo Los Seguros Sociales en México, México, 1987, Página. 67

Hechas las transcripciones necesarias de algunas definiciones de Seguridad Social, y ya teniendo una noción más clara del término, se puede afirmar que la seguridad Social, forma uno de los derechos fundamentales del ser humano y es una de las mejores formas para ejercer sus derechos.

La nueva Ley del Seguro Social Mexicano, establece en su artículo 2, título primero, denominando Disposiciones Generales, que dicen;

“La Seguridad Social, tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

Es decir; “Toda persona como miembro de la sociedad tiene derecho a la Seguridad Social y a obtener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional de acuerdo a la organización y los recursos de cada estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.

La Seguridad Social, en sentido amplio señala como metas para todo individuo el derecho que tienen a disfrutar de un mejor nivel de vida, que se asegure, así como a su familia, la salud, el bienestar y en especial la alimentación, el vestido, y la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; al igual que tiene derecho a los seguros en caso de desempleo; enfermedad, invalidez, viudez, vejez o cualquier otro caso de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes a su voluntad. (18*)

(18*) Moreno Padilla Javier, Nueva Ley del Seguro Social, Quinta Edición, México, 1978. Editorial Trillas, Página 59.

Por otra parte, el Lic. Arias Lazo, establece que; “El regimen del Seguro Social esta basado en el principio de solidaridad, de ahí que sea socialmente equitativo, de ninguna forma discriminatorio. En la nueva Ley del Seguro Social, se puede comprobar que este principio se tuvo siempre en cuenta.

Con frecuencia dentro del análisis de la Seguridad Social actual, se relacionan independientemente de otros, los principios, extensión y de solidaridad; ésta unión es muy apropiada, si sabemos que únicamente por medio de la solidaridad en la institución es posible realizar nuevos programas en incorporación de ciertos núcleos antes desprotegidos que se constituyen en el objeto de la extensión de los servicios sociales; se incluyen en este supuesto el principio de la generalidad de la protección, el de integración, el de la unidad de acción y el de eficacia de los servicios, claro está que en las limitaciones de carácter general que puedan descubrirse en los diferentes regímenes Seguridad Social en los estados. Pero en esencia, cualquier acto que provenga de la institución contendrá unidos a él estos principios.

Es preciso establecer cuales son los fines de la Seguridad Social;

- * La finalidad de la Seguridad Social, será la de garantizar los elementos propios y necesarios para que el hombre pueda solucionar los problemas que son ocasionados por las contingencias naturales o de trabajo que se le prestan.

- * Su función en última instancia, será la de procurar en forma inmediata la terminación de la indigencia.

Para poder concluir satisfactoriamente con este subcapitulo, trataremos de dar una definición propia de lo que se ha entendido a lo largo del análisis, hecho de los diversos conceptos que de Seguridad Social dan los autores.

Se entiende por Seguridad Social, es el conjunto de normas jurídicas e instituciones sociales que se encargarán de proporcionar a los económicamente débiles, una serie de servicios, prestaciones por las cuales puedan subsistir y tener un medio de vida más adecuado y digno tanto ellos como sus familiares.

1.3. PROCEDIMIENTO LEGISLATIVO EN MATERIA LABORAL.

Para poder enfocarnos de lleno en el proceso legislativo, en materia laboral de nuestro país, es menester primordial el analizar un panorama general de nuestra legislación.

En un principio, nuestra legislación del trabajo se encontraba totalmente ignorada y la mayoría de las situaciones desconocida y denigrada.

El derecho laboral se puede considerar como un derecho social, éste se debe al fenómeno de que se da en la sociedad para el beneficio de ésta y de los miembros que la integran, el derecho del trabajo, principalmente se ocupa de las sociedades o sindicatos que pueden formar los patrones, es por tal circunstancia que la legislación del trabajo, al señalar a cada uno de los factores de la producción sus respectivos derechos y obligaciones, procura resolver la cuestión social.

Durante la edad media las corporaciones obreras, vivieron una verdadera paz social, ya que se agrupaba a los trabajadores de tal forma que no existían conflictos entre sí. Las corporaciones obreras garantizaban la eficacia en el desempeño de su trabajo y los trabajos se realizaban con una verdadera paz, ya que no existían conflictos entre ellos, había una clara hermandad entre los individuos de la misma.

Cuando triunfó la Revolución Francesa, y se impuso el individualismo, se trataron de eliminar las corporaciones obreras, lográndolo el 17 de marzo de 1791, en esta época, como consecuencia de la Revolución Francesa, se observó en el orden económico el fundamento de absoluta e ilimitada libertad que fué apoyada por los economistas, provocando infinidad de abusos en relación al trabajo que

desempeñaban los niños, hombres y mujeres, siendo necesario que en los diversos países se le pusiera limitación a esa desenfadada libertad.

Al igual que en este período, se dió el fenómeno referente a que el patrimonio se encontraba en manos de algunos patrones, así como el hecho de que los trabajadores se situaban en un estado de pobreza o indigencia, llegando en ocasiones a ser servidumbre de éstos por la necesidad que tenían de obtener un medio honesto de vida, todo ésto se atribuye a la situación de falta de moralidad que existía en esa misma actividad, es decir en la industria, así como en la banca.

El desarrollo de la industria hizo que los trabajadores se reunieran en los sitios en donde habitualmente prestaban sus servicios para darse cuenta de la situación en que vivían; posteriormente tomaron consecuencia de éllo y se unieron los mismos para intentar mejorar la situación, ésto lo lograron hacer por el medio de la organización para una lucha de mejoramiento de la situación en que vivían.

Tal problema que se desarrollo en esta época, trajo como consecuencia el hecho de que tenían que desaparecer forzosamente alguna de las dos clases, la capitalista o la obrera, cuya meta final era la desaparición de la clase capitalista. Como consecuencia de esta situación el Estado tuvo la necesidad de intervenir.

Gracias a la lucha realizada por los trabajadores para mejorar su nivel de vida y la de sus familiares, consiguieron algunos logros como son:

- 1.- Aumentos en los salarios.
- 2.- Reducción de horas de trabajo.
- 3.- Descansos.
- 4.- Vacaciones, etc.

Teniendo que ser aceptados estos derechos por los dueños de medios de producción.

Las primeras leyes que se dieron en materia de trabajo, tienen la característica de buscar primordialmente el beneficio y la protección de los trabajadores, son todas ellas exclusivamente en provecho de los trabajadores y establecen únicamente obligaciones a cargo de los patrones.

Posteriormente, las leyes del trabajo van a empezar a preocuparse por la economía del país, procurando limitar los beneficios que se les otorgaron a los trabajadores; se procura proteger los intereses económicos y del país, conjugándolos con los de los trabajadores.

La actual relación de trabajo no solamente establece ventajas en favor de los trabajadores, sino que también reconoce los derechos de los patrones; el elemento económico sigue representado por todas las prestaciones que tienen su equivalente en valores económicos, entre los que podemos mencionar; los salarios, los servicios médicos, los descansos y muchos más.

Se puede hablar de un contenido moral en el cual se reconoce al trabajador como un ser humano que piensa y trabaja, existiendo un mutuo respeto entre trabajadores y patrones en la subordinación del trabajador al patrón (en materia de trabajo) y el deber de asistencia del patrón para con el trabajador.

Se establece que en la legislación del trabajo ha ayudado a lograr la pacífica convivencia de los hombres para lograr eliminar el problema que siempre ha existido desde que el mundo es mundo, que es la existencia de pobres y de ricos.

Para lograr resolver este problema en forma directa, así como la guerra directa que existe entre el capital y el trabajo.

Los grandes adelantos que han logrado realizar la legislación europea, se encuentran encuadrados a nuestra realidad mexicana.

El conocimiento de la relación de trabajo, se encuentra establecida en nuestra ley de trabajo. Siendo el caso de que algunas de las partes, ya sea patrón o trabajador, incurra en algún hecho que perjudique al otro, la ley les otorga efectuar para rescindir el mismo, por medio de un acto unilateral de voluntad de la misma relación de trabajo.

- 1.- Cuando caiga en faltas de probidad u honradez.
- 2.- Actos de violencia.
- 3.- Amagos.
- 4.- Injurias o malos tratos.
- 5.- En contra del patrón o sus propios familiares.
- 6.- Jefes de oficina.

De la misma forma se sanciona en favor de los trabajadores, cuando incurre el patrón, sus familiares o dependientes dentro y fuera del servicio, en faltas de propiedad y honradez, amenazas, injurias y malos tratos en contra del trabajador, conyuge, hijos, padres, etc.

Es necesario destacar que la persona que presta a otro un servicio, es digna de recibir una remuneración a cambio, que le permita vivir en forma adecuada y honesta, debido a que el trabajador no es una máquina, ni una bestia de trabajo, sino un ser con toda la dignidad de la persona humana.

Las ventajas que la ley señala en favor de los trabajadores no son limitaciones a los derechos de los patrones, ni tampoco beneficio que sin justicia disminuya las utilidades del patrón.

Sin embargo, es necesario mencionar que existen ocasiones en que las leyes laborales y todas en si mismas no se aplican con corrección, ésto no se debe a que estén mal hechas, pero debido a que quienes las aplican lo hacen en forma incorrecta, cometiéndose en ocasiones abusos incorregibles al elemento prestador del trabajo. Es de suma importancia destacar que dicha situación se observa en la práctica.

Para visualizar dichos conceptos se expone a continuación la Ley Federal del Trabajo de 1931, así como la de 1970;

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Esta ley fué expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el Presidente de la República el día 18 de agosto de 1931, siendo publicada en el Diario Oficial el 28 de agosto del mismo año, la cual entró en vigor el mismo día de su publicación.

El capítulo de exposición de motivos de la misma ley, establece lo siguiente:

1.- Desde que se promulgó la reforma al artículo 73 de la Constitución General de la República, se ha hecho cada vez más inaplazable la expedición de la Ley Federal del Trabajo. A pesar de que el artículo 123 de la Constitución reglamentaba las relaciones entre patrones y obreros, así como por un conjunto de normas creadas por la costumbre en nuestros medios industriales y por

la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Sin embargo, estas reglas en ocasiones contradictorias no podrán suplir definitivamente a una ley. Era necesario que tanto trabajadores como empresarios conocieran de forma precisa e inequívoca las normas que regirían sus relaciones, y ésto sólo se puede ignorar a través de una ley.

2.- “El gobierno actual por su convicción no puede formular la ley que norme la actividad del capital y del trabajo, sino de un sentido ampliamente protector para los trabajadores, el artículo 123 de la Constitución que trata simplemente de reglamentar, señala ya una dirección definida a este respecto y a las sombras de las bases ya consagradas en él, las organizaciones que el gobierno ha emanado de una evolución que ha tenido como bandera la defensa de la clase trabajadora, no puede desconocer.

Por otra parte, la legislación del trabajo con caracteres marcadamente proteccionistas, es una de las particularidades esenciales del espíritu de nuestro tiempo. A la concepción individualista que funda la relación del trabajo en el contrato libre, autorizando en realidad bajo la apariencia de la igualdad en ambas partes el sistema de servidumbre, ha sucedido una concepción que se niega a considerar en la relación del trabajo el simple cambio de dos bienes igualmente patrimoniales, trabajo y salario, y por el contrario, concede todo su valor a los derechos humanos del trabajador.

3.- Debe tenerse presente que el interés del trabajador por preponderante que se les ponga no es el único que está ligado a la legislación del trabajo, también lo está el interés social que abarca otras energías no menos necesarias y otros derechos no menos merecedores de atención, preciso es conceder su debida importancia a los intereses de la producción, tan íntimamente vinculados

a la prosperidad nacional y tan necesarios para multiplicar las fuentes de trabajo, sin las cuales sería ilusorio pensar en el bienestar de los trabajadores.

En el proyecto se ha procurado el respeto, debido a todos los intereses legítimos, cuyo juego armónico produce el orden social y cuyo equilibrio corresponde guardar al poder público.

Se ha procurado igualmente dilucidar los problemas que suscita la legislación del trabajo en un ambiente apartado de toda su gestión y de toda influencia ajena a ellos es muy particularmente de las pasiones e intereses políticos, se ha creído buscar por medio de esta legislación el alago de alguna de las clase sociales en conflicto, sería convertir el simple medio subordinado a fines transitorios a aquellos que afectan a los intereses más vitales y permanentes del país.

4.- El respeto a la realidad nuestra y a la adecuación de los preceptos de la ley a las condiciones propias y peculiares de nuestro ambiente ha sido la principal preocupación en la presentación de el proyecto, de una manera especial se ha cuidado de conservar aquéllas disposiciones de las leyes de los estados reglamentarias del artículo 123 de la constitución, cuya ampliación produjo resultados satisfactorios en la práctica, así como en las costumbres de nuestro medio obrero y las reglas establecidas por los tribunales del trabajo, buscándose sólo la coordinación de todos los elementos dispersos de nuestro derecho obrero.

De manera especial, se consultaron los diversos proyectos que estaban destinados a convertir en la ley para el Distrito Federal, así como los trabajos preparatorios de proyecto de la Ley Federal que se formó durante el gobierno interino del señor licenciado Don Emilio Cortés Gil; y principalmente las opiniones sobre él vertidas por las clases obreras y patronales.

5.- Las consideraciones generales que han inspirado los diversos capítulos del proyecto se expresan a continuación;

Se busca tan sólo justificar algunas de las soluciones dadas a los problemas más importantes de la legislación del trabajo y señalar la orientación general que se quiso imprimir al proyecto.

I. ...- De acuerdo con estos principios, se establece en el proyecto que tratándose de conflictos individuales o colectivos que versen sobre el cumplimiento de una ley o de un contrato, las partes están obligadas a someterse a la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que harán efectivos sus saludos, usando de la fuerza pública en caso de resistencia. Si la obligación es de reinstalar a un trabajador en un puesto "obligación de hacer" y el patrón se resiste a cumplirla por la aplicación de los principios de derecho común, la obligación se transforma en la de pagar daños y perjuicios, los cuales se liquidan de conformidad con las prevenciones de este derecho.

II. ...- Los conflictos entre el capital y el trabajo, pueden revestir una naturaleza más grave, puede tratarse de obligar a una de las partes a que se someta a una disposición legal o a que acate una regla contractual, sino de que proporcione nuevas condiciones de trabajo alterando los salarios, las jornadas a los procedimientos establecidos en contratos anteriores y sancionados solamente por el uso. Por mucho tiempo quedó encomendado en esta especie de conflictos a las clases medias, la defensa de sus derechos e intereses y éstas apelaron bien a la huelga, el arma obrera, o bien, el paro, el arma patronal. El arbitraje, primero facultativo y después obligatorio, ha ido ganando terreno como medio para la resolución de estas controversias que alteran gravemente la paz social. Pero la institución de arbitraje en cuestiones obreras ha planteado un grave problema

jurídico. Los conflictos colectivos de naturaleza económica no pueden resolverse mediante la aplicación de una norma de derecho; el árbitro o el Tribunal tiene que resolverlos teniendo en cuenta consideraciones de carácter puramente social y económico. El estado ya no se limita a cumplir con su función de administrar la justicia en su forma conmutativa, sino que interviene para distribuir por vía de autoridad; lo que a cada uno de los partícipes en la producción le corresponde lo que antes quedaba encomendado a la voluntad de las partes y al juego de las leyes económicas.

III ...- Nuestra constitución no ha requerido ir hasta el arbitraje obligatorio. Deja a en libertad a las partes afectadas por una diferencia de género descrito, para acudir a las juntas con el fin de que resuelvan el conflicto, y las deja también en libertad para no acatar el laudo, una vez pronunciado. Pero para que el arbitraje no sea meramente facultativo, se establece que si el patrón, el que se niega a someter su diferencia a arbitraje o a acatar el laudo, los contratos de trabajo serán cancelados y estará obligado a indemnizar a los trabajadores con tres meses de salario, y si la negativa es de los trabajadores, simplemente se dan por terminados los contratos. Pero este sistema no puede regir sino aquéllos conflictos que versen sobre la implantación de condiciones nuevas de trabajo, pues se ha visto que resultaría antijurídico aplicarlo a los conflictos individuales.

IV. ...- El conflicto de trabajo puede ser naturaleza mixta. Su origen puede ser violación de una ley o de un contrato en el pasado y la necesidad de nuevas condiciones de trabajo para el porvenir. En este caso, las partes pueden no someterse al arbitraje o no cumplir el laudo, incurriendo en la sanción constitucional, pero sólo por lo que se refiere al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo quedarán, no obstante, sujetas a la jurisdicción del Tribunal, para que éste aprecie la responsabilidad derivada del incumplimiento de una

obligación pre-existente. En esta forma se encuentran aclaradas las disposiciones contenidas en las fracciones XX y XXI del artículo 123.

V. ...- La reglamentación legal del trabajo garantiza tan sólo un mínimo de derechos que el estado considera obligado a proteger, en beneficio de las clases trabajadoras. Sobre este mínimo, la voluntad de los interesados puede crear otros derechos o ampliar los reconocidos en la ley. De más está decir, por lo tanto que mientras la promulgación de la Ley del Trabajo, automáticamente derogará todas las disposiciones de los contratos de trabajo que sean menos favorables para los trabajadores, que las consignadas en la propia ley, en cambio dejará en pie todas aquellas estipulaciones que sean de carácter más favorable.

VI. ...- No se pretende haber resuelto con las normas propuestas por el presente proyecto, todos los problemas que pueden surgir con motivo del trabajo, ni tampoco haber satisfecho todas las aspiraciones, ni contentado todos los intereses (19*).

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Fue necesario el que se diera una iniciativa presidencial de una nueva Ley Federal de Trabajo. Esto se debe al hecho de que el panorama de México de hoy es radicalmente distinto al que existió en la época de la revolución que dió lugar a que surgiera el artículo 123 de la Constitución Política, así como también es diferente el que tenía el legislador que le dio vida a la Ley Federal del Trabajo en 1931; México ha tenido grandes cambios en los últimos años, tanto de carácter económico como social, que afecta todos los planos de la vida nacional.

(19*) Trueba-Urbina, Ob. Cit Páginas 169, 170 a la 172

Estos cambios hicieron que aumentara el volumen de la población, así como un gran sector se dedica a la industria, por lo que es necesario que se de un desarrollo con justicia social.

En un panorama más general lo que se busca, es lo que a continuación se expone:

- A).- Al encontrar las fórmulas para que la administración de la justicia en los conflictos de trabajo pueda ser aplicada en forma más rápida.
- B).- Que se aplique la ley a sectores de trabajadores, que por ciertos motivos han permanecido al margen de los beneficios que otorga la legislación laboral.
- C).- El aumento de los beneficios mínimos de los trabajadores y la creación de nuevas prestaciones para elevar el nivel de vida de un gran sector de la clase obrera.
- D).- El que se mejoren las técnicas jurídicas sobre la elaboración de las normas legales, para que sea más fácil su interpretación.

La Ley nueva no es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional; para escoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre los cuales se edifica la civilización. (20*)

(20*) Foro de México, Organo del Centro de Investigación y Trabajos Jurídicos, Panorama General de Nuestra Legislación en Materia del Trabajo, México, Octubre 1961. Páginas 16 a 24

El proyecto tiende a conceder a los trabajadores en general, una serie de beneficios que no se encuentran establecidos en la ley vigente, pero es necesario establecer que en la legislación del trabajo no puede ser un derecho estático, sino, también un derecho dinámico, que de a los trabajadores beneficios nuevos en forma que el desarrollo de la industria lo permita, únicamente de esta forma se realizarán los ideales de justicia social que sirvieron de base a la Revolución Mexicana y están escritos en nuestra constitución.

El proyecto precisó, el alcance de los mandamientos constitucionales, con respecto a la determinación de la jornada máxima y del llamado servicio extraordinario, ninguna de estas disposiciones puede dificultar la actividad de las empresas, ni siquiera de las que necesitan de un trabajo continuo, ya que por un lado se establecieron principios y conceptos que ya están en la legislación vigente y por el otro, no se exceden de los límites constitucionales. Las empresas tienen la libertad para organizar sus turnos de tal forma que no sea necesario alargar la jornada de trabajo, más de lo que establecen los límites constitucionales y humanos.

El proyecto se propone a proteger con la precisión de los preceptos constitucionales, la salud y la vida del trabajador, para lo cual además de definir lo que se entiende por jornada de trabajo, asegura el descanso semanal y disfrute el período de vacaciones

Al redactarse el proyecto se tuvieron a la vista los contratos colectivos más importantes del país, a los cuales se les comparó y se tomó de ellos aquellas instituciones más generalizadas en las cuales se puede notar que por generalización responde a necesidades urgentes de los trabajadores; entre ellas se encuentran:

- 1.- El aguinaldo anual.

- 2.- Los fondos de ahorro.
- 3.- Prima de antigüedad.
- 4.- Un período más largo de vacaciones.
- 5.- Facilidad de habitaciones.

El proyecto se colocó en un grado más reducido, dejando con libertad a los trabajadores, a fin de que, en la medida en que el progreso lo permita, el progreso de las empresas o ramas de la industria puedan obtener beneficios superiores a los contenidos en la ley. (21*)

Es importante mencionar las reformas legales y constitucionales posteriores a 1970. “En el año de 1973, se reformó la ley con el propósito de crear principios e instituciones defensoras del poder adquisitivo del salario, lo que ha dado al derecho del trabajo su verdadera dimensión, ya que no es un estatuto solamente regulador de las relaciones entre el trabajador y el patrón, sino que penetra definitivamente en la economía nacional para facilitar a los obreros y a sus familias la adquisición de los artículos de consumo necesarios y convenientes a precios reducidos, mediante la creación de comodatos y el otorgamiento de créditos e intereses moderados”.

“La influencia creciente de la mujer en la vida nacional y universal, determinó el poder ejecutivo en el año de 1953, a dirigirse al poder revisor de la constitución, proponiendo la reforma del artículo 34 de la Carta Magna, a efecto de otorgar a las mujeres la categoría de ciudadano y el ejercicio de los derechos políticos. Esta primera reforma culminó con la de 1974, que consignó el artículo 4 de la Constitución, la igualdad plena del hombre y la mujer, y como consecuencia de

(21*) Idem - Foro de México, Organó del Centro de Investigación y Trabajos Jurídicos, Panorama General de Nuestra Legislación en Materia del Trabajo, México, Octubre 1961, Páginas 16 a 24, 192, 194 y 195.

ello, las modificaciones necesarias en el Código Civil, en la ley de población, en la nacionalidad y naturalización y en la Ley del Trabajo. Las únicas normas particulares para el trabajo de la mujer que subsisten en la legislación laboral, se relacionan en la defensa de la maternidad.(22*)

(22*) De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera Edición, México, 1975 Editorua Porrúa, Páginas 62 y 63

CAPITULO

II

**CAUSALES QUE ORIGINAN EL
DESEMPLEO**

2.1 CONCEPTO DE DESPIDO INJUSTIFICADO.

Despido es el acto mediante el cual el patrón le hace saber al trabajador que la relación de trabajo queda rota, y por tanto, no deberá presentarse más a trabajar.

Se estima importante, establecer el hecho de que cuando el patrón le hace de su conocimiento al trabajador que la relación de trabajo queda rota, de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, el aviso realizado por el patrón tendrá que ser por escrito y especificando la causa o causas que motivaron tal situación. Sin embargo, tal omisión por parte del patrón trae como consecuencia la circunstancia de que se considere por sí sólo que el despido fué injustificado.

Por otra parte, presumimos que existirá despido injustificado en los siguientes casos:

I.- Cuando el patrón despida al trabajador sin darle aviso escrito.

II.- Cuando no exista ninguna de las causas establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Es necesario apuntar que la Ley que nos ocupa en su artículo 48, dice: “ El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario”.

Sin embargo, si el trabajador despedido injustificadamente demanda la reinstalación, es decir, quiere hacer valer su derecho a la permanencia en el trabajo, en los casos establecidos en el artículo 49 de la Ley, que consiste:

- a).- Trabajadores con antigüedad menor de un año.
- b).- Trabajadores en contacto directo y permanente con el patrón.
- c).- Trabajadores de confianza.
- d).- Trabajadores eventuales.
- e).- Trabajadores domésticos.

El patrón puede negarse a reinstalarlos mediante el pago de las indemnizaciones señaladas en el artículo 50 de la misma Ley.

Por otra parte, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, fracción XXII, establece que las relaciones de trabajo sólo pueden disolverse con causa justificada, por lo que en caso de despido que se declare injustificado puede el trabajador optar entre la readmisión o una indemnización, la cual será de tres meses de salario.

De conformidad con lo establecido anteriormente, se considera de gran importancia el estudio de este tema, ya que la Ley es totalmente proteccionista, y es necesario proteger a los trabajadores contra los posibles abusos que se pudieran suscitar por parte de los patrones abusadores.

2.2 RESCISION DE LAS RELACIONES LABORALES.

El artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, establece que:

“El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad”.

La rescisión es un acto potestativo que ejercita alguno de los sujetos de la relación laboral, en el momento en que el otro sujeto da motivo para ello, siendo un derecho potestativo del titular del mismo quien puede ejercitarlo o no.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, hace una relación sucinta y describe las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, causas señaladas como enunciativas y no limitativas.

Para una mayor referencia, se considera necesario mencionar algunas de estas causas:

- I. ...Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.
- II. ...Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
- III. ...Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- IV. ... Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades, etc.

También el trabajador puede rescindir su contrato de trabajo sin su responsabilidad, en los casos expresados en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

Como muestra de lo anteriormente expresado, mencionaremos algunos casos;

- I. “...Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo dentro del servicio en falta de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos”.
- II “...incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo”.
- III. “...Reducir el patrón el salario al trabajador”.
- IV “...No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados, etc”.

En la opinión del Maestro Néstor del Buen L., con relación a la rescisión, expone:

“En la terminología de la Ley, se entiende por rescisión el acto, a virtud del cual uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave del incumplimiento, imputable del otro sujeto. Debemos precisar que la rescisión sólo opera con respecto a las

decisiones individuales, pero no a las colectivas. La Ley no señala ni causas, ni procedimientos, para que pueda rescindirse un contrato colectivo de trabajo". (23*)

En la rescisión se puede observar una doble circunstancia; una cuando el patrón es el que hace valer la rescisión y otra cuando el que la hace valer es el trabajador; en la primera circunstancia, la relación de trabajo puede darse por terminada, si el patrón llega a comprobar la justificación, y que en caso de que no la compruebe se reanudará la relación de trabajo o a falta de esto, se pagará la indemnización fijada por la Ley.

Cuando es el trabajador, el que rescinde la relación laboral y es el que toma la iniciativa, la rescisión tiene como consecuencia la terminación definitiva de la relación laboral y la responsabilidad a cargo del patrón.

(23*) Del Buen L. Nestor - Ob. Cit - Página 542, Editorial Porrúa,
Primera Edición, México, 1974

2.3 SEPARACION DEL TRABAJO POR EDAD AVANZADA.

Para efectos del tema que nos ocupa, es preciso remitirnos a la jubilación, vejez, cesantía en edad avanzada, etc.

Se entiende por jubilación a la prestación económica por causa de la misma, la cual será única para cada beneficiario y consistirá en una pensión vitalicia, que le será reconocida en las condiciones, cuantía y forma que reglamentariamente se determine cuando a causa de la edad cesen en el trabajo.

Por otra parte es necesario la cuestión relativa a la situación referente a que la jubilación es un derecho que tienen los trabajadores a lo largo del tiempo y como compensación por el desgaste físico sufrido o por el tiempo que ha trabajado en una empresa; sin embargo, la jubilación es una prestación que no encuentra sus orígenes en la Ley Federal el Trabajo, sino en los contratos colectivos del trabajo.

En los contratos colectivos se establecerán los requisitos necesarios que debe cubrir un trabajador para poder obtener la pensión por jubilación, la cual no tendrá derecho a solicitar hasta el momento que agote dichos requisitos.

Se considera importante el señalar la situación de que si llegado el tiempo en el que el trabajador y de acuerdo a lo establecido en el contrato tiene derecho a jubilarse y no lo realiza, podrá hacerlo con todo derecho con posterioridad, pero ese tiempo no podrá pedir que se le retribuya como jornada extraordinaria.

Por otro lado, es necesario mencionar la cuestión relativa de que para que surta sus efectos la jubilación con respecto al Instituto Mexicano del Seguro

social, es preciso que el trabajador tenga sesenta años cumplidos de edad y que hubiere cesado en la actividad laboral, así como el hecho de que estén cubiertas ante el Instituto un mínimo de quinientas cotizaciones semanales.

Con respecto al Seguro de Vejez, hay que considerar como tal, aquellas personas que estén en edad jubilatoria, además del hecho relativo a la situación de desgaste, tanto físico como mental que existiera a lo largo de la realización de su trabajo y quienes no estén en posibilidades de desempeñarlo se les otorgará dicha pensión de vejez, siendo que por medio de ésta puedan mantenerse tanto ellos como sus congénitos que dependan económicamente de él. Así pues, la Ley del Seguro Social, establece como requisitos necesarios para que los trabajadores puedan disfrutar de la pensión de vejez:

- I.- Tener 65 años de edad.
- II.- Tener reconocido ante el Instituto un mínimo de quinientas cotizaciones semanales.
- III.- Que haya dejado de trabajar.
- IV.- Que presente solicitud ante el departamento de prestaciones en dinero del Instituto o ante la Delegación respectiva.

Por lo que se refiere al Seguro de Cesantía en Edad Avanzada, es preciso mencionar la cuestión relativa a que el fin primordial que busca éste seguro es el de cubrir el riesgo de la desocupación, en virtud de que las personas a las cuales nos referimos quedan en una situación totalmente desigual, para poder obtener un trabajo y un medio digno de subsistencia, en relación con los demás trabajadores.

Son requisitos indispensables para que el trabajador pueda obtener la pensión de cesantía en edad avanzada, los siguientes:

- I.- Que haya cumplido sesenta años.
- II.- Que no tenga ningún trabajo remunerado.
- III.- Que tenga ya reconocidas quinientas cotizaciones semanales dentro del Instituto.

2.4 TERMINACION DE LA RELACION LABORAL POR ACCIDENTES DE TRABAJO.

Terminación de la relación laboral es la cesación de sus efectos a partir de determinado momento, entendiéndose por esto que se acaba la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como cualquier obligación que derive de éstas.

El artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, establece las causas de terminación de la relación laboral, y dice:

Son causas de la terminación de las relaciones de trabajo:

- I.- El mutuo consentimiento de las partes.
- II.- La muerte del trabajador.
- III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital, de conformidad con los artículos 36, 37, 38.
- IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo y,
- V.- Los casos a que se refiere el artículo 434”

Para la terminación del contrato colectivo de trabajo, está reglamentada por el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

“Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental, o su muerte que produzca como consecuencia necesaria, inmediata directa la terminación de los trabajos;
- II.- La incoesteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- III.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
- IV.- Los casos del artículo 38, y
- V.- El concurso o la quiebra legalmente declarados, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Al respecto, el **Maestro Nestor del Buen L.**, dice:

“En la esencia de la terminación se encuentra la idea de que ha sobrevenido un acontecimiento que hace imposible la continuidad de la relación de trabajo. Puede también jugar la voluntad de las partes, pero sólo la del trabajador si se trata de una decisión unilateral”. (24*)

Estamos de acuerdo con lo manifestado por el maestro Del Buen L., ya que la regla general en el Derecho Mexicano del Trabajo, por lo que se refiere a la estabilidad en el empleo, es la protección a la clase trabajadora y la conservación a su trabajo.

(24*) Ley Federal del Trabajo, México, 1997, Editorial Sista, Página 10

Con respecto a la terminación de la relación de trabajo por accidentes de trabajo, es necesario mencionar como punto de partida para desarrollar el tema lo que debemos entender por accidente de trabajo.

Accidente de Trabajo: Es el hecho mediante el cual el trabajador sufre una lesión o daño corporal de manera repentina o por consecuencia del trabajo realizado.

De acuerdo a lo establecido anteriormente, es preciso apuntar que para surgir el accidente, es necesario que exista un agente externo que lo produzca, teniendo que ser una causa externa al individuo, pudiendo ser una máquina, una herramienta o cualquier otro objeto que sea utilizado por el trabajador que actúa en forma impredecible sobre el individuo, produciéndole una lesión.

Sin embargo, para poder hablar de accidente de trabajo como tal, es preciso que el accidente sufrido se haya ocasionado dentro del horario de trabajo, no siendo necesario el hecho de que sea provocado por la maquinaria operada en forma directa. (25*).

La Ley Federal del Trabajo, también nos hace referencia a los accidentes "in itinere", siendo aquellos que pudieran acontecer al trabajador en el trayecto de su domicilio al centro de trabajo donde presta sus servicios y viceversa.

Con respecto a lo establecido en el párrafo anterior, es de somera importancia el tomar en consideración el tiempo que pudiera tardar el trabajador en

(25*) García Alfonso, Curso del Derecho del Trabajo México, 1973, Ediciones Ariel, Página 171

llegar de su casa al trabajo y de éste a su domicilio, debido a que no sería procedente el reconocimiento de profesionalidad a un accidente “in itinere”, que ocurrió cuando el trabajador por alguna circunstancia ocupa un lapso de tiempo muy extenso o mayor de lo habitual. Poniendo en consideración que si el accidente fuera sufrido fuera del puesto de trabajo, no se le podrá imputar al patrón ninguna responsabilidad.

Por otra parte, la jurisprudencia sobre accidentes de trabajo nos señala los elementos necesarios para configurar un accidente de carácter profesional, que a la letra dice:

- a).- “Que un trabajador sufra una lesión.
- b).- Que le origine en forma directa la muerte o una perturbación funcional temporal o permanente.
- c).- Que dicha lesión se ocasione durante el ejercicio o con motivo de su trabajo. De manera que si en uno caso solo se demostrase los dos primeros elementos, pero no el que el trabajador haya sufrido el accidente en el ejercicio o con motivo de su trabajo, es de estimarse que no se configura el accidente de trabajo, con carácter profesional (26*).

Sin embargo, los accidentes de trabajo producen consecuencias que se clasifican de la siguiente forma:

- I.- Incapacidad temporal.

(26*) **Jurisprudencia, Accidentes de Trabajo**, Suprema Corte de Justicia de la Nación, quinta parte, tesis sobresalientes 1974, 1975, actualización IV laboral. Página 49.

II.- Incapacidad permanente parcial.

III.- Incapacidad permanente total y,

IV.- La muerte.

Incapacidad temporal; Es la pérdida de las facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Incapacidad permanente parcial; Es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

Incapacidad permanente total: Es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida. (27*).

Con respecto, a lo anteriormente establecido es necesario mencionar que en el primer caso, el accidente puede inhabilitar al trabajador para toda la vida, siendo el caso de que le produzca ceguera total, turbación mental, etc; en el segundo caso, le produce la reducción de la capacidad de trabajar, por toda la vida; con respecto al tercer caso, se dará cuando el trabajador pierda en forma total la capacidad para poder trabajar durante un tiempo limitado.

Al referirnos a los casos mencionados en el párrafo anterior su orden es el siguiente:

(27*) Ley Federal del Trabajo, México 1997, Editorial Sista, Páginas 74 y 75

* Incapacidad permanente total.

* Incapacidad permanente parcial.

Incapacidad temporal.

2.5 INDEMNIZACION QUE LA LEY ESTABLECE PARA CADA CASO.

La Ley Federal del Trabajo establece las indemnizaciones que le corresponderá al trabajador que ha sido despedido injustificadamente, y que el patrón se ha negado a reinstalarlo y a la letra dice:

- I.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad de tiempo de servicio prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestados sus servicios.
- II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados y,
- III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones. (28*).

Además de lo establecido en el párrafo anterior, el trabajador despedido injustificadamente tendrá derecho a la reinstalación o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

En lo que se refiere a la terminación de la relación laboral, artículo 53

(28*) Ley Federal del Trabajo. México, 1997, Editorial Sista, Página 9

de la Ley, en sus tres primeras fracciones no hay obligación de cubrir ninguna indemnización. En el caso de la fracción IV, si la incapacidad proviene de un riesgo que no sea consecuencia del trabajo, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario, a la prima de antigüedad, de acuerdo con el artículo 162 y las demás prestaciones que le corresponden conforme a la Ley.

No obstante, que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido jurisprudencia en el sentido de que esta indemnización no procede cuando el Instituto Mexicano del Seguro Social otorga pensión de invalidez.

Por lo que hace el artículo 434 de la Ley, en todos los casos con excepción a la fracción IV, que se refiere al trabajo de minas, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la Ley Laboral. De acuerdo con lo establecido en el artículo 436.

Con respecto a la indemnización que corresponde al trabajador por accidentes de trabajo, la Ley establece en su artículo 491, cuando el riesgo produzca al trabajador una incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que dejó de percibir, con motivo del mismo, y mientras permanezca la imposibilidad de trabajar.

Cuando se trate de una incapacidad permanente parcial, se le pagará el tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculando sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiera sido permanente total. Si la incapacidad es permanente total, la indemnización consistirá en la medida de tomar el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos se tendrá en cuenta la edad del trabajador, así como la importancia de la incapacidad y la

aptitud para que pueda realizar actividades remuneradas que sean semejantes a su profesión u oficio.

CAPITULO

III.

DERECHO COMPARADO

3.1 SEGURO DE DESEMPLEO EN ESPAÑA.

En este capítulo se tratará de dar una visión más o menos amplia de como opera dicho seguro en España, para que con posterioridad se llegue a una conclusión adecuada.

La protección que se da por desempleo se divide en dos, siendo una a nivel asistencial y otra a nivel contributivo, ambos son de carácter público y obligatorio.

Siendo el nivel contributivo el que tiene como objeto primordial el proporcionar prestaciones sustantivas de las rentas salariales dejadas de percibir como resultado de la pérdida de un empleo anterior o de la misma reducción de la jornada.

Por otra parte, el nivel asistencial será complementario del nivel contributivo, y garantiza la protección a los trabajadores desempleados.

La acción protectora de desempleo, comprenderá las prestaciones siguientes:

En el nivel contributivo:

a).- Prestaciones por desempleo total o parcial.

b).- Abono de las aportaciones de empresa y trabajador correspondiente a las cotizaciones a la Seguridad Social durante la

percepción de las prestaciones por desempleo, excepto en el caso de que la empresa continúe con la obligación de cotizar su aportación específica.

En el nivel asistencial:

- a). Subsidio por desempleo.
- b).- Abono de las cotizaciones a la Seguridad Social correspondiente a las contingencias de asistencia sanitaria, protección a la familia, y en su caso, jubilación, mientras perciba el subsidio por desempleo.
- c).- Prestaciones de asistencia sanitaria.

Se comprenderán situaciones legales de desempleo, aquellos trabajadores que pierdan temporal o definitivamente, de forma total o parcial su trabajo, por las siguientes causas:

- * Despido procedente reconocido en sentencia.
- * Muerte, jubilación, incapacidad o extinción de la personalidad jurídica del contrato.
- * Terminación del contrato.
- * El retorno del extranjero por extinguírsele la relación laboral en dichos países, avalado por la Oficina de Emigración, mediante un certificado.

- * La liberación de prisión por cumplimiento de condena o libertad condicional, avalado por certificación del Director del establecimiento penitenciario.

Se considera importante el mencionar que requisitos deberán cumplir los trabajadores para tener derecho a las prestaciones por desempleo; siendo necesario el hecho de que se encuentren afiliados a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada al alta en los casos que reglamentariamente se determinen; así como, tener cubierto un período mínimo de cotización de seis meses dentro de los cuatro años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar; encontrarse en situación legal de desempleo, las cuales ya hemos mencionado con anterioridad; no haber cumplido la edad ordinaria que exija en cada caso para causar derecho a la pensión de jubilación, excepto que el trabajador no tuviera acreditado el período de cotización exigido para ello, o se trate de supuestos de suspensión de relaciones laborales o reducción de jornadas autorizadas por resolución administrativa.

Para efectos de lo establecido en el párrafo anterior, la entidad gestadora competente pagará las prestaciones por desempleo en los supuestos de incumplimiento de las obligaciones de afiliación y alta y de cotización, sin perjuicio de las acciones que puedan adoptar contra la empresa infractora y la responsabilidad que corresponda a ésta por las prestaciones abonadas.

Por otro lado, para los efectos del derecho de la prestación por desempleo se encontrarán en esta situación los trabajadores que se ubiquen en:

- * Excedencia forzoso para cargo público o sindical.

* Servicio Militar.

* La huelga o el cierre patronal legales.

* Invalidez provisional, etc.

De lo anteriormente establecido se desprende lo siguiente:

Se comprende por desempleo aquella situación en que se encuentran quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierden su ocupación, sin causas imputables a ellos, o ven reducidas en una tercera parte, o más sus jornadas ordinarias de trabajo.

Ahora bien, para efectos del tema que nos ocupa es preciso considerar los siguientes puntos:

- 1.- Personas que tienen derecho al subsidio por desempleo, así como los requisitos necesarios para gozar de él.
- 2.- Contenido del subsidio y su cuantía.
- 3.- Duración del mismo, etc., y otras más que a lo largo del desarrollo del tema se mencionarán.

Se comprenderá como beneficiarios del subsidio por desempleo, los parados que figurando inscritos como demandantes de empleo sin haber rechazado oferta de empleo adecuada en el plazo de un mes y careciendo de rentas de cualquier naturaleza superiores a las siguientes situaciones:

- a).- Haber agotado la prestación por desempleo y tener responsabilidades familiares.
- b).- Ser trabajador emigrante que, habiendo regresado del extranjero no tenga derecho a la prestación por desempleo.
- c).- Encontrarse en situación legal de desempleo, no tener derecho a la prestación por no haber cubierto el período mínimo de cotización, siempre y cuando se haya cotizado al menos tres meses y tener responsabilidades familiares.
- d).- Haber sido liberado por cumplimiento de condena o remisión de la pena y no tener derecho a la prestación por desempleo.
- e).- El haber sido declarado totalmente capaz o inválido parcial como consecuencia de un expediente de revisión por mejoría de una situación de gran invalidez, así como invalidez permanente, absoluta o total.

Igualmente, serán beneficiarios del subsidio por desempleo los trabajadores mayores de cincuenta y cinco años, con o sin responsabilidad familiar que cumplan todos los requisitos, excepto la edad, para jubilarse como trabajadores por cuenta ajena en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social en los que se reconozca el derecho a la prestación o subsidio por desempleo y estén incluidos en algunos de los siguientes casos supuestos:

- * Trabajadores que estén percibiendo el subsidio o tenga derecho a percibirlo por encontrarse en algunos de los supuestos anteriormente establecidos.

- * Trabajadores que hubiesen agotado el subsidio o no lo percibieron por carecer de responsabilidades familiares y hubiesen permanecido inscritos como desempleados desde la situación legal de desempleo. No se considerará interrumpida la inscripción cuando aceptasen un trabajo de duración inferior a seis meses.

Se entiende por responsabilidades familiares, el tener a cargo, al menos al cónyuge o a un familiar por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado.

Con respecto a la cuantía y duración del subsidio por desempleo consistirá en que con respecto a la cuantía será el setenta y cinco por ciento del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de pagas extraordinarias.

Además del subsidio por desempleo durante el tiempo de duración del mismo, la Entidad Gestora ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social, correspondientes a las prestaciones de asistencia sanitaria y a la protección familiar, en su caso. También la Entidad Gestora deberá cotizar por las contingencias de vejez para el caso de subsidio a trabajadores mayores de cincuenta y cinco años.

Por lo que hace al subsidio de desempleo, tendrá la siguiente duración:

- * Será de seis meses prorrogables, por períodos semestrales, hasta dieciocho meses en los supuestos previstos con anterioridad en los incisos a), b), d) y e). Con respecto al subsidio otorgado a los trabajadores mayores de cincuenta y cinco años con o sin responsabilidades familiares, su duración será hasta que el

trabajador alcance la edad de acceso a la pensión de jubilación normal o anticipada de tener derecho a ésta.

* Cuando el trabajador no tenga derecho a la prestación de desempleo por no haber cubierto el período mínimo de cotizaciones, el tiempo de duración será el siguiente:

- * - Tres meses de cotización, tres meses de subsidio.
- * - Cuatro meses de cotización, cuatro meses de subsidio.
- * - Cinco meses de cotización, cinco meses de subsidio. (*29)
- * - En el caso de los trabajadores que son emigrantes y que nos referimos en el inciso b) de este capítulo, en caso de que se reconociera el derecho, las cotizaciones acumuladas por el trabajador podrán ser tenidas en cuenta para el reconocimiento de un futuro derecho a la prestación del nivel contributivo.

En este caso la prestación asistencial subsiguiente se reducirá en igual número de meses que los disfrutados anteriormente, de tal manera que la duración total de los subsidios no supere la máxima de dieciocho meses.

Con respecto al plazo del subsidio por desempleo, se establece que dentro de los quince días siguientes al período de espera de un mes desde la inscripción como demandante de empleo en las situaciones que den lugar al derecho

(*29) Guía Laboral, México, 1987, Edición Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Páginas 42, 43 y 44

de percibir el subsidio, o desde el agotamiento de la prestación contributiva.

En relación a los casos de despido procedente, la solicitud se presentará en los quince días siguientes a los tres meses de espera.

Por lo que hace a los casos de inscripción como demandante de empleo y/o solicitud fuera de plazo, la duración de la prestación se reducirá en tantos días como medien entre la fecha en que se hubiera tenido lugar el reconcomiento del derecho, de haberse inscrito y solicitado en tiempo y forma, y aquellas en que efectivamente se hubiera tenido lugar el reconocimiento del derecho, de haberse inscrito y solicitado en tiempo y forma y aquellas en que efectivamente se hubiera formulado tal solicitud.

La aceptación de un trabajo de duración menor a seis meses durante el plazo de espera no afectará al derecho a obtener el subsidio que quedará en suspenso hasta la finalización de aquel.

Para concluir el presente capítulo, es preciso el establecer los supuesto por los cuales se suspende y extingue el derecho para obtener la prestación por desempleo, así como también es aplicable para el subsidio por desempleo.

La suspensión del derecho supone la interrupción del abono de prestaciones y de cotizaciones y las causas que los provocan son:

- * Porque haya habido traslado al extranjero para trabajar o por perfeccionamiento profesional por un período inferior a seis meses.
- * Por realizar un trabajo con una duración menor a seis meses.

- * Cuando haya incumplimiento de la prestación ante la Entidad Gestora y ésta lo requiera sin causa justificada (un mes de suspenso).
- * Cuando se incorpore al Servicio Militar, por el cumplimiento de una sentencia (condena) que implique privación de la libertad, excepto que tenga cargas familiares y no dispusiera de renta familiar alguna, cuya cuantía excediera del salario mínimo interprofesional.
- * Cuando haya rechazado de una oferta de empleo adecuado, asistencia a un curso de formación o participación en trabajos de colaboración social (seis meses de suspensión).

Con respecto a la extinción del derecho a las prestaciones por desempleo, se dará en los siguientes supuestos:

- *- “Por agotamiento del periodo de duración.
- * - Por el traslado de residencia al extranjero (más de seis meses).
- * - Por la realización de trabajos por cuenta ajena o propia, con duración superior a seis meses, salvo en el desempleo parcial o trabajo a tiempo parcial.
- * - Por fallecimiento.
- * - Por pasar a ser pensionista de jubilación o invalidez (total, absoluta o gran invalidez), pudiendo en este último caso optar por una u otra. (*30)

(*30) Sequeira de Fuentes, Marcial; Legislación Social Básica, Sexta Edición, Madrid, Editorial Civitas, Páginas 535 a la 671

3.2. SEGURO DE DESEMPLEO EN ESTADOS UNIDOS.

La "Social Security Act" de 1935 deja a cada estado de la federación la potestad de crear su propio cuerpo jurídico, por lo que hace a la protección por desempleo, respetando el marco que se elabora en dicha ley.

En la Ley del Seguro de Desempleo del citado país, no existe uno, sino múltiples sistemas de prestaciones por desempleo.

La presente ley se encuentra reglamentada por la de 1935 y la posterior "Federal Unemployment Tax Act".

Su sistema se puede calificar de amplio en cuanto a los colectivos afectados (tras la reforma efectuada en 1979), pero restringida por su duración y cuantía

La prestación básica es aproximadamente de veintiseis semanas (con un máximo de treinta y cuatro), prorrogables en plazos diferentes, según los estados conforme aumenta la tasa de paro. La cuantía se sitúa alrededor del cincuenta por ciento del salario, calculándose la base reguladora de forma diferente en los diversos estados de la unión.

Existen en E.E.U.U. algunos programas especiales de garantía de recursos para categorías especiales de trabajadores afectados por la reconversión o la política que el Gobierno ha adoptado con respecto a algunos sectores como son; líneas aéreas, ferrocarriles, etc. La protección, en estos casos, puede llegar a garantizar el cien por ciento del salario.

No existe sistema especial de desempleo parcial, a pesar de que algunos estados como California y Arizona han implantado algunas normas de este terreno. Sin embargo, empresas y trabajadores deben de acogerse por tanto al régimen de protección del desempleo total, alternando semanas enteras de trabajo como semanas de paro*. No habrá posibilidad de acogerse a la reducción de la jornada laboral.

Las legislaciones básicas que reglamentan dicho Seguro de Desempleo son: La Ley de Seguridad Social de 1935, y la Federal Unemployment Tax Act de 1979.

Ahora bien, dada la potestad legislativa que tienen los diversos estados en este país, a continuación se incluyen los aspectos generales del sistema de protección aplicables en casi todos ellos, que se encuentran recopilados en la "Federal Unemployment Tax Act".

De lo anteriormente establecido y de acuerdo al estudio realizado, se desprende el siguiente resumen.

- | | |
|--------------------------------|---|
| 1.- CAMPO DE APLICACION | “Todos los asalariados en desempleo. |
| 2.- NIVELES : | Nivel contributivo.
Nivel asistencial (para algunos estados y programas). |

(*) Para efectos de los países que se estudian se entiende por parados a aquellas personas que se encuentran sin trabajo y por consiguiente, sin ocupación alguna

- 3.- PERSONAS** Trabajadores por cuenta ajena.
- PROTEGIDAS** Funcionarios de las administraciones públicas y local (a partir de 1979).
Trabajadores agrícolas (a partir de 1979).
Otros colectivos según las modalidades de cada estado.

NIVEL CONTRIBUTIVO.

- 4.- REQUISITOS** Estar afiliado al régimen de seguro de desempleo.
- NACIMIENTO** Pérdida involuntaria del empleo.
- DEL DERECHO** Inscripción en la oficina pública de empleo.
Estar en disposición de trabajar.
Ser apto para el trabajo.
- 5.- EXCLUIDOS** Trabajadores que han sufrido reducción de horario.
- DEL DERECHO** Quienes abandonen voluntariamente el trabajo.
- A** Despedidos por falta grave.
- PRESTACIONES** Quienes no aceptan seguir la formación profesional exigida para adquirir o mantener la aptitud para el trabajo.
- 6.- NACIMIENTO** Afiliación al seguro de desempleo.
- DEL DERECHO** Haber percibido un mínimo número y/o un número
- REQUISITOS** mínimo de semana de trabajo en el período de base o referencia (que oscila de un mínimo de dieciocho semanas a un máximo de cincuenta y dos, según el estado).

7.- DURACION DESEMPLEO TOTAL REGIMEN ESTATAL	<p>En general veintiseis semanas; en algunos estados hay una duración especial fijada en base a cierto número de semanas de trabajo con relación al período de referencia que oscila entre veintiseis y treinta y cuatro semanas.</p> <p>Período de promulgación en función del índice oscilando entre más del cuatro por ciento en tres meses consecuti - o más del veinte por ciento en los dos años precedentes,. Prórroga media del período normal hasta llegar a trece semanas con límite de treinta y nueve semanas.</p>
REGIMENES COMPLEMEN- TARIOS.	<p>Fondos complementarios privados recogidos en convenios colectivos; proporcional a la duración del empleo.</p>
8.- CUANTIA DESEMPLEO TOTAL REGIMEN	<p>Fracción del total del salario percibido en el trimestre mejor pagado durante el período de referencia oscila entre el cincuenta y cinco por ciento y el cuarenta y seis por ciento del salario de referencia. En general del orden del cincuenta por ciento del salario anterior (calculado de tres maneras diferentes). Del sesenta al setenta por ciento de prestatarios con personas a su cargo perciben complemento salarial del cincuenta por ciento.</p>
REGIMENES COMPLEMEN- TARIOS.	<p>Del noventa al noventa y cinco por ciento del último salario</p>
DESEMPLEO	<p>Se le retiene la prestación por desempleo total en una</p>

PARCIAL SISTEMA APLICADO EN 48 ESTADOS:	proporción (variable por estado) de la cuantía equivalente a los que sobrepasen determinada cantidad.
SISTEMA APLICADO EN 4 ESTADOS:	Reducir el total de las prestaciones proporcionalmente a las remuneraciones percibidas por trabajo. Existirán en cada estado cuantías mínimas y máximas.
NIVEL ASISTENCIAL:	Existen programas especiales de garantía de remuneraciones.

9.- **BENEFICIARIOS:** Trabajadores afectados por la política federal de intercambios comerciales con el extranjero (programas de asistencia por ajuste comercial).

Trabajadores a los que se ha suspendido el contrato de trabajo como consecuencia de la ampliación del "Medwood National Park" (Programa de Protección a los Trabajadores de Medwood).

Trabajadores afectados por la restructuración del sistema ferroviario (Programa de protección de los trabajadores del ferrocarril).

10.- **CUANTIA:** Puede alcanzar el cien por ciento del salario frecuentemente es un complemento de las prestaciones por desempleo cuando se tiene derecho (*31).

(*31) Sistema de Protección del Desempleo en los Países Industrializados Madrid 1984 Editorial Instituto de Estudios Laborales y de Seguridad Social, Páginas. 105-111.

CAPTULO

IV

JUSTIFICACION DE SU IMPLANTACION

EN MEXICO

4.1 PROBLEMATICA ECONOMICA, POLITICA Y SOCIAL .

En la aplicación de una política laboral y formación de una democracia total ha sido común entre los analistas afirmar que la democracia será total cuando se hubiere vivido una experiencia en política de empleo y desempleo con una regulación y normativa de Gobierno, para amparar la relación obrero-gobierno en una contingencia de desempleo, desempeñadas por fuerzas políticas que sucesivamente respondiesen a esquemas ideológicos en el momento social de su aplicación dentro de un marco jurídico y pudiendo sus ideólogos definirse en dos grupos, conservadores y progresistas.

Es necesario para desarrollar esta idea político-demócrata-social, ofrecer una legislación que podría definirse como obra jurídico-político-laboral. Por lo tanto, dentro de las buenas relaciones político-sociales debe legislarse de este modo un ordenamiento jurídico que considere las normas que regulen el complejo mundo de las relaciones laborales en materia de desempleo.

No se pretende aquí aprovechar este estudio para tratar de resumir y sintetizar las claves de esa obra legislativa, y aún para hacer un análisis político de la implantación de una ley reguladora en materia de desempleo, sino más bien, afirmar que sería totalmente necesario, puesto que la crisis de empleo que como consecuencia de las crisis económicas de los pueblos se han enfrentado de un lado mediante la importación de soluciones de origen europeo conocidas como denominaciones, según la perspectiva que se adopte, la de “flexibilización del mercado de trabajo”, o la de “situación precaria del empleo”, y de otro lado la reducción de una mano de obra ante una reconversión industrial, sería ideal la implantación de una ley que regulase el acogimiento a la misma, mediante una retribución económica, en tanto cuanto, mediante períodos y normativas concretadas

por la ley, pudiese reintegrarse a la fuente de trabajo activa los marginados por la reconversión industrial.

La crisis económica ha ejercido su influencia en el ambiente del Seguro Social, que debiera ser la Entidad Gestora al Seguro de Desempleo, y en ciclos de crisis económica debe enfrentarse con los déficits financieros provocados por el incremento de beneficiarios directos de prestaciones y por el descenso de cotizaciones ante las crisis laborales en materia de empleo; por consiguiente esta situación termina por configurarse de modo más riguroso los requisitos exigidos para causar derecho a prestaciones, tanto directas como indirectas, definamos jubilaciones y prestaciones por desempleo a implantar.

Se considera que la política de empleo es el conjunto de decisiones, tienen como finalidad esencial la consecución del equilibrio a corto, mediano y largo plazo, entre la oferta y la demanda de trabajo en sus aspectos cuantitativos y cualitativos, así como la protección de las situaciones de desempleo.

Las medidas de política de desempleo se adoptarán en el marco de la política económica entre el empleo y desempleo, así como mejorar la estructura ocupacional, fomentando la mejora de las condiciones de vida y de trabajo para que no incidan en una mayor contingencia de desempleados, lacra social; pero si así fuese, deben de tener una cobertura social-económica, que le permita ante su *infortunio*, también una vida digna y racional, ya que el desempleado es parte activa en desgracia de la masa laboral.

Los objetivos de la política de empleo estratégicamente bien llevados *consolidarían la planta productiva y evitarían un mayor contingente de desempleados*, lo cual fundamentamos en los siguientes apartados:

- A.- Aumentar el nivel de empleo, potenciando las industrias y sectores con una utilización intensiva del factor trabajo por medio de programas específicos destinados a fomentar la colocación de trabajadores que se encuentren en dificultades de inserción en el mercado de trabajo.
- B.- Establecer y regular sistemas adecuados de prevención de desempleo, con la legislación idónea al momento socio-económico que se viva en el momento a su implantación, pudiendo controlar los desequilibrios económico-sociales ante una presunta crisis económica que repercutiría en el bienestar del desempleo.
- C.- Establecer un sistema eficaz y ágil a la protección de las situaciones de desempleo, que se reducen en una protección legal como ende jurídico de la masa laboral caído en desgracia.
- D.- Lograr el mayor grado de transparencia del mercado de trabajo mediante una adecuada gestión de la colocación y la adopción que facilite información, orientación y promoción de trabajadores.
- E.- Proteger la movilidad ocupacional de la mano de obra a fin de conseguir una mayor adecuación cualitativa y cuantitativa de las ofertas y demandas de empleo, y con ello tener un mayor control y calidad en mano de obra calificada.

La ejecución de la política de empleo y desempleo, es misión del Gobierno que la llevará a cabo mediante la acción coordinada de los diferentes departamentos que regulan y controlan esta materia como organismo gestor (Seguro Social) de dicha política, en cuyos órganos consultivos, y en su caso, directivos

estarían representadas las asociaciones empresariales y organismos sindicales para su mejor control.

El gobierno deberá prestar especial atención a la formulación y desarrollo de una política de fomento de empleo y desempleo, buscando la máxima utilización de los recursos humanos y económicos disponibles.

Estos programas tendrán carácter temporal y su duración se determinará en las normas que lo desarrollen, pudiendo prorrogarse en tanto subsistan las circunstancias que lo motivaron.

Las medidas de fomento del empleo como base a evitar un contingente de mayor desempleo, podrán establecerse con carácter selectivo para zonas geográficas en las que el desempleo tenga mayor incidencia para sectores económicamente en crisis y para colectivos determinados de trabajadores con dificultades de colocación.

El organismo gestor de empleo podrá exigir de todo trabajador desempleado, siempre que perciba la prestación de desempleo, trabajos de colaboración cuando el mismo sea de utilidad social y redunde en beneficio de la comunidad, ya sea de carácter benéfico, asistencial y sin ánimo de lucro, tenga carácter temporal, así mismo coincida con las aptitudes físicas y profesionales del trabajador desempleado.

Como motivación económica a las empresas, el Gobierno o Entidad Gestora delegada podrá otorgar ayudas a las empresas que contraten trabajadores desempleados, concediendo créditos a empresas de nueva creación en base al número de trabajadores captados del desempleo que sean contratados. Esta ayuda

estará en razón directa al tamaño de las empresas de nueva inversión o ya existentes, según el número de trabajadores de su planta, también ayuda a los incrementos de trabajadores para mayor inversión mediante escalas de capital y trabajadores procedentes del desempleo.

Se puede concluir dentro de un pequeño esquema de todo lo manifestado, la imperativa necesidad de implantar y legislar leyes para la protección al trabajador marginado de la masa laboral para la subsistencia y precaria situación en que queda el desempleado dentro de un contexto social, adverso e imprevisto, lo que se desprende del estudio de una problemática política, social y económica.

Siendo pertinente también legislar al respecto sobre quien deberá tener derecho a la protección del seguro de desempleo, atendiendo al tiempo laborado, al importe de su salario, debiéndose determinar en que porcentaje será beneficiado con dicho seguro; en la especie, cabe mencionar que desafortunadamente nuestras leyes en materia de trabajo siempre han sido proteccionistas y paternalistas, con ésto se propone que la persona que realmente desempeñe determinado período en su trabajo será acogido por este beneficio, no así la persona que preste sus servicios en forma esporádica, y con ello acarree una carga para las dependencias que en ellos se involucren, es decir, que se cree un vicio al trabajador que no haya cumplido con los requisitos previos para alcanzar el seguro de desempleo, ya que en la actualidad existe un gran desempleo, imaginación de la masa laboral, pero es cierto también que no se puede beneficiar al trabajador que no haya cumplido, insisto dentro de un contexto social en desarrollar una actividad que le permita tener acceso a los derechos que dimanen del seguro de desempleo.

CAPITULO

V

**LOS ORGANISMOS OFICIALES QUE SE
INVOLUCRAN**

5.1 SEGURO SOCIAL.

La Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, es resultado del esfuerzo de los trabajadores de México, por obtener prerrogativas especiales resultantes del desarrollo de su trabajo con los altos beneficios para la clase laboral que necesariamente tiende a preservar la seguridad social de ese gremio, con influencia determinante para el desarrollo económico del país, constituyendo la legislación laboral que emerge del Derecho Social consignada en el artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.

“Toda persona, como miembro de la sociedad tiene derecho a la Seguridad Social, y a obtener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y de los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.

Debemos recordar que en el siglo pasado, cuando se aparecían los daños tan serios que la doctrina liberal causaba en la masa trabajadora, el problema del riesgo profesional se contempló como concomitante al maquinismo y apareció la tendencia de establecer seguros contra el riesgo.

Por otra parte, las ideas solidarias que trajo la Revolución Francesa, llevaron a considerar, primero la beneficencia pública y luego la asistencia pública como una de las funciones que competen al Estado.

El hombre viene a este mundo y forma parte de una sociedad con la que se encuentra ligado por múltiples lazos, apareciendo deberes que cumplir pero también derechos que exigir. Existen dos calamidades temibles que afligen a la

sociedad; la enfermedad y la miseria. Tanto la asistencia pública como los seguros privados contratados por los empresarios, tratan de combatir esos males; pero sólo en forma fragmentaria, pues en el primer caso la suministración de auxilios a la clase de menesterosa tiene un aspecto un tanto arbitrario y en el segundo, solamente se protege a cierta clase de trabajadores contra el riesgo profesional. En este último campo era y es posible contratar seguros contra riesgos no profesionales; pero entonces se limita esa protección a los obreros que voluntariamente quieren contribuir con sus cuotas al pago de la prima respectiva.

El Seguro Social es un paso muy importante dentro del desarrollo social de las naciones; pero la concepción más amplia de la Seguridad Social nos debe orientar para comprender las ambiciones que nuestros pueblos tratan de realizar para el futuro.

Estos apuntes se referirán especialmente al Seguro Social, que es la institución existente en nuestro país, pero debemos conocer las bases de una doctrina sobre Seguridad Social, pues creemos que los pueblos siguen una evolución en que de un estado de falta de protección se pasa poco a poco a las situaciones de amparo legal para el riesgo profesional, después regímenes de Seguro Social obligatorio, para desembocar en sistemas de Seguro Social que otros países muy adelantados, ya tienen dentro de su régimen jurídico.

Los principios fundamentales de la Seguridad Social, según se ha venido comentando, se concretan en la universalidad y la unidad de la función de la Seguridad Social y su integración en la política económica y social en general. Lo primero, o sea la universalidad, busca un sistema global de protección hecho extensivo al conjunto de una colectividad nacional respecto de todas las contingencias relativas a la salud de sus miembros o que pudieran poner en peligro

los medios de existencia de los trabajadores y de sus familiares, en lugar de carácter fragmentario de los sistemas de asistencia y seguros sociales.

Un progreso esencialmente notable es el aspecto familiar en los problemas de Seguridad Social, se reconoce explícitamente, ya en forma de aumento de las prestaciones de sustitución destinadas a como pensar la pérdida de ganancias, ya en forma de prestaciones destinadas concretamente a aliviar las cargas de familia. El principio de unidad es necesario para la simplificación y ahorro administrativos.

Este último principio se explica porque en algunos sistemas de seguros sociales, inspirado en modelos extranjeros, el seguro de enfermedad estaba administrado por consejos bipartitas (trabajadores y patronos), el seguro de pensiones por consejos tripartitas (trabajadores, patronos y Gobierno) y el seguro de accidentes de trabajo por asociaciones profesionales de empleadores.

La unidad de administración ofrece ventajas evidentes. Como podemos fácilmente comprender para llegar a la doctrina de la Seguridad Social fue necesario reflexionar profundamente sobre el contenido, la fundamentación y las deficiencias de la asistencia y de los seguros sociales.

La implantación del seguro social ha sido un paso definitivo para encaminarnos hacia una verdadera doctrina de la Seguridad Social, pero tomando en cuenta las experiencias que han sufrido otros pueblos y las fórmulas financieras más adecuadas para estructurar un sistema que no corra el riesgo de fracasar y que se acomode a nuestro peculiar modo de ser, consideramos que es necesario consolidar primero el seguro social mexicano.

Volviendo a los desarrollos históricos que mencionamos, debemos entender que la Seguridad Social sólo debe concebirse cuando se aceptaron las ideas de igualdad humana y desaparecieron las castas privilegiadas constituidas por nobles que suponían su calidad superior derivada de la herencia. Todos los hombres sin excepción, tienen derecho a un mínimo de seguridad. Además, como el Gobierno no depende de origen divino, según el concepto teocrático, sino que emana de la voluntad popular, tiene el deber de procurar para todos los individuos ese mínimo de seguridad.

La aspiración a la Seguridad Social sigue siendo una ambición humana, pero ahora encontramos que con bases más sólidas, es posible aceptar su aplicación, así sea dentro de un concepto mínimo y uno de los escalones para llegar a esa meta es el Seguro Social.

Para comprender bien la naturaleza del seguro social necesitamos considerar su antecedente inmediato; el contrato del seguro dentro del derecho privado que se estudia en la clase de Derecho Mercantil. En este contrato una persona paga, durante cierto tiempo, una suma de dinero en una sola entrega o en forma periódica para obtener, en caso de ocurrir el infortunio previsto, alguna prestación, en especie o en dinero que trata de compensar la pérdida patrimonial sufrida por el asegurado. Este contrato lo puede celebrar una persona para provecho propio y para beneficiar a terceros.

El cambio radical del Seguro Social es que se convierte en obligatorio para todos los patronos y trabajadores. Si solamente se refiere a los riesgos profesionales quedará a cargo de los patronos para pagar la totalidad de las cotizaciones y si abarca otros riesgos como la enfermedad natural, el desempleo y la

incapacidad, así como la vejez deberán contribuir el pago de las cuotas los mismos trabajadores, además de los patronos y el Estado.

La primera ley de esta clase se crea en el año de 1943 y marca el punto de partida dentro del Derecho Positivo Mexicano para una nueva etapa dentro de la política social auspiciada por el estado para proteger eficazmente al trabajador y a sus dependientes económicos, legislación que no solamente beneficia en forma directa al trabajador, sino que mejora las relaciones con el patrón y especialmente los centros productivos del país, dándose origen así a nuevas formas e instituciones de solidaridad comunitaria en la República.

Su promulgación trajo como consecuencia inmediata una mayor fuerza adquisitiva del salario de los trabajadores, ya que al subrogarse las instituciones de seguridad social en la atención de los problemas de salud de los trabajadores, el pago por indemnizaciones legales y los riesgos de trabajo derivados del quehacer laboral, sus percepciones se vieron intocadas en tal sentido que el salario se vió mayormente fortalecido, por lo que su capacidad de consumo vino a traducirse en forma indirecta en un importante beneficio de la economía nacional.

Con las constantes reformas de que ha sido objeto esta legislación, se ha ayudado altamente al trabajador al proporcionársele lo que se ha dado en llamar medicina social en un principio, la proporción de servicios de carácter cultural para el desarrollo individual y colectivo, los que se han trasladado no solo a las grandes concentraciones demográficas, sino a los pueblos más lejanos de la República Mexicana, mediante la creación de infraestructura hospitalaria, centros educativos, centros de recreación cultural y con la propuesta que se haga en este trabajo con la figura del seguro de desempleo.

También se pretende ahora, según la ley que estudiamos, que el Seguro Social contribuya a la regularización del estado civil de los asegurados, lo cual es muy conveniente en beneficio de los propios cónyuges y de la prole así como la superación de la vida en el hogar a través de un adecuado aprovechamiento de los recursos económicos con los que cuenta cada familia. Un aspecto interesante es el relativo al establecimiento de cursos de adiestramiento técnico y de capacitación para el trabajo a fin de lograr la superación del nivel de ingresos de los trabajadores.

Se reconoce en la Ley que la seguridad social puede impartirse por organismos muy diversos, aunque se acepte que el Seguro Social, es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional.

En principio, tratándose de asalariados, subsiste el sistema de reparto de cargas financieras entre los tres sectores; Estado, trabajadores y patrones, salvo el caso de riesgos de trabajo (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales), en que se dejó a cargo de los patrones todo el costo del seguro respectivo, como era natural que ocurriera, por el carácter de los mismo que respondían a la teoría del riesgo creado y de que desde antes de 1943 los patrones venían cubriendo estos costos de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.

Dentro del regimen obligatorio del Seguro, las bases numéricas para distribuir los costos, desde el principio se calcularon como sigue, sin considerar los riesgos profesionales para cubrir los citados costos, se requiere una cantidad de dinero equivalente al 12% (DOCE POR CIENTO) del volumen de todos los salarios que se paguen.

Se respetaron las conquistas obtenidas por los trabajadores en contratos colectivos de trabajo, cuando sean superiores a las prestaciones otorgadas por la Ley, previéndose la realización de estudios actuariales que permitan comparar ambas prestaciones y, en caso de ser superiores las contractuales, autorizando la contratación por los patronos de un seguro adicional, para otorgar a sus trabajadores mejoras en las prestaciones del Seguro Social, correlativas a las mayores prestaciones del contrato colectivo.

Salvo el anterior , las prestaciones del Seguro Social, según los estudios actuariales realizados son superiores a los beneficios otorgados por la Ley Federal del Trabajo, pues se reconoció que en ésta sólo se incluye un mínimo de garantías.

Los riesgos amparados por el Seguro Social son:

- * Accidentes de trabajo.
- * Enfermedades profesionales.
- * Accidentes no profesionales.
- * Enfermedades generales.
- * Maternidad.
- * Invalidez.
- * Vejez.

* Muerte.

* Desocupación en edad avanzada, y

* Guarderías para hijos de aseguradas.

Es conveniente establecer que dicha prestación se puede encuadrar dentro de algunas fracciones del artículo 123 de la Constitución , tendiente a una mayor fuerza legislativa y constitucional, y que al mismo tiempo sea trasladada a las diversas legislaciones secundarias federales, como la Ley que se comenta, Ley del ISSSTE, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de las Fuerzas Armadas. “Así pues, con la ejecución del proyecto del Seguro de Desempleo, bajo las condiciones y requisitos que se dan en este trabajo, el trabajador afiliado para el presente caso al Instituto Mexicano del Seguro Social, tendrá la obligación de aportar una determinada cantidad, y a la vez el empleador o el patrón igualmente estará obligado a proporcionar cierta suma de dinero para la integración del fondo de desempleo que será adecuadamente administrada por el comité que al efecto se integre en el propio Instituto de Seguridad Social, con intervención y vigilancia de un representante de la clase obrera, otro de la clase patronal y otro del estado que necesariamente será un delegado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, elemento característico que igualmente deban revestir las demás instituciones sociales”. (*32)

(*32) Padilla Moreno, Javier, Nueva Ley del Seguro Social Séptima Edición, Octubre 1981, Editorial Trillas, Páginas 13 a la 26

5.2 FONDO DE RESERVA PARA EL SEGURO DE DESEMPLEO.

Iniciaremos este estudio analizando lo que se debe entender por fondo de reserva.

Considerándose que es todo aquel capital por medio del cual el trabajador en el instante en que se encuentre en un estado de desempleo, podrá hacer uso del mismo para satisfacer sus necesidades tanto de él como de sus dependientes, siempre y cuando éste haya cumplido con los requisitos básicos para gozar de dicho beneficio, ya que es cierto que este trabajo pretende que se legisle sobre la necesidad de un seguro de desempleo para aquellos trabajadores que han sido productivos al país; no observándose una conducta discriminatoria, pero si realista y apropiada con las necesidades de nuestro país y de la clase trabajadora, en la especie, tal beneficio se deriva después de haber cumplido con ciertos requisitos que la propia ley deberá fijar como imprecindibles; a título personal, considero que estos requisitos deberán integrarse para tal evento y deberán ser a mi juicio los siguientes:

a).- El trabajador deberá contar con un mínimo de haber cotizado ante su Sindicato, Seguro Social, organizaciones patronales y haber cubierto el impuesto básico, como lo es el Impuesto Sobre el Producto de la Renta que sobre su salario perciba

b).- Deberá haber prestado sus servicios durante un mínimo de cinco años a cualesquier empresa, para ser considerado como beneficiario del seguro de desempleo.

c).- La propia legislación deberá señalar el porcentaje que deberá contar en su seguro de desempleo.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

Insisto, es difícil legislar sobre el seguro de desempleo, pero también es cierto que la seguridad social debe encargarse de establecer esta figura, atendiendo a la necesidad urgente de la clase trabajadora en obtener este beneficio, así como los ya obtenidos en la Ley Federal del Trabajo.

5.2.1 SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

La posición de este trabajo en su aspecto estructural y administrativo, estriba en la integración de un fondo especial de reserva para la debida ejecución del seguro de desempleo, el cual estaría integrado por representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ya que dicha entidad, de acuerdo con el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal en sus fracciones I, VI, XVI y XVIII, le facultan para intervenir en todos los asuntos relacionados con la figura que se comenta, así la fracción XVI específicamente señala:

Artículo 40.- “A la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, corresponde el despacho de los siguientes asuntos.

XVI.- Establecer la política y coordinar los servicios de seguridad social de la administración pública federal, así como intervenir en los asuntos relacionados con el seguro social en los términos de la Ley.”

En tal sentido, dicho facultamiento permitirá a este órgano de la Administración Pública Federal trazar una política adecuada, sistemática y acorde con las necesidades del trabajador, tendiente a la constitución de ese fondo especial, suficiente y necesario para sufragar los gastos que impliquen la consecución del Seguro de Desempleo, máxime que de acuerdo con la fracción XV de la misma ley en consulta, le faculta para llevar estadísticas generales correspondientes a la materia del trabajo de acuerdo con las disposiciones que establezca la Secretaría de Programación y Presupuesto.

5.2.2 FEDERACION DE SINDICATOS.

Considerando que es el gremio trabajador en quien incide este beneficio, necesariamente se precisará de la intervención y presencia de la representación legal y reconocida de la figura sindical a través de la Federación de Sindicatos, cualquiera que sea la corriente, siempre y cuando sea promovida dicha representación por los propios beneficiados, en los términos de los artículos 356 al 385 de la Ley en comento, es de observarse que la figura jurídica del Sindicato nace en nuestra realidad mexicana como una necesidad, ya que las épocas antiguas el señor Feudal era dueño de Vida y Haciendas, así como durante la colonia nos encontramos con ordenanzas que regulaban la platería, minas y otras actividades. Los trabajadores en ese entonces recurrían a organizaciones de tipo mutualista, posteriormente apareció el círculo de obreros de México en 1872. Nuestro trabajo no trata en específico sobre la figura del sindicato, pero es necesario citar estos remotos antecedentes, ya que es cierto que los abusos en la antigüedad a los trabajadores dieron origen a la libertad de asociación, que en principio se consagró en la constitución de 1817, fundamento que se contiene en el artículo 123 fracción XVI, que además da origen a los derechos de los obreros y de los empresarios para coaligarse en Sindicatos o asociaciones, así como la Constitución consagra en sus artículos 4 y 5 la libertad de Trabajo y el artículo 9 en la libertad de asociación.

Estos derechos, en si se crearon para beneficio de los trabajadores y desde luego la figura sindical es en el caso una de las dependencias que debiera de intervenir como lo señalo en este trabajo en representación de sus agremiados a través de la asociación de sindicatos ya señalada.

Es de observarse, que el Seguro de desempleo es un beneficio que debe regularse por la intervención de diferentes organismos o dependencias que son

en su caso las idóneas para proteger los beneficios que pudieran obtenerse. Esto debiera coordinarse o supervisarse por una comisión especial para evitar desvíos o malos manejos que en forma muy personal, creo que se han cometido en perjuicio de la clase trabajadora, pero es cierto, también que esta misma clase trabajadora en ocasiones ha abusado del paternalismo y proteccionismo de nuestras leyes laborales, situación que deberá desarraigarse de nuestro país, ya que la inversión en las fuentes de trabajo y las grandes cargas fiscales en las empresas hacen que se fomente el desempleo y la incertidumbre.

5.2.3 FEDERACION DE ORGANIZACIONES PATRONALES.

Es indudable la intervención de los patronos en esta figura jurídica de nueva creación, pues son ellos quienes en una cierta medida tendrán que aportar los medios económicos para la integración del fondo mencionado en asimilación al que se constituye en el INFONAVIT para la constitución de las necesidades de la vivienda, es decir, en un porcentaje similar al que señala su ley especial.

Tal representación podrá hacerse a través de la Federación de Organizaciones Patronales, cualquiera que sea su corriente denominación.

Con la incidencia de esta homogénea comisión, podrá llegarse a la obtención de tal beneficio que hasta la fecha no ha sido contemplado por la ley y que tampoco se ha llegado a tocar en mayor su intensidad por los estudiosos del derecho laboral, dadas las implicaciones de orden económico, jurídico y político que implican, que por sus características y necesidades del momento histórico en el que vivimos requieren de su inclusión dentro de la norma a efecto de alcanzar los niveles comunes de vida y ponerse a la altura de las legislaciones más importantes del mundo.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Para nosotros, el derecho laboral aparece precisamente por la desventajosa situación en que se encontraban los trabajadores frente al capital y al maquinismo, pues estos resultaban ser la clase económicamente débil en relación al trabajo debido a los abusos que cometían los dueños de medios de producción.

De lo anterior podemos darnos cuenta, que en la actualidad, resultaría no solo inconveniente sino equivocado que el derecho de trabajo continuara siendo unilateral, ya que todo derecho es, por su esencia, es bilateral. La necesidad de coordinar armoniosamente todos los intereses que convengan en las empresas modernas, requiere que el Derecho de Trabajo proteja no solamente a los empleados, patrones, como también al capital. Por tales razones un moderno Derecho de Trabajo debe superar esta lucha de clases, para poder darle mayor seguridad social tanto al trabajador como a los que dependen de él, y un mayor respeto por parte de este hacia el patrón dando así mejor desempeño en su labor. En nuestro país las autoridades de trabajo han seguido una actitud proteccionista hacia los trabajadores, porque así lo ha marcado la historia, considerándose un derecho puramente paternalista, con ciertas protecciones inadecuadas a los abusos cometidos por algunos trabajadores de mal comportamiento, por lo anterior es de gran importancia legislar a cerca del tema de desempleo, creemos que de lo anterior surgirá una mejor comprensión recíproca de necesidades. Cuando el patrón comprenda que el trabajador tiene derecho a mejores condiciones de trabajo a una relativa estabilidad en el empleo a un salario que sea verdaderamente remunerado y a una seguridad futura, cuando el obrero entienda que el patrón se vea aquejado no solo por problemas de orden laboral, sino también por la competencia por falta de crédito barato y de materia prima y muy amenudo por el físico, entonces iniciará una nueva etapa, más humana, más justa en esta evolución y evitará a toda costa que inversionistas nacionales y extranjeros, al igual que algunos medios de producción que observen conductas inadecuadas ahuyentando el capital y la seguridad para crear más empleos en este país, ya que si bien es cierto al existir un derecho laboral que proteja al trabajador, de la misma manera debe existir una equidad entre este y las empresas, medios de producción e inversionistas como se expresó anteriormente.

SEGUNDA: A finales de este siglo hemos notado que al paso del tiempo a disminuido la oportunidad de trabajo, que trae como consecuencia el sobresaliente incremento de población desempleada. El periodo de crisis ha sido tan extenso como los procesos de renovación económica, hecho que da pauta a desarrollar en una técnica, para el mejor rendimiento y más amplias manifestaciones del Derecho Laboral, que en nuestros días se plantea como algo indispensable para evitar que el trabajo no se convierta en materia de devaluación por el tiempo que tardan los trabajadores en ocupar un lugar dentro del campo activo de trabajo. Sin la técnica antes mencionada el trabajo se vuelve improductivo y el capital estéril, por lo tanto prolongaría el vicio del desempleo. A diferencia de que con ella la concepción moderna utilitaria del trabajo se realiza plenamente. Insistiendo en que las técnicas de administración en las empresas constituyen los medios indispensables para obtener su mejor desarrollo y rendimiento. En síntesis las técnicas más relevantes son: respeto mutuo de derechos, comprensión recíproca de necesidades, comprensión técnica de esfuerzos, conformando de esta forma los elementos indispensables para un trabajo más actualizado

Desde mi punto de vista, la crisis de México de años atrás a la fecha, ha favorecido el notable desempleo, aunado con un tanto de corrupción de ciertas autoridades de trabajo, dando como resultado la escasa inversión empresarial, disminuyendo con ello las fuentes de empleo necesarias. Creo que una de las conquistas laborales en nuestro país sería implementar el seguro de desempleo propuesto, haciendo notar que debe existir una ley que proteja el trabajo, el trabajador y también a su familia. Este seguro, protegerá y evitará que los trabajadores indeseables obtengan ventajas de la situación actual, provocando más desorden en el medio productivo del país.

TERCERA: La moral cobra presencia a pasos asignados en las reacciones laborales, en virtud de que muchos jóvenes concluyen la etapa educacional, encontrando numerosos problemas para incursionar en el campo productivo, subestimando su capacidad técnica o profesional, equiparándose éstas a una mercancía laboral. De lo anterior deducimos que el hombre tiene derecho a contar con mejores oportunidades de trabajo que le permitan sobresalir en el campo físico y espiritual, permitiéndole dejar de permanecer aislado y conservar su propia autonomía.

La sociedad, la economía y la Política, son también parte consecuente del deterioro paulatino de la conducta de la población, lo que se complementa con la escasa educación proveniente del núcleo familiar y la ausencia de recursos financieros, lo que se encuentra latente y en constante expansión, aportando bases para un quebranto global a nivel nacional. Esto se retoma como consecuencia de las conductas ilícitas que traspasan las fronteras territoriales, seguido de abuso de las intervenciones internacionales que afectan la mentalidad de los mexicanos y en ocasiones, pone fin a sus carreras universitarias, anulando el desarrollo intelectual y físico de nuestra sociedad.

CUARTA: Por todo lo dicho anteriormente y enfocándose en nuestro proyecto de Seguro de Desempleo y Seguro de Legislación con la intervención de técnicas inclinadas a la protección del trabajador y su familia, cabe advertir que el Derecho del trabajo no debe permanecer frío o inmovible ante los acontecimientos humanos, puesto que los problemas afectan a este género, hayándose bajo el dominio moral y físico de la clase desprotegida.

Uniendo los puntos de vista con lo establecido por la Ley Laboral, se entiende que los trabajadores y sus dependientes se ven favorecidos, y la relación patrón-empleado también se asegura de modo que se eviten el mayor número de conflictos posibles, proporcionando un equilibrio a las demandas de los trabajadores; lo cual tendría que ser el fruto del ahorro interno para el país; aunque esta atmósfera de estabilidad podrá ser únicamente gozada por aquellos trabajadores que desempeñan plenamente sus actividades y cumplan con los requisitos estipulados, según sea el caso. Dejando en claro que esto no significa que el concepto de Derecho Laboral deba confundirse con un consentimiento que acepte todas las relajaciones, por cuanto ninguna legislación se dicta para afianzar privilegios o tutelar predomios

BIBLIOGRAFIA

- * ARCE CANO, Gustavo; Los Seguros Sociales en México. Editorial Porrúa. México, 1987.
- * DE LA NUEVA, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajador. Editorial Porrúa. Tercera Edición. México, 1975.
- * DE BUEN L, Nestor, Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. Primera Edición, México, 1974.
- * El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en Chile. Editorial Jurídica. Santiago de Chile, 1949.
- * GARCIA, Alfonso; Curso del Derecho del Trabajo; Ediciones Ariel, México, 1973.
- * GOMES GOTTSCAHALK Y BERMUDEZ; Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Cárdenas Editor. Primera Edición, México, 1979.
- * G. BAYON CHACON. E. PEREZ BOTIJA; Manual de Derecho del Trabajo. Editorial D. Marcial Pons.
- * GONZALEZ DIAZ LOMBARDO, Francisco; Ética Social. Primera Edición México, 1968.
- * Instituto de Estudios Políticos, Cuarta Edición. Madrid, 1972.
- * La Seguridad Social, Editorial Nacional. Santiago de Chile, 1942.

- * **La Seguridad Social**. México, 1951.
- * PEREZ BOTIJA, Eugenio; **Curso de Derecho del Trabajo**. Editorial Tecnos. Madrid, 1948.
- * TRUEBA URBINA, **Nuevo Derecho del Trabajo**. Editorial Porrúa. México, 1975.
- * **Actas del Primer Congreso Ibero-Americano de Seguridad Social**. Volumen I.
- * **Boletín de Estudios e Informes del Instituto Nacional de Previsión Social del Ecuador**. Números 46 y 47.
- * Enciclopedia Utea; **La Seguridad**. Primer tomo Edición 1953.
- * Enciclopedia Utea; **La Seguridad Social**. Segundo Tomo. Edición 1953.
- * Foro de México, Organo del Centro de Investigación y Trabajos Jurídicos. **Panorama General de Nuestra Legislación en Materia del Trabajo**. México, Octubre, 1961.
- * **Guía Laboral**. Edición; Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. México, 1968.
- * Jurisprudencia Suprema Corte de Justicia de la Nación. **Accidentes de Trabajo**. Quinta Parte. Tesis sobresalientes 1970-1975. Actualización IV Laboral.

- * Ley Federal del Trabajo. Editorial Teocalli. México, 1986.
- * MORENO PADILLA, Javier; Nueva Ley del Seguro Social. Editorial Trillas, Quinta Edición, 1978.
- * MORENO PADILLA, Javier; Nueva Ley del Seguro Social. Editorial Trillas. Séptima Edición, 1981.
- * SEQUEIRA DE FUENTES, Marcial; Legislación Social Básica. Editorial Civitas. Sexta Edición. Madrid.
- * Sistema de Protección del Desempleo en los Países Industrializados. Editorial Instituto de Estudios Laborales y de Seguridad Social, Madrid, 1984.
- * Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial