
SEGURO DE DESOCUPACION Y DE RETIRO

SUGERENCIAS PARA UNA MODIFICACION
DEL ARTICULO 29 DEL CODIGO DE TRABAJO
(AUXILIO DE CESANTIA)

VICTOR ML. CABRERA NAVARRO



1956
IMPRESA NACIONAL
San José, C. R.

Como homenaje
a la sagrada memoria
de mi padre.

Como una ofrenda
a los pies de mi madre.

V. M. C. N.

Mi más profundo agradecimiento a los Ministerios de Trabajo de Costa Rica, y demás países de América por la valiosa colaboración e información que me suministraron, para feliz realización de esta obra.

A la vez pido disculpas a las personas que, habiéndome enviado informes, no pudieron ser publicados por haber llegado cuando este libro estaba en prensa.

Con el más sincero reconocimiento
al señor Ministro de Trabajo y Previsión
Social, Lic. Otto Falias Monge.

La publicación del presente ensayo
se debe a su colaboración, tan valiosa
como desinteresada.

EL AUTOR

Julio 6 de 1956

Señor
Lic. Otto Fallas Monge.
Ministro de Trabajo y
Previsión Social.
S. D.

Señor Ministro:

De acuerdo con nuestra conversación sostenida en su Despacho, me place proponer por escrito los siguientes puntos:

La edición del libro que obra en su poder, podría efectuarse como un obsequio del suscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en cuyo caso, lo único que solicitaría, sería la obtención de 50 ejemplares a fin de distribuirlos entre aquellas personas que colaboraron conmigo, informándome ampliamente sobre ciertos aspectos legales.

La otra manera de publicarlo, sería la de que el Gobierno sufragara la obra y yo la cancelaré con el número de ejemplares necesarios para cubrir la cuenta dejando al Ministerio en libertad de hacer con esos volúmenes lo que a bien tuviere.

En espera de su atenta contestación, me suscribo del señor Ministro, su servidor y amigo,

VÍCTOR M. CABRERA NAVARRO

Nº 02648

9 de julio de 1956

Señor Licenciado
Fernando Volio Sancho.
Ministro de Gobernación y Policía.
S. D.

Estimado señor Ministro:

Para su estimable conocimiento me permito transcribir a usted la carta que con fecha 6 del presente mes, ha dirigido al suscrito el señor Víctor Manuel Cabrera Navarro, Subjefe de la Inspección General de Trabajo, y que en lo conducente dice:

“De acuerdo con nuestra conversación sostenida en su Despacho, me place proponer por escrito los siguientes puntos: La edición del libro que obra en su poder, podría efectuarse como un obsequio del suscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en cuyo caso, lo único que solicitaría, sería la obtención de 50 ejemplares a fin de distribuirlos entre aquellas personas que colaboraron conmigo, informándome ampliamente sobre ciertos aspectos legales. La otra manera de publicarlo, sería la de que el Gobierno sufragara la obra y yo la cancelaría con el número de ejemplares necesarios para cubrir la cuenta dejando al Ministerio en libertad de hacer con esos volúmenes lo que a bien tuviere. En espera de su atenta contestación, me suscribo del señor Ministro, su servidor y amigo (f.) Víctor M. Cabrera Navarro, Subjefe”.

El señor Cabrera, efectivamente, ha elaborado un interesante trabajo relativo al actual sistema de prestaciones legales y una posible sustitución del mismo. El objeto de dirigirme a usted es para que me informe si existe alguna posibilidad de que la Imprenta Nacional pueda imprimir dicho texto, gratuitamente.

Sin otro particular, me es grato suscribirme muy atento y seguro servidor,

OTTO FALLAS M.,
Ministro.

San José, 16 de julio de 1956.

Señor
Lic. don Fernando Volio Sancho.
Ministro de Gobernación y Policía.

S. D.

Estimado señor :

Tengo el gusto de informar a Ud. con todo respeto, que la Dirección de la Imprenta Nacional está de acuerdo ampliamente, en la impresión del libro del señor Víctor M. Cabrera N., relativo al actual sistema de prestaciones legales y una posible sustitución del mismo.

Creo acertado el plan que expone el señor Cabrera en relación a la impresión de la obra, de que el Gobierno sufrague la elaboración del libro gratuitamente y se le entreguen al señor Cabrera 50 ejemplares a fin de que pueda distribuirlos entre aquellas personas que colaboraron con él, informándole ampliamente sobre ciertos aspectos legales.

La Imprenta Nacional, está en la mejor disposición para ello, siempre y cuando, le den un margen: de tiempo para disponer de la confección del libro en referencia.

Soy del señor Ministro de Gobernación con todo respeto y consideración, su atento servidor,

OSCAR MONTERO S.,
Director.

24 de julio de 1956.

Señor
Ministro de Trabajo y Previsión Social,
Lic. don Otto Fallas M.,

S. D.

Estimado señor Ministro:

Con ruego muy atento de indicarnos el número de ejemplares que como mínimo Ud. recomienda se impriman, me permito transcribirle el oficio que suscribe el Sr. Director de la Imprenta Nacional, que a la letra dice:

“... Tengo el gusto de informar a Ud. con todo respeto, que la Dirección de la Imprenta Nacional está de acuerdo ampliamente, en la impresión del libro del señor Víctor M. Cabrera N., relativo al actual sistema de prestaciones legales y una posible sustitución del mismo. Creo acertado el plan que expone el señor Cabrera en relación a la impresión de la obra, de que el Gobierno sufrague la elaboración del libro gratuitamente y se le entreguen al señor Cabrera 50 ejemplares a fin de que pueda distribuirlos entre aquellas personas que colaboraron con él, informándole ampliamente sobre ciertos aspectos legales. La Imprenta Nacional está en la mejor disposición para ello, siempre y cuando le den un margen de tiempo para disponer de la confección del libro en referencia. Soy del señor Ministro de Gobernación con todo respeto y consideración, su atento servidor, Oscar Montero, Director...”

De Ud. muy atento y seguro servidor,

FERNANDO VOLIO SANCHO,
Ministro de Gobernación y Policía.

Nº 03071

3 de agosto de 1956

*Señor Licenciado
Fernando Volio Sancho.
Ministro de Gobernación y Policía.*

S. D.

Estimado señor Ministro:

He recibido su amable oficio Nº 05345 de 24 de julio último.

Enterado de que la Imprenta Nacional está dispuesta a llevar a cabo la impresión del libro confeccionado por el señor Víctor Manuel Cabrera Navarro, siempre que se le dé un plazo amplio para tal fin, este Ministerio está de acuerdo en que dicha Imprenta realice la impresión en referencia cuando se lo permitan sus posibilidades.

Me permito acompañarle, para que Usted se sirva trasladarla a la Imprenta Nacional, la carátula del libro en cuestión, que me ha sido entregada por el señor Cabrera.

En cuanto al número de ejemplares, puede ser el tiraje de 5.050, de los cuales se tomarán los 50 solicitados por el autor.

Al agradecer su gentil colaboración, aprovecho la oportunidad para suscribirme de Usted muy atento y seguro servidor,

OTTO FALLAS M.,
Ministro.

PREAMBULO

Al tratar de cambiar el AUXILIO DE CESANTIA, como actualmente está incluido dentro de nuestro CODIGO DE TRABAJO, se deberá buscar una solución definitiva al problema que evite, el resquemor del trabajador para su patrono, y el resquemor del patrono para con su trabajador, y a la vez, que inmovilice al trabajador dentro de la empresa-patrono, armonice las relaciones entre ambos, dentro del marco de la cordura y, dé al trabajador un auxilio que realmente sea de cesantía, cuando se vea obligado a no trabajar por paro forzoso o causa ajena a su propia voluntad.

Se deberá buscar una fórmula capaz de eliminar de las mentes costarricenses las consabidas y ya célebres frases como:

No me voy, para que éste no se coja mis prestaciones.

Si quiere que me vaya, que me pague las prestaciones.

Cómo me voy a ir si pierdo mis prestaciones acumuladas en todo este tiempo.

No lo boto, porque tendría que pagarle equis número de meses de prestaciones.

A este problema hay que buscarle una solución que satisfaga a las partes interesadas y enmarcada dentro de lo siguiente:

1º—Garantizar al trabajador una inmovilidad, no por tener acumulado como él erróneamente lo cree, una cantidad de equis colones por concepto de antigüedad y cesantía, pues estos derechos no adquiridos, se pierden en cualquier momento, si incurriera en causal de despido.

2º—Evitar el roce constante entre ambas partes y el resquemor del trabajador que ve en su patrono al enemigo que espía constantemente sus movimientos y su conducta, a fin de sorprenderle en momentos especiales y terminar el contrato de trabajo con causal obrera. El resquemor del patrono que ve en su operario al enemigo escondido en su subconsciente que solamente espera el momento oportuno de un desliz, para hacer efectivo el rompimiento del contrato de trabajo, con el correspondiente cobro de las indemnizaciones por despido.

3º—Asegurar que EL AUXILIO DE CESANTIA sea verdaderamente un auxilio de cesantía para los paros forzosos que pudiera tener el trabajador a través de su vida.

La ley de 27 de agosto de 1943, el actual Código de Trabajo, expone en los artículos 28 y 29 un período de prueba dentro de todos los contratos de trabajo que se inicien y luego de ese período un pago en dinero por el rompimiento unilateral del Contrato de Trabajo, con causal patronal:

Artículo 28.—En el contrato por tiempo indefinido cada una de las partes puede ponerle término, sin justa causa, dando un aviso previo a la otra, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) *Después de un trabajo no menor de tres meses, ni mayor de seis, con una semana de anticipación;*
- b) *Después de un trabajo continuo que exceda de seis meses y no sea mayor de un año, con un mínimo de quince días de anticipación; y*
- c) *Después de un año de trabajo continuo con un mes de anticipación.*

Dichos avisos se darán siempre por escrito pero . . . y pueden omitirse sin perjuicio del auxilio de cesantía, por cualquiera de las partes, pagando a la otra una cantidad igual al salario correspondiente a los plazos anteriores.

Artículo 29.—Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye por razones de despido injustificado, por alguna de las causales previstas en el artículo 83 u otra ajena a la voluntad del trabajador, el patrono deberá pagarle a éste un auxilio de cesantía de acuerdo a las siguientes reglas:

- a) *Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, con un importe igual a diez días de salario;*
- b) *Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero menor de un año, con un importe igual a veinte días de salario;*
- c) *Después de un trabajo continuo mayor de un año con un importe igual a un mes de salario por cada año de trabajo o fracción mayor de seis meses;*
- d) *En ningún caso podrá exceder dicho auxilio del salario de ocho meses; y*
- e) *El auxilio de cesantía deberá pagarse aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro patrono, etc. . .*

Comparemos ahora estos artículos transcritos de nuestro Código de Trabajo actual, con el proyecto que la Junta de Gobierno

hiciera en el año de 1948, y que es la base para la promulgación de la nueva Legislación Social que se pretende dar a Costa Rica. Los números de los artículos para la indemnización por despido corren desde el 83 al 87 y dicen:

Artículo 83.—Si alguna de las partes desea poner término al contrato de trabajo de acuerdo con lo dispuesto en el inciso c) del artículo 81, deberá dar a la otra aviso previo de acuerdo a las siguientes reglas:

- a) Después de un trabajo continuo no menor de un mes ni mayor de tres, con una semana de anticipación;*
- b) Después de un trabajo continuo mayor de tres meses, con dos semanas de anticipación.*

Dichos avisos. . . y puede omitirse por cualquiera de las partes, sin perjuicio de las indemnizaciones a que se refiere el artículo siguiente, pagando a la otra una cantidad igual al salario correspondiente a los plazos anteriores. . .

Artículo 84.—Si el contrato de trabajo concluye por la sola voluntad del patrono, además de cumplir con lo dispuesto en el artículo anterior, deberá pagar al trabajador una indemnización de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Después de un trabajo continuo no menor de un mes ni mayor de tres meses, con un importe igual a una semana de salario;*
- b) Después de un trabajo continuo mayor de tres meses y menor de un año, con un importe igual a dos semanas de salario; y*
- c) Después de un trabajo continuo no menor de un año, con un importe igual a un mes de salario. Además, el patrono deberá pagar al trabajador una indemnización adicional equivalente a diez días de salario por cada año de trabajo o fracción excedente superior a seis meses, sin que dicha indemnización pueda ser mayor del monto correspondiente al salario de noventa días.*

Artículo 85.—El monto de la indemnización a que se refiere el artículo anterior, será pagado al trabajador en cuotas semanales o quincenales adelantadas iguales al salario correspondiente a esos períodos, a partir de la fecha de la terminación del contrato. Este pago se efectuará por medio de la Inspección de Trabajo respectiva, y en su defecto, por medio de la autoridad política del lugar, donde el patrono deberá depositar en tiempo la cuota que en cada caso corresponda.

Lo dispuesto en este artículo no es aplicable cuando el patrono sea condenado judicialmente al pago de dichas prestaciones.

Artículo 86.—En el caso del patrono que ha comenzado a depositar las indemnizaciones por despido se atrasare por más de tres días en el depósito de una cuota, se le podrá exigir judicialmente, por parte del trabajador, al pago de dichas indemnizaciones.

En el juicio respectivo, que se tramitará como ejecución de sentencia, no se permitirá al patrono probar, que tuvo justa causa para efectuar el despido.

Artículo 87.—Si la terminación del contrato obedeciera a una de las causales de los incisos d) y e) del artículo 81, el trabajador o los causahabientes tendrán derecho a la indemnización que establece el artículo 84 en su párrafo primero. Sin embargo, tratándose de quiebra o insolvencia declarada culpable o fraudulenta, deberá pagarse también la indemnización que señala el párrafo segundo de dicho artículo. En estos casos el pago de las indemnizaciones correspondientes se hará de una sola vez, (incisos e) y d), artículo 81: d) por el cese o la liquidación involuntarios de los negocios del patrono, inciso e), por la fuerza mayor o el caso fortuito: la insolvencia, concurso o quiebra o liquidación judicial o extrajudicial, la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla sólo rige cuando los hechos a que ella se refiere produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, el cierre del negocio o la cesación definitiva de los trabajos).

Al analizar los dos aspectos de estos artículos anteriormente transcritos, del Código de Trabajo vigente y del proyecto para la promulgación del nuevo, notamos un paralelismo entre ambas ideas, sin que se haya hecho algo más importante para hacer del auxilio de cesantía, un verdadero auxilio del trabajador; en el segundo de los proyectos, se ve claramente que lo que se ha hecho es:

- a) Acortar los períodos de prueba de los contratos de trabajo;*
- b) Eliminar del preaviso el tanto de un mes para el trabajador preavisado; y*
- c) Dar al trabajador una indemnización por despido de un mes, y diez días después del primer año de servicio, sin llegar a sobrepasar de una indemnización equivalente a 90 días del salario.*

En el caso analizado, con relación al nuevo proyecto del Código de Trabajo, se ha lastimado a una de las partes del contrato: a la parte trabajadora, rebajando el monto de la indemnización actual del AUXILIO DE CESANTIA. (En el primer caso, el Código de Trabajo actual acredita una indemnización por despido hasta de 8 meses, mientras que en el caso presente únicamente 4 meses.)

Con esa solución que se le quiere dar al problema del AUXILIO de CESANTIA, los trabajadores emprenderán una lucha fuerte,

para no ver desmejorada su posición respecto a la cuantía de dicho *auxilio*. Se ve claro, por lo tanto, que en vez de aliviarse el problema, se creará de inmediato una lucha fuerte y un conflicto momentáneo de carácter nacional.

¿QUE ES LA CESANTIA?

Etimológicamente; CESANTIA, es la situación de estar CESANTE .

Es la situación de una persona que ha quedado sin empleo, y además es LA PAGA DE QUE DISFRUTA EL EMPLEADO CESANTE EN CIERTOS CASOS.

El Licenciado Armando Arauz Aguilar, en su libro titulado EL AUXILIO DE CESANTIA, no enfoca el problema en sí, ni da una solución al mismo, sino que hace una serie de consideraciones, comparando la cesantía con muchos aspectos legales de nuestras legislaciones, y citando estudios de la Caja de Seguro Social, Plan Martén, etc., y dentro de esas situaciones descritas por el señor Arauz, lanza una serie de preguntas, haciendo un análisis dentro del marco de la doctrina.

Voy a parodiar al Sr. Arauz, copiando alguna de sus preguntas y exponiendo mis ideas sobre esos aspectos.

¿ES UN AUXILIO DE CESANTIA? Nuestro Código de Trabajo establece que deberá pagarse al trabajador un auxilio de cesantía, siempre y cuando su contrato de trabajo tenga tres meses o más de vigencia; dejando exentos de esta obligación a los patronos de aquellos trabajadores que en realidad no hayan cumplido los tres meses continuos a las órdenes del mismo patrono. En estos casos, el auxilio de cesantía, que debiera el trabajador recibir, no llega a sus manos, por no llenar una de las principales cláusulas de su contrato de trabajo; el haber acumulado los tres meses de trabajo ininterrumpido a las órdenes de un mismo patrono. Ante esta condición, ¿SE PUEDE CONSIDERAR EL ACTUAL AUXILIO DE CESANTIA COMO TAL, DE ACUERDO A LO QUE ESPECIFICA EL INCISO A), DEL CODIGO DE TRABAJO EN VIGENCIA? ... NO.

Al analizar el artículo 84, inciso a), del proyecto del CODIGO DE TRABAJO ELABORADO POR LA JUNTA DE GOBIERNO DEL AÑO 48, notamos que el período de prueba se ha reducido de tres meses a menos de un mes. Pero, ¿SE HABRA DILUCIDADO EL PUNTO DE QUE SEA UN VERDADERO AUXILIO DE CESANTIA? ... Tampoco.

Los vicios que en la actualidad se mantienen, a fin de tratar de burlar este inciso dentro del CODIGO DE TRABAJO VIGENTE,

se harán más intensos ahora, poniendo en peligro la estabilidad del trabajador dentro de la empresa-patrono, y por lo tanto agravando más la propia situación del mismo, siendo el caso más agudo, dentro de los trabajadores agrícolas.

Para dar una explicación básica a lo escrito anteriormente, veamos las consecuencias funestas para cierto grupo de trabajadores, no especializados, cuando se promulgue la reducción del período de prueba dentro de los marcos de menos de un mes.

Artículo 30.—(Ley Nº 2 de 27 de agosto de 1943):

- c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, huelga legal y otras causas análogas que, según este Código no rompen el contrato de trabajo; y*
- d) Será absolutamente nula la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.*

Artículo 604.—(Ley Nº 2 de 27 de agosto de 1943).

Los derechos y acciones de los trabajadores, para reclamar contra los despidos injustificados que se les hagan, o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen, prescribirán en el término de dos meses, contados a partir de la cesación del contrato.

La realidad de los hechos de nuestro ambiente es una, y la mente del Legislador fue otra. En la actualidad los trabajadores de varias actividades son despedidos de sus trabajos cada 11 semanas a fin de que no acumulen el tiempo necesario para hacer el reclamo correspondiente con relación a los artículos 28 y 29 del Código de Trabajo vigente. La ignorancia en que se ven sumidos, por falta de una dirección pura y verdadera, por parte de los encargados de dirigir el movimiento obrero nacional, hacen que éstos pierdan el derecho a reclamar por los despidos periódicos a que se ven sujetos cada 11 semanas de trabajo.

La cláusula de prescripción a que tienen derecho los patronos, en virtud de lo que especifica el artículo 604 precitado, ha hecho que en la actualidad los trabajadores se vean despedidos cada 11 semanas, y volver al anterior patrono, una vez que ha pasado un período de dos meses, habiendo trabajado indistintamente con uno y con otro durante ese tiempo y siempre bajo el espectro horrendo de la desocupación futura en las próximas 11 semanas, con el angustioso problema de mantenerse y mantener a los suyos.

¿QUE SUCEDERIA ENTONCES AL LLEVAR EL PERÍODO DE PRUEBA A UN MES? Los trabajadores estarían siendo despedidos cada 3 semanas de trabajo continuo, para dejarles fuera del trabajo, durante el tiempo de prescripción del nuevo

proyecto del Código de Trabajo, que da un término igual a dos meses para que la acción prescriba.

Artículo 408.—(Proyecto del Código):

Los derechos y acciones de los trabajadores y de sus causahabientes, para reclamar las indemnizaciones por despido o por terminación de los contratos de trabajo, en los casos en que cabe responsabilidad a los patronos, prescriben en el término de dos meses, contados a partir del despido o de la cesación del contrato, etc . . .

¿ES POSIBLE, ENTONCES QUE LOS ALCANCES DEL ARTICULO 29 DEL CODIGO DE TRABAJO ACTUAL, Y DEL ARTICULO 84 DEL PROYECTO DEL NUEVO CODIGO, SE CONSIDEREN COMO UN VERDADERO AUXILIO DE CESANTIA?

Tendríamos que contestar . . . NO. Pues la verdadera solución al problema no está en poner un término de prueba ni eliminar éste, está en BUSCAR UN VERDADERO AUXILIO DE CESANTIA.

Dejando aparte lo relativo al período de prueba, el AUXILIO DE CESANTIA, tal como lo vio el legislador dentro de los incisos mencionados, sí llega a suponer que es propiamente un auxilio de cesantía. Los dineros que el trabajador recibe por la terminación unilateral del contrato de trabajo, son los que el trabajador necesita para las necesidades suyas y de las personas a su cuidado. Esa fue, tal vez, la mente sana del legislador al hacerlo. Fue la de proveer al trabajador de un auxilio para él y los suyos desde el momento que quedó cesante, y mientras encuentra una nueva colocación, a fin de garantizarse un nuevo salario que le permita vivir; pero ¿HA COMPRENDIDO EL TRABAJADOR LA VERDADERA IDEA AL RECIBIR ESOS DINEROS? ¿HA COMPRENDIDO EL TRABAJADOR EL VERDADERO ESPIRITU DE LA LEY? Para desgracia del ambiente obrero costarricense, debemos contestar con un categórico NO. El trabajador despedido, en muchos casos, ha tomado los dineros de este auxilio de cesantía que le da nuestra Legislación Social, para hacer erróneo uso de ellos, dejando en el desamparo no sólo su propia persona, sino también las demás personas que dependen económicamente de él.

Casos ha habido en que el trabajador, después de haber recibido hasta ocho salarios, hace frente a las deudas contraídas durante la vigencia del contrato de trabajo.

Casos ha habido de trabajadores que, después de haber recibido hasta ocho salarios, como auxilio de desocupación, los han

tomado para satisfacer placeres, no pensando en el triste despertar del mañana, en que su familia no tenga el mendrugo de pan que llevarse a la boca, y encontrarse sin dinero, para hacerle frente a las más pequeñas necesidades.

En esta forma, y ante la imprecaución de nuestro ambiente trabajador, el verdadero espíritu de la ley, ha rodado por los suelos, se ha desvirtuado por la FALTA DE CONCIENCIA OBRERA AL PROBLEMA.

¿ES UNA INDEMNIZACION POR DESPIDO, POR DAÑOS Y PERJUICIOS, O UNA CLAUSULA PENAL?

Se puede considerar el auxilio de cesantía, según actualmente está incorporado dentro de nuestra Legislación Social, como una cláusula penal, como una indemnización por despido, y como indemnización por daños y perjuicios causados a una persona, a la cual se le ha privado sin que medie causa justa para ello, del sustento que él y los suyos recibían a cambio de una prestación de trabajo mediante un contrato.

Cuando el incumplimiento de una cláusula dentro de un contrato o convenio se rompe con perjuicio para una de las partes, ésta podrá hacer valer sus derechos propios, solicitando a la otra, una indemnización por daños que de la rescisión de ese convenio sufre, cuando a un trabajador se le rompe de inmediato el contrato de trabajo, sin prevenirle de antemano y, sin que medie causa de su parte, éste estará en la obligación de cobrar los daños que se le han infringido con la momentánea y rápida decisión de una de las partes.

A todo lo anteriormente expuesto, dice el señor Carlos García Oviedo en su obra "TRATADO DE DERECHO SOCIAL":

"Se ha discutido la naturaleza jurídica de la indemnización por despido. Para unos es una especie de sanción pecuniaria, para resarcir daños y perjuicios al trabajador (Benítez de Lugo). Para otros es una institución de previsión, por lo que se trata de proteger al trabajador contra el desamparo económico en que se deja el despido (Pérez Botija). Para "otros como Hernáiz, es una institución compleja, mixta de sanción y previsión. En rigor, siendo motivada la indemnización por un hecho injusto, productor de daños y perjuicios, su naturaleza esencial es la de ser una medida sancionadora. Por eso no se producen indemnizaciones en los casos de despido justo, pero una vez establecida se acomodan sus efectos a lo que el despido determina: un paro en el trabajo, creador de una situación de desamparo en el trabajador que debe ser conjurada con una medida de efectos económicos, reparar daños e indemnizar perjuicios".

¿SE TRATA DE UN FRENO ECONOMICO PARA EVITAR DESPIDOS?

¿Puede considerarse un freno económico para evitar los despidos el resquemor que existe latente en la mente de ambas partes, de cobro y no pago de las prestaciones legales? Pareciera que sí, pero realmente y en la práctica es distinto.

Cuando un trabajador tiene a su favor una cantidad de dinero por concepto de auxilio de cesantía; o cuando el trabajador en virtud de no poder acumular más años de cesantía a su favor, por no permitírsele el propio Código, comienza a tratar de romper el contrato de trabajo con responsabilidad patronal, a fin de hacer efectivos los dineros de esa cesantía, y salir avante, a veces, de algunos problemas económicos propios de su condición. Otras, para obtener un poco de dinero, el cual no es el obtenido por medio de su salario, para hacerle frente a varias obligaciones del momento, o para asuntos fuera de su contrato de trabajo. Y cuantas veces el propio trabajador se enreda en sus propias redes, para no sólo perder la cesantía que creía tener asegurada, sino también el contrato de trabajo y con ello su salario; único sustento suyo y el de su familia.

Como se ha venido observando, el AUXILIO DE CESANTIA SE HA ANALIZADO HASTA AHORA COMO CESANTIA, COMO RESARCIMIENTO DE DAÑOS Y PERJUICIOS, COMO CLAUSULA PENAL, y finalmente como medio de discordia en las buenas relaciones obrero-patronales, persiguiendo el constante rompimiento de los contratos de trabajo existentes.

Estudiemos otra vez el artículo 29 de la ley N° 2 de 27 de agosto de 1943, en su inciso e):

“El auxilio de cesantía deberá pagarse aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro patrono”.

Hago mías las frases escritas por el Lic. Armando Arauz en su obra citada y, digo con él:

No puede aceptarse, como doctrina, que deba pagarse un auxilio de cesantía a una persona que no está cesante. El pago puede hacerse por cualquiera otra causa, menos por razón de desempleo, ya que el trabajador se encuentra debidamente colocado en otra empresa.

Vemos que el artículo 29 del Código de Trabajo, da otro rumbo completamente diferente al verdadero AUXILIO DE CESANTIA, ahora se le puede considerar como UN PAGO POR ANTIGUEDAD DEL TRABAJADOR DENTRO DE LA EMPRESA, como un PAGO POR SU DESGASTE MENTAL O FISICO A LAS ORDENES DE UN PATRONO.

Veamos ahora otro aspecto del AUXILIO DE CESANTIA. Cuando un trabajador muere, los causahabientes del trabajador fallecido tienen derecho al cobro de las indemnizaciones por terminación del Contrato de Trabajo. Dice nuestra Legislación Laboral:

Artículo 85.—Son causas justas que terminan con el contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus causahabientes para reclamar y obtener el pago de las prestaciones e indemnizaciones que pudieran corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente Código o por disposiciones especiales:

a) *La MUERTE DEL TRABAJADOR, etc...*

Se ha externado mucho el criterio de que las prestaciones del trabajador fallecido no son bienes que pertenezcan a una persona muerta y que por lo tanto no pueden ser llevados a juicio mortuario.

Al analizar el artículo 85, inciso a), se nota que "ES CAUSA DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR", su propia muerte. ¿Qué se entiende entonces? Que se ha extinguido un contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, ya que no podría culparse al mismo, porque éste se haya muerto y, por lo tanto, el patrono deberá pagar a "ESTE" un subsidio por auxilio de cesantía de acuerdo a las estipulaciones del artículo 29 *ibidem*.

Gramaticalmente "ESTE" es un pronombre que corresponde al adjetivo anterior y designa a la persona u objeto que está más cerca de la persona que habla; y pronombre es una de las 10 partes en que se divide la oración gramatical, y que hace las veces del nombre (sujeto), tomando el origen y el número de éste (demostrativos, posesivos, y personales, nuestro caso).

¿Podría entonces pagársele un auxilio de cesantía a una persona que ha fallecido? ¿No sería una cosa imposible desde el punto de vista real?

Para pagársele se debería invertir el dinero en cosas que la persona fallecida necesitare o, depositársele el dinero dentro de la caja mortuoria.

Pero la mente del legislador al decir que no se extinguen los derechos del fallecido, ha querido guardar esos derechos para las personas que de él vivían, o que con él convivían, o para las personas más cercanas en grado familiar. A ello agregó el legislador la frase O DE SUS CAUSAHABIENTES.

Los causahabientes son las personas a quienes ha sido transmitido el derecho de otra. Por lo tanto, en estos momentos nos encontramos con que el auxilio de cesantía, no llena las condiciones

debidas a esa palabra CESANTIA. Es cierto que el trabajador en sí está CESANTE, motivado por la desaparición terrena, por la incapacidad total y física en que lo postra la muerte; pero entonces los que vienen a gozar de este auxilio son sus causahabientes, sin que la ley sea clara indicando si es la viuda, sus hijos menores que dependían de su sustento en vida, etc. Solamente dice en general: CAUSAHABIENTES, dando a entender que es toda persona que viene directamente a ser el receptor del derecho transmitido por el trabajador fallecido. EL AUXILIO DE CESANTIA SE PUEDE ENTONCES CONSIDERAR, como "UN CASO HEREDITARIO DE LOS CAUSAHABIENTES DEL TRABAJADOR FALLECIDO."

Quiero hacer notar que el análisis anterior, se refiere solamente a lo que dice el artículo 85. Veamos ahora lo que nos muestra el artículo 218 de nuestro Código:

Artículo 218.—Cuando el riesgo profesional produjera la muerte del trabajador, las personas que a continuación se expresan, tendrán derecho a una pensión en las siguientes condiciones:

- a) *Una renta de un 20% del salario anual de la víctima, durante diez años para el cónyuge superviviente que convivía con el trabajador fallecido, o divorciado, o separado de cuerpos por causas imputables a éste, siempre que el matrimonio se haya efectuado con anterioridad a la fecha en que ocurrió el riesgo profesional.*

Cuando la renta correspondiere al marido, éste sólo tendrá derecho a ella, si justifica que es incapaz para el trabajo. Dicha renta se elevará a un 30% del salario anual si el trabajador no tuviera beneficiario alguno de los comprendidos en el inciso b), de este artículo.

En el artículo 218, inciso a), transcrito, el auxilio de cesantía se deberá dar a la viuda del trabajador fallecido, se ha convertido ahora en un SEGURO DE VIUDEZ, duplicidad del que más adelante analizaremos con relación a la Caja Costarricense de Seguro Social.

- b) *Una renta que se determinará con arreglo a las disposiciones que siguen, para los menores de 18 años, y hasta esa edad, que vivían a expensas del trabajador, siempre que se justifique debidamente este hecho. Dicha justificación no será necesaria cuando los menores fueren hijos del trabajador fallecido, legítimos o naturales reconocidos antes del acaccimiento del riesgo profesional. Tratándose de otros descendientes del trabajador muerto, inclusive los que estuvieren en posición*

notoria de estado, y de colaterales hasta el tercer grado inclusive, se presume que los mismos vivían a expensas del trabajador si habitaban y eran alimentados en la misma morada de éste.

La renta de dichos menores será del 15% de la renta anual del trabajador muerto, si no hubiere más de uno; del 25% si hubieren dos; del 35% si hubieren tres; y del 40% si hubieren cuatro o más. Cuando no hubiere beneficiario con derecho a la renta que fija el inciso a) que precede, la renta de los hijos legítimos o naturales, reconocidos o no, en posición de estado, se elevará al 20% del salario anual si no hubiere más de uno, o el 15% para cada uno de ellos si fueran dos o más, con la limitación establecida en el artículo 221;

Una cosa bastante curiosa le ha pasado ahora al AUXILIO DE CESANTIA, pagado a los causahabientes del trabajador fallecido.

Al analizar el artículo 85, notamos que carece de cláusulas precisas para efectuar el pago de las prestaciones de ese trabajador a sus causahabientes, mientras su muerte sea acaecida por muerte natural, por enfermedad o muerte accidental, que no sea accidente de trabajo. Sus causahabientes pueden cobrar en forma total e inmediata, el monto de las prestaciones sociales a que ellos se hicieron acreedores, por el fallecimiento del trabajador; pero, al estudiar el artículo 218 de nuestra Legislación Social, Capítulo Segundo de los Riesgos Profesionales, notamos que el auxilio de cesantía varía, y se modifica sustancialmente su condición de tal, por el solo hecho de haber fallecido el trabajador, víctima de un accidente de trabajo.

En el inciso a), se convierte en un SEGURO DE VIUDEZ. En el inciso b), se convierte de inmediato en un SEGURO DE ORFANDAD.

Y, cuando no existieran beneficiarios amparados a lo que especifican los incisos precitados del mismo artículo, ¿a quiénes les corresponden las prestaciones del trabajador fallecido?

- c) Una renta del 20% del salario anual durante diez años, para la madre del trabajador muerto, que se elevará al 30% de dicho salario si no hubiere beneficiario de los comprendidos en el inciso b) anterior;*
- d) Una renta del 10% del salario anual del trabajador muerto, durante diez años, para el padre sexagenario o incapacitado; y*
- e) Una renta del 10% del salario anual del trabajador muerto, durante diez años, para cada uno de los ascendientes o descendientes y de los colaterales hasta el tercer grado inclusive, sexagenarios o incapacitados, que vivían a expensas de la víc-*

tima, sin que el total de esas rentas pueda exceder del 30% del salario anual del trabajador.

Se presume que dichas personas vivían a expensas del trabajador y que habitaban en la misma morada de éste y carecen, en todo o en parte, de recursos propios para su manutención.

Los incisos c), d) y e) han convertido el AUXILIO DE CESANTIA del trabajador fallecido por un riesgo profesional, en una PENSION por un tiempo determinado para las personas que se citan en ellos. Estamos en presencia, con el análisis 218 del Código de Trabajo, ante SEGUROS DE VIUDEZ, ORFANDAD, PENSION PARA LA MADRE Y EL PADRE, Y LOS COLATERALES QUE VIVIAN A EXPENSAS DEL TRABAJADOR.

Retrocedamos ahora de nuevo a lo que dice el artículo 29, en su inciso f) y vemos que:

No tendrá derecho al auxilio de cesantía el trabajador que al cesar su contrato quede automáticamente protegido por una jubilación, pensión de vejez o de retiro concedidas por el Estado, o por la Caja Costarricense de Seguro Social, ni cuando el trabajador quede por el mismo hecho acogido a los beneficios del Seguro contra el desempleo involuntario de esta última Institución; o cuando en caso de fallecimiento del trabajador por un riesgo profesional, etc. . .

(Se deroga la frase final de este artículo, inciso f), referente al trabajador asegurado en la Caja contra riesgos de muerte, por la ley Nº 17 de 22 de octubre de 1943).

Dentro del proyecto del Código de Trabajo de la Junta de Gobierno, podemos notar que se ha vuelto a fijar el mismo artículo y casi con la misma redacción:

Artículo 89.— . . . (párrafo segundo). Pero aquél no tendrá derecho a la misma, si al cesar su contrato queda automáticamente protegido por una jubilación, pensión de vejez o de retiro concedidas por el Estado o por la Caja Costarricense de Seguro Social; ni cuando el trabajador quede por el mismo hecho del despido acogido a los beneficios del seguro contra el desempleo involuntario de esta última o de cualquiera otra Institución.

Analizando ambos párrafos transcritos, nuestro Código actual, y el propuesto por la Junta de Gobierno, base para la promulgación del nuevo Código, veremos que:

Artículo 29.—NO TENDRA DERECHO A AUXILIO DE CESANTIA. . .

Artículo 89.—PERO AQUEL NO TENDRA DERECHO A LA MISMA...

Los artículos 29 y 89 tienen en común la frase: "QUEDE AUTOMATICAMENTE".

Es muy problemático que un trabajador que terminare su contrato de trabajo el día de hoy, quedare mañana, en forma automática, protegido por un auxilio semejante. Eso sería lo que la palabra AUTOMATICAMENTE da a entender y esa no es la realidad.

Nuestros Tribunales de Trabajo han dicho más de una vez que el término automático es de inmediato y que al no cumplirse ese requisito el trabajador adquiere el derecho a cobrar los dineros que la terminación del contrato de trabajo tenga derecho.

La Inspección General de Trabajo, más de una vez se ha pronunciado sobre el caso, en igual forma que nuestros Tribunales de Justicia, uno de esos pronunciamientos dice:

"El inciso f), del artículo 29 del Código de Trabajo establece que, no tendrá derecho al auxilio de cesantía el trabajador que al cesar su contrato de trabajo quede automáticamente protegido por una jubilación, pensión de vejez o de retiro concedidas por el Estado o por la Caja Costarricense de Seguro Social. Conforme a la disposición indicada hay que concluir en que si el contrato de trabajo tuvo fin en determinada fecha y no fue sino hasta después de un mes más tarde que el trabajador recibió los beneficios de una pensión, no se cumplió la condición de "AUTOMATICO" y consiguientemente existirá la obligatoriedad del auxilio de cesantía. Si bien la intención del Legislador al incluir el inciso f), del artículo 29, fue la de evitar la duplicidad de cargas para el patrono, no podría darse otra interpretación al caso antes propuesto siendo tan claro el significado de aquel término. Ciertamente que dentro de las condiciones y procedimientos usuales para el otorgamiento de pensiones y jubilaciones, rara vez se cumple esa circunstancia y pareciera por tanto no aplicable la disposición en la forma en que fue redactada, sin embargo, debemos admitir que sí se cumple cuando los beneficios de la pensión se retrotraen al momento en que cesó la relación laboral. El pago a título de indemnización por un mes de preaviso no otorgado, además de ser improcedente en el caso que consideramos, por las razones antes expuestas, no prolonga la existencia del contrato para ningún efecto más allá del momento en que cesó la prestación de servicios según el acuerdo respectivo.

En tal virtud, habiéndose puesto fin al contrato de trabajo en determinada fecha y recibiendo el trabajador el beneficio de la pensión treinta días después, aun cuando se haya cubierto el importe de un mes de preaviso, no quedará el patrono exento de la obligación de pagar el auxilio de cesantía correspondiente."

Nos encontramos dentro del mismo artículo 29, con dos situaciones bastante curiosas.

En una de ellas, nuestra Legislación Social, da al trabajador el importe del AUXILIO DE CESANTIA aunque éste pase a servir de inmediato a las órdenes de otro patrono, y por consiguiente da a dicho auxilio, la forma de PAGO POR ANTIGÜEDAD DE EMPRESA del trabajador.

En el otro caso, último analizado ahora, quitan al trabajador esa antigüedad de empresa al servicio del último patrono, antes de acogerse a una pensión.

Pareciera que eso fuera una anomalía dentro de nuestro Código; de que a través de la vida laboral de todo individuo, éste puede haber recibido más de una cesantía, como antigüedad, etc., y que llegue el momento en que el propio Código se lo niega, pareciera como que esta vez, se pone en contra de los propios derechos adquiridos.

SEGUROS DE INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE DE LA CAJA DE SEGURO SOCIAL

Relacionemos el punto anterior, con los Regímenes de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social, ya que ambas legislaciones dan a esa Institución el poder de acoger a los trabajadores dentro de los diferentes regímenes, quitando por esta razón, en teoría solamente, el derecho al cobro de las últimas prestaciones legales, que pudieran corresponderle al trabajador.

Veamos la poca importancia que ha tenido dentro de nuestra Legislación Social, la implantación de dichos regímenes, como actualmente está reglamentado.

REGLAMENTO GENERAL DEL SEGURO DE INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE

*(Aprobado por la Junta Directiva en su Sesión Ordinaria de
17 de Diciembre de 1946)*

Artículo 1º—El Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte que de conformidad con el presente reglamento asume la Caja Costarricense de Seguro Social, etc. . . es obligatorio:

1º—Para todos los trabajadores permanentes del Estado a juicio de la CAJA.

2º—Para los empleados de las instituciones y empresas públicas enumeradas a continuación:

- a) Los gerentes, administradores y, en general las personas que a nombre de otro ejerzan funciones de dirección o de administración;*

- b) *Los empleados de oficinas, consultorios profesionales y escuelas particulares, excepto porteros, mandaderos y, en general, aquellos que se dedican a labores de limpieza y asco;*
- c) *Los empleados y auxiliares de comercio, excepto los dependientes de mostrador, cobradores, porteros y mandaderos;*
- d) *Los capitanes de barco, oficiales, administradores y asistentes de la administración de la misma; y*
- e) *Todas aquellas personas que en general y a juicio de la CAJA, deban estar protegidas por estos servicios. Este régimen, etc. . .*

Artículo 2º—Se considerarán excluidos de este Seguro:

- a) *Los trabajadores o empleados que ingresaren al Seguro Social después del 31 de diciembre de 1946, con más de 50 años de edad. (Este artículo fué interpretado por la Junta Directiva. Art. 4º, acta 598, de 24 de noviembre de 1948).*
- b) *Los trabajadores enumerados en el artículo 4º de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, a excepción hecha de los gerentes, administradores, y, en general, las personas que a nombre de otros ejerzan funciones de dirección o administración, quienes sí estarán comprendidos en el Seguro; y*
- c) *Los trabajadores o empleados de las instituciones o empresas públicas o privadas, no contempladas en la enumeración del inciso b) del artículo anterior.*

Artículo 3º—. . . (continúa la exclusión de trabajadores para el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte).

¿Habrà nada más absurdo dentro de nuestra Legislación Social, que la discriminación a que se somete a los trabajadores, al amparar a unos al Régimen anterior, mientras que a otros, y tal vez a los más necesitados, se les excluya de los beneficios de ese seguro?

Es por eso, que al pensar en cambiar el sistema del Auxilio de Cesantía en forma radical, se deberá hacer de manera efectiva, no siendo aceptable, bajo ningún punto de vista, una reglamentación que discrimine a los trabajadores nacionales.

Artículo 11.—

1º—La renta mensual de invalidez se compondrá de una renta básica, igual al 40% de los salarios, limitados éstos a ₡ 400.00

mensuales, percibidos en los últimos 36 meses cotizados anteriores a la fecha en que se cumplieron las condiciones para alcanzarla; y de un aumento igual al 1.5% del mismo promedio, por cada año de cuotas posteriores a los primeros 36 meses de cuotas.

La renta mensual de vejez, será calculada en la misma forma que la de invalidez, pero sobre un promedio de los últimos 120 meses cotizados.

Artículo 13.—El asegurado que no se acogiera a la renta de vejez, a pesar de tener derecho por haber cumplido los requisitos señalados en el artículo 10, tendrá derecho cuando lo haga a una mejora de ella.

2º—Por cada año de aplazamiento de la renta de vejez, esta mejora será igual al 6% de la renta de vejez calculada de acuerdo con el artículo 11, a la fecha que se cumplieron los requisitos indicados en el artículo 10.

3º—Si un pensionado por vejez, volviera a un trabajo sujeto al seguro obligatorio de la Caja, se suspenderá el pago de su renta, pero cuando se retire de aquél, tendrá derecho a la mejora definida en el inciso anterior. El pensionado por vejez que trabajar, no está obligado a cotizar.

Artículo 14.—El mínimo mensual de la renta de invalidez o de vejez sería de ₡ 40.00; el máximo será igual al 90% del promedio mensual de los salarios limitados a ₡ 400.00, percibidos en los últimos 36 meses de cuota para la renta de invalidez, y en los últimos 120 meses para la renta de vejez.

La renta mensual de invalidez se compondrá de una cuantía básica, igual al 40% del promedio de los salarios LIMITADOS A ₡ 400.00 mensuales. ¿Por qué hay que limitar los salarios a un total de 400.00 colones mensuales para calcular una renta, cuando el individuo que se ha hecho acreedor a ella ha producido un trabajo estipulado en un salario superior al salario tope? ¿Un trabajador que hubiere producido un movimiento de dinero, cuyo promedio mensual o anual ganado, ascendiera a una suma muy superior, deberá entonces calcularsele la renta de invalidez o de vejez, con la odiosa discriminación base de 400.00 colones mensuales?

Tiene entonces que acogerse a la renta máxima de ₡ 360.00? (el 90% del salario base de 400.00 colones mensuales.)

Con las reglas que actualmente tiene la Caja Costarricense de Seguro Social, discriminación de trabajadores manuales e intelectuales, y con la disposición de limitar la renta a un salario tope de ₡ 400.00, no se ve dónde pueda favorecer a los trabajadores en general. TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL TE-

RRITORIO NACIONAL, DEBEN ESTAR AMPARADAS A UN VERDADERO AUXILIO DE CESANTIA, O A UN VERDADERO AUXILIO DE DESOCUPACION FORZOSA Y DE RETIRO.

PRE-ORIENTACION

El problema se plantea ahora de una manera clara. Desde el momento que comprendemos que el trabajador no tiene otro patrimonio para mantenerse y mantener a los suyos que su propio salario, comprendemos también que se deberá legislar hacia un SEGURO DE DESOCUPACION FORZOSA Y DE RETIRO.

El contrato de trabajo de todo trabajador no garantiza entradas que le permitan asegurarse una vida futura, sin el temor del hambre y de la miseria; entradas que le permitan mantener al final de su vida laboral una renta capaz de asegurarle una vejez digna, y una invalidez llevadera. Esa situación es la real. Vive de su salario, al día; como al día viven de su salario las personas que de él dependan.

¿No nos encontramos todos los días con los cuadros de inválidos, ancianos, enfermos, que no tienen la protección eficiente de una ley?

¿Y no es cierto que, cuando el trabajador ya no tiene sus capacidades físicas y mentales en un estado normal, ya que por viejo no da el rendimiento apetecido ni puede desempeñar el trabajo de rutina, el patrono le paga las prestaciones sociales, sin ninguna otra responsabilidad?

Pocos son los patronos que en la actualidad tienen dentro de sus planillas, pagos por concepto de pensiones a varios ancianos, pero ello es solamente porque lo quieren hacer, ya que no les obliga una ley especial; pensiones, dadas a esos ancianos para que lleven una existencia más desahogada, ya que toda su vida han trabajado para ellos y les han dado las fuerzas, como dicen nuestros propios campesinos.

¿Y no es cierto que, muchos son los patronos que acogándose a los dictados de la ley, pagan a esos trabajadores los ocho años de prestaciones sociales, sin atender si esos dineros les van a alcanzar para llevar una existencia digna hasta el final de sus días?

En estas situaciones angustiosas, solamente las cooperativas, como quiero llamar a los SEGUROS SOCIALES, son los que pueden llevar a feliz término, el verdadero ESPIRITU DEL AUXILIO DE CESANTIA.

Entremos de nuevo sobre materia de Legislación a fin de ahondar un poco más mis ideas hacia un SEGURO DE DESOCUPACION Y DE RETIRO, para un cambio radical del AUXILIO

DE CESANTIA, sin desmejorar las condiciones de la CLASE TRABAJADORA, y sin que sea una NUEVA CARGA PARA LA CLASE PATRONAL.

¿Qué es el individuo? El individuo es un ente productor con derecho a trabajar, y el derecho de su auxilio lo debemos vincular, como "UN DERECHO AL TRABAJO", es decir, de obtener las posibilidades de producir y de obtener el salario que es su sustento. La obligación del Estado consiste en facilitarle la forma de hacerlo, pero a la vez, pongámosle en el camino de prevenirlo socialmente a fin de que en el futuro, cuando ya no sea posible la productibilidad por razones fuera de su alcance, éste se haya ganado el merecido descanso y tenga el apoyo económico necesario para terminar sus días. A ese respecto dice nuestra Constitución:

Artículo 56.—El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ellas se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad y la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantizará el derecho de libre elección del trabajo.

Leyendo al tratadista CARLOS GARCIA OVIEDO, en su obra tantas veces citada TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO SOCIAL, nos encontramos con un estudio sobre el establecimiento de los Seguros Sociales, desglosando éstos en las ramas de ENFERMEDAD, MATERNIDAD, INVALIDEZ, VEJEZ, MUERTE... y dedica la parte tercera de ese capítulo al SEGURO CONTRA EL PARO FORZOSO.

Dentro de su exposición cita al tratadista Carlyle, copiando su famosa frase de que "nada hay más doloroso dentro del cuadro de las miserias imaginables, ni excitador de la conciencia humana, como el hecho de que un hombre, por huir del hambre, busca trabajo y no lo encuentra." Y copiando las propias palabras de Schmoller dice que "El Gobierno de los sin trabajo, constituye una gran llaga abierta en la economía social contemporánea, suscitando inquietudes y creando serios problemas."

Cuando el Estado es el que se presenta a auxiliar a la parte trabajadora, no lo hace con UN SEGURO CONTRA EL PARO FORZOSO, sino más bien como un auxilio, pero un auxilio que llega a lastimar lo más íntimo del trabajador, ya que éste no ve en los dineros recibidos, el auxilio en sí, sino una limosna; y es poco simpático para el trabajador que lo recibe.

Además, este auxilio constituye una carga pesada para el Estado, y llega a abultar los presupuestos nacionales, sin que se llegue en lo más mínimo a la solución del problema, mientras que con el Seguro Social, el trabajador recibe lo que es suyo por ley.

EL SEGURO DE PARO FORZOSO se otorgaría a todas las personas que llenen las condiciones legales establecidas de antemano, y para asegurar además el pago de las prestaciones, se deberá prever como en todos los demás, de las reservas necesarias mediante el sistema de actuariado. Este sistema exige la previsión, la reglamentación, y lo más exacto en cuanto al cálculo del riesgo corrido.

¿CUALES SON LAS PARTES QUE DEBIERAN CONTRIBUIR AL SOSTENIMIENTO DE ESTE SEGURO?

Son variados los criterios sustentados. Unos sostienen la tesis de que son solamente los PATRONOS, los que deberán hacer frente a un SEGURO DE DESEMPLEO O DESOCUPACION FORZOSA, ya que se dice que la desocupación es un fenómeno del capitalismo basado únicamente en el maquinismo y la racionalización del trabajo.

Generalmente esta tesis es desechada. Las empresas no podrían soportar la excesiva carga que representaría el pago de la cuota para el Seguro Contra el Desempleo Involuntario o la DESOCUPACION, COMO LE VENIMOS LLAMANDO.

Una nueva tesis se sustenta, y es la de que el Seguro debería estar mantenido por la CLASE TRABAJADORA, ya que son ellos los que llegan realmente a ocupar los servicios de esos seguros, cuando por motivos ajenos a su voluntad, se ven precisados a no trabajar; y justamente durante la vigencia de sus contratos de trabajo, es que deben acumular una reserva capaz de tales eventualidades.

Eso tampoco sería justo. La parte trabajadora vive escasamente de su salario diario, sin darle oportunidad de hacer un fondo acumulativo suficiente para sus necesidades en el futuro. Además, considerando al ser humano como ente productivo que ayuda a la producción particular y nacional, la carga del final de sus días no le podría ser achacada únicamente a ellos.

La tercera de las teorías, es de que EL ESTADO, es el único que tiene que velar por el establecimiento y sostenimiento de este seguro. Ya se explicaron anteriormente los motivos por los cuales el Estado no podría hacerse cargo del mantenimiento de todos los trabajadores cesantes.

¿CUALES SERIAN LAS FUENTES DE MANTENIMIENTO DE ESOS SEGUROS?

Ordinariamente el sostenimiento de este seguro, como todos los demás, debe constituirse por el APORTE DE LAS TRES FUENTES FUNDAMENTALES NACIONALES: EL PATRONO, EL TRABAJADOR y EL ESTADO, tal como en la actualidad están instituidos los seguros de Maternidad, Enfermedad, etc., dentro de los Regímenes de la Caja Costarricense de Seguro Social.

Es justo que COTICEN LOS PATRONOS, por la relación que tienen con el paro, con la parte industrial, comercial o agrícola.

Es justo que COTICEN LOS TRABAJADORES, puesto que ellos mismos van a sacar ventaja de su establecimiento, y

Es justo que COTICE EL ESTADO, pues el ESTADO tiene la acción tutelar sobre las clases trabajadoras. El Estado debe contribuir, dice Agnelli, "porque así como afecta ciertos recursos a garantizar los capitales privados de la Nación, también debe afectar a los otros, a la conservación de la energía humana productiva, esto es a los CAPITALES PERSONALES."

Volviendo a analizar la CONSTITUCION POLITICA NACIONAL, en lo que se refiere al TITULO V, DERECHOS Y GARANTIAS SOCIALES, vemos lo que a ese respecto nos dicen los artículos 63, 72 y 73.

Artículo 63.—Los trabajadores despedidos sin justa causa tendrán derecho a una indemnización cuando no se encuentren cubiertos por un seguro de desocupación.

Artículo 72.—El Estado mantendrá, mientras no exista seguro de desocupación, un sistema técnico y permanente de Protección a los desocupados involuntarios, y procurará la reintegración de los mismos al trabajo.

Artículo 73.—Se establecerán los Seguros Sociales, en beneficio de los trabajadores manuales, intelectuales, regulados por el sistema de contribución forzosa del ESTADO, PATRONOS Y TRABAJADORES, a fin de proteger a éstos contra los riesgos de enfermedad, invalidez, maternidad, vejez, muerte y demás contingencias que la ley determine.

La administración y el gobierno de los seguros sociales estarán a cargo de una institución autónoma.

No podrán ser transferidos ni empleados en finalidades distintas a los que motivaron su creación, los fondos ni las reservas de los seguros sociales.

Justamente en el DECRETO N^o 17 de 22 de OCTUBRE de 1943, publicado en "La Gaceta" del 27 de octubre del mismo año, se lee con claridad:

EL CONGRESO CONSTITUCIONAL DE LA REPUBLICA
DE COSTA RICA,

DECRETA:

Artículo 1º--La Institución creada para aplicar el Seguro Social obligatorio e incrementar el voluntario, se llamará CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL, y para los efectos de esta ley y de sus Reglamentos, Caja.

SECCION I

Del Campo de Aplicación

Artículo 2º--El Seguro Social obligatorio comprende los riesgos de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y desempleo involuntario: además comparte una participación en las cargas de maternidad, familia, viudedad y orfandad y el suministro de una cuota para entierro, de acuerdo con la escala que fije la Caja, siempre que la muerte no se deba al acaecimiento de un riesgo profesional.

Pareciera que los actuales gobiernos ya han ido tomando cartas en el grave problema que representa para el país la desocupación obligada por diferentes motivos. Va tomando el camino, no sólo de prevenir la desocupación, sino de prevenir al país en la productividad, y así va afrontando más en serio el grave problema social del ente humano costarricense.

Se ha topado con obstáculos para encarar los problemas del momento, pero éstos se han ido venciendo a medida que las leyes, decretos y acciones, demuestran que van encaminadas por la senda del bien, con normas de un avance social legítimo.

Bajo ese aspecto se ha comenzado a legislar más ampliamente en materia social, y se dictó ya la ley N° 1860 de 20 días del mes de abril de 1955, conocida popularmente como LEY ORGANICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

Dentro de la estructuración técnica y científica de ese Ministerio, observamos el capítulo IV del TITULO PRIMERO, DISPOSICIONES GENERALES, que dice textualmente:

Artículo 15.--Cada uno de los departamentos técnico-administrativos, de Trabajo y de Previsión Social, dispondrá de los servicios de las siguientes oficinas:

a) *Departamento Técnico Administrativo:*

*Oficinas de:
Personal, etc. . .*

- b) *Departamento de Trabajo:*
Oficinas de:
Asuntos, etc. . .
- c) *Departamento de Previsión Social:*
Oficinas
.....
Empleo; y
Bienestar Social.

Estudiando y comparando las partes correspondientes a la OFICINA DE EMPLEO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL., con las demás disposiciones descritas hasta el momento, podemos darnos cuenta que tenemos una base más firme para llegar a nuestro final deseado: EL SEGURO DE DES-OCUPACION Y DE RETIRO.

Nº 1860

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPUBLICA
 DE COSTA RICA

DECRETA:

La siguiente

**LEY ORGANICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO
 Y PREVISION SOCIAL**

TITULO CUARTO

CAPITULO IV

Artículo 75.—Corresponde a esta oficina realizar las siguientes actividades:

- 1º—*Estudiar, de una manera continua y permanente, las necesidades y los recursos de mano de obra del país, con el fin de establecer una política nacional en este sentido, incluyendo colocaciones y formación profesional.*
- 2º—*Asegurar, hasta donde sea posible, una mejor distribución de la mano de obra, encausando a los trabajadores hacia los empleos disponibles dentro de las ocupaciones de su escogencia.*

Con ese fin procederá:

- a) *Facilitar la movilidad de la mano de obra con el fin de que los trabajadores puedan desarrollar sus actividades*

de acuerdo con sus capacidades y conocimientos, y así alcanzar y mantener un nivel máximo en la producción y en el empleo;

- b) Establecer registros especiales para inscribir las demandas y las ofertas de empleo, con el objeto de ayudar a los trabajadores a encontrar una colocación conveniente y a los patronos, trabajadores apropiados a las necesidades de las empresas; y
- c) Determinar facilidades para ayudar a los trabajadores a elegir, mejorar o cambiar sus ocupaciones, tomando en cuenta las características de las personas y las posibilidades que ofrece el mercado de empleo.

3º—Controlar el funcionamiento de las agencias privadas de colocación que la ley permita; y

4º—Confeccionar y mantener al día el manual descriptivo de colocaciones.

Artículo 76.—La movilidad de la mano de obra debe planificarse en forma tal, que elimine toda clase de obstáculos para que los trabajadores puedan prestar sus servicios en las actividades que los requieran, sin ofrecer resistencia al desplazamiento de su energía hacia otras labores.

Artículo 77.—De acuerdo con la oficina de Estadística mantendrá un estudio general de colocaciones y de los movimientos migratorios de los trabajadores.

Todos los organismos públicos o privados, están sujetos a suministrar a esta Oficina los datos que les sean solicitados para el mejor desarrollo de sus funciones.

Los estudios e investigaciones necesarios para el cumplimiento de sus fines, los efectuará por medio de la oficina de Bienestar Social o de la Inspección General de Trabajo, según la naturaleza de cada caso.

Artículo 78.—Corresponderá a esta Oficina otorgar pasajes gratuitos a los trabajadores desocupados para que puedan prestar sus servicios en otro lugar diferente al de su domicilio, así como el de facilitar la adquisición de herramientas y otros implementos de trabajo, cuando no puedan ser obtenidos directamente, y siempre que se compruebe tal circunstancia y su necesidad para poder prestar sus servicios.

Artículo 79.—Las empresas particulares quedan obligadas a poner en conocimiento de esta Oficina toda terminación del Contrato de Trabajo, así como cualquier despido en grupo que se pretenda realizar, con el objeto de adoptar las medidas necesarias ante cualquier problema de desocupación.

Artículo 80.—Queda prohibido el funcionamiento de agencias pagadas de colocación: sin embargo, las empresas pueden elegir libremente entre los trabajadores inscritos en esta Oficina o contratar directamente los servicios de personas no inscritas.

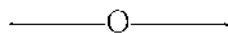
Artículo 81.—A todos los trabajadores inscritos en esta Oficina, se les proveerá de la cartilla correspondiente.

CAPITULO V

Oficina de Bienestar Social

Artículo 85.—Confeccionará planes de ahorros entre los trabajadores, a efecto de constituir y estimular el espíritu de previsión y procurará hacer sistemas de subsidios familiares.

Artículo 87.—En lo que se refiera a la atención de otros problemas sociales y económicos de los trabajadores y de la población en general, intervendrá siempre que no estén a cargo de otras instituciones, o si es del caso, en colaboración con éstas.



Se nota en la estructuración de la Oficina de Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en acorde con la Oficina de Bienestar Social, que se controlará la demanda de brazos y se distribuirán los trabajadores hacia los centros de mayor trabajo.

Esta oficina se encargará de intervenir entre las dos fuerzas productoras de trabajo ASALARIADO Y CAPITAL, para mantener el equilibrio constante.

Al analizar y copiar la ley N^o 1860 de 20 días del mes de abril de 1955, dije que el Gobierno va tomando los rumbos para proteger a los trabajadores en una forma más efectiva, y dije pareciera, ya que en la actualidad, por ser una ley de muy reciente promulgación, no está dando todavía los frutos apetecidos. Pero, no podemos decir lo mismo de la ley N^o 1531 de 30 de mayo de 1953 y conocida con el nombre de "ESTATUTO DEL SERVICIO CIVIL DE LA REPUBLICA DE COSTA RICA", y su anexo, decretado el día 14 de diciembre de 1954, bajo el N^o 21 llamado "REGLAMENTO DEL ESTATUTO DEL SERVICIO CIVIL".

Nuestro Código de Trabajo actual, indemniza a los trabajadores despedidos sin justa causa, y con terminación de contratos de trabajo sin la responsabilidad trabajadora, con cierto número de colonos, que no llenan las necesidades del VERDADERO AUXILIO DE CESANTIA. Al promulgarse la Ley del Servicio Civil en Costa Rica, para los trabajadores del Estado, el legislador, tomando en cuenta

quizá ese motivo, legisló y abordó el pago de las prestaciones, de una manera especial en nuestra legislación para que llenara el verdadero espíritu de la ley.

Leyendo el Capítulo VII, "DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJADOR DEL ESTADO", nos encontramos con el artículo 37, inciso f), que dice:

"Si cesaren en sus funciones por supresión de empleo, tendrán derecho a una indemnización de un mes de sueldo por cada año o fracción de 6 o más meses de servicios prestados, salvo que pudieran acogerse a la pensión o jubilación que le correspondiere de acuerdo a la ley. Tal indemnización se satisfará por mensualidades consecutivas, del monto del sueldo devengado, a partir de la supresión del empleo y hasta completar el límite del derecho respectivo. Es entendido, que si en razón del derecho preferente que concede el artículo 47, en su penúltimo párrafo, el empleado cesante volviera a ocupar un puesto en la Administración antes de haber recibido la totalidad de las mensualidades a que tenga derecho por concepto de indemnización de despido, cesará de inmediato el pago de las mismas. En caso de nuevo despido por supresión del empleo, y salvo que pudiera acogerse a la pensión o jubilación que le correspondiere, para determinar la indemnización a que tenga derecho, se sumará al tiempo servido en el nuevo cargo, el monto de las mensualidades no pagadas y con causa en el primer despido por supresión del empleo de que hubiere sido objeto.

Como se observa con la transcripción anterior, el auxilio de cesantía que el trabajador recibiera por la supresión del empleo, o causas ajenas a su voluntad, si tiene las normas de una verdadera cesantía, pues lo mantienen mediante la entrega de los dineros en forma periódica, mientras vuelve a iniciar otro contrato de trabajo que le permita un salario capaz de vivir y de mantener a los suyos.

Pero queda una gran laguna en el artículo precitado: Dice que al trabajador que comenzare un nuevo contrato de trabajo con el Estado, se le suspenderán las mensualidades, hasta la finalización del segundo contrato con causal patronal. ¿Pero si el trabajador pasare de inmediato a servir a las órdenes de otro patrono particular, se le correría el auxilio de cesantía del Gobierno hasta su cancelación total? Por lo cual, si así fuere, se desvirtualiza el AUXILIO DE CESANTIA, para convertirlo en algo diferente.

Cuando se promulgó la ley Nº 12 de 14 de diciembre de 1954, (Reglamento del Estatuto de Servicio Civil), se estableció la cláusula del pago de un tanto por ciento a los trabajadores enfermos, a fin de ayudarles a su manutención y la de los suyos, a causa de haber perdido un 50% de su salario con el Régimen de Enfermedad de la Caja, quien

paga solamente un porcentaje sobre los salarios limitados a ₡ 400.00. Dicen textualmente estos artículos:

Artículo 34.—El servidor regular que fuere declarado incapacitado para trabajar, por enfermedad o Riesgo Profesional, gozará de subsidio en proporción al tiempo servido, conforme a las siguientes regulaciones:

- a) *Durante el primer trimestre de servicios, el subsidio se reconocerá hasta por quince días;*
- b) *Durante el segundo trimestre de servicios, hasta por un mes;*
- c) *Durante el tercer trimestre de servicios, hasta por dos meses;*
- d) *Durante el cuarto trimestre de servicios, hasta por tres meses;*
- e) *Durante el segundo año de servicios, hasta por cuatro meses;*
- f) *Durante el tercer año de servicios, hasta por cinco meses; y*
- g) *Después de tres años de servicios hasta por seis meses.*

El monto del subsidio será de un ochenta por ciento del salario ordinario que esté devengando el trabajador, durante los primeros treinta días de su incapacidad, y de un ciento por ciento de su salario durante el período de incapacidad que exceda de treinta días naturales, por el máximo señalado de seis meses. Cuando se trate de servidores asegurados en la Caja Costarricense de Seguro Social o en el Instituto Nacional de Seguros, el Estado completará el monto del subsidio en los porcentajes y períodos indicados.

Los subsidios y licencias por razón de maternidad se regularán por las disposiciones del Código de Trabajo.

Artículo 35.—En todos los casos, el servidor deberá notificar a su Jefe inmediato lo antes posible, verbalmente o por escrito, las causas que le impidieren asistir a su trabajo. Por ninguna razón, salvo la fuerza mayor, deberá esperar hasta el segundo día de ausencia para notificarlo.

Las ausencias al trabajo por enfermedad que excedan de cuatro días deberá justificarlas el servidor incapacitado con certificado médico y cuando estuviere en la Caja Costarricense de Seguro Social, o en el Instituto Nacional de Seguros, con Certificado de la Institución respectiva. Si la enfermedad lo incapacitare solamente hasta por cuatro días queda al cuidado del Jefe, constatar la validez del motivo de la ausencia, a falta de la respectiva constancia médica.

Los reglamentos interiores de Trabajo determinarán el procedimiento y las demás reglas que deban observarse en todo caso o riesgo profesional.

Artículo 36.—El servidor que permaneciere enfermo por un tiempo mayor de tres meses, y que hubiere disfrutado de la totalidad del subsidio a que tuviere derecho conforme a las estipulaciones anteriores, podrá a juicio del Ministro respectivo, ser separado de su puesto, mediante el pago del importe del preaviso y del auxilio correspondiente.

Con este procedimiento el trabajador afectado, recibe la totalidad del salario así:

Durante los cuatro primeros días, 100% del salario (no pagados por la Caja).

Durante el resto de la incapacidad del primer mes, 50% del salario pagado por la Caja y 30% pagado por el Estado, 80% del salario.

Durante los primeros cuatro días, 100% del salario (no pagados por la Caja).

Durante el resto de la incapacidad de los primeros treinta días, 50% del salario pagado por la Caja y el 50% del salario pagado por el Estado (hasta por seis meses máximo), 100% del salario.

Luego de estas Prestaciones, el trabajador que hubiera de ser separado del servicio del Estado por enfermedad, se le abonará el importe del preaviso y el auxilio de cesantía a que tiene derecho.

¿Qué protección más rápida que la seguida por el procedimiento anterior?

Faltaría solamente incorporar dentro de la realidad (ya que está dentro de la Ley del Estatuto del Servicio Civil) el inciso i) del artículo 37 (jubilación de retiro).

Con esta transcripción voy llegando a la solución que me he propuesto llegar, al SEGURO DE DESOCUPACION FORZOSO Y DE RETIRO.

BREVE ANALISIS GENERAL DE LA LEGISLACION EXTRANJERA EN EL PROBLEMA

- a)—DISPOSICIONES FINANCIERAS.
- b)—DISPOSICIONES ADMINISTRATIVAS.
- c)—EL DESEMPLEO.

EN EL PRESENTE CAPITULO SE RESUMEN LAS DISPOSICIONES FINANCIERAS A LA SEGURIDAD SOCIAL, REFERENTE A DESEMPLEO E INCAPACIDAD PARA EL TRABAJO, EXTRACTADAS DE LA AGRUPACION QUE HACE LA O I T EN EL CAPITULO IV, "DISPOSICIONES FINANCIERAS", EN EL LIBRO TITULADO "LA SEGURIDAD SOCIAL, ESTUDIO INTERNACIONAL", DEL AÑO DE 1950. (Nº 23).

DISPOSICIONES FINANCIERAS
BREVE ANALISIS GENERAL DE LA LEGISLACION
EXTRANJERA

(Estudio Internacional de la O.I.T.)

AUSTRALIA: Desempleo

Residentes: Un impuesto especial sobre los ingresos que exceden de cierta cantidad, la que disminuye con el aumento de los ingresos y aumenta en razón del número de personas a su cargo. Para los productores de materias primas, los ingresos se basan en el promedio de varios años. La tarifa varía entre 1.5 y 7.5 por ciento de los ingresos imposables.

Empleadores: Contribución de 2.5% sobre exceso de las nóminas de pago de la cantidad prescrita.

AUSTRIA: Desempleo

Asalariados: Un 1.5% de las ganancias, sujeto a un máximo prescrito.

Empleadores: Un 1.5% de las ganancias de los asalariados asegurados, sujeto a un máximo prescrito.

El Estado: Un subsidio no superior a la mitad del costo de la asistencia en caso de desempleo.

BELGICA: Desempleo

Asalariados: El 1% de las ganancias, que no excedan de determinada cantidad.

Empleadores: El 1% de las ganancias de los asalariados asegurados, como ya se ha dicho.

El Estado: Subsidios.

BULGARIA: Desempleo

Personas Protegidas: Extenso número con diferentes imposiciones para cada seguro, entre ellos el de desempleo.

Empleadores: Por concepto de los asalariados sujetos a la reglamentación de estabilización de salarios (principalmente trabajadores manuales) 1% desempleo, etc.

CANADA: *Desempleo*

Asalariados industriales y comerciales de pequeñas ganancias: Cotizaciones graduadas según la categoría del salario.

Empleadores: Cotizaciones de acuerdo con la categoría del salario de los asalariados asegurados.

El Estado: Subsidio igual a un quinto de las cotizaciones de asalariados y empleadores juntos, más el costo de administración.

CHECOESLOVAQUIA: *Incapacidad para el Trabajo, Desempleo*

Asalariados: No contribuyen, durante el período de transición, 8.9% de las ganancias (empleados públicos 2%) b) Personas que trabajan por su propia cuenta: 16.7% de las ganancias calculadas.

Empleadores: El 17.7% de las ganancias de los asalariados asegurados: durante el período de transición, 8.9% (empleados públicos, 15.8%).

El Estado: El 100% de los tratamientos . . . etc . . . Un subsidio anual destinado a mantener el fondo de reservas para el seguro de pensiones y el fondo.

Asalariados: La mitad del 1% de las ganancias.

Empleadores: La mitad del 1% de las ganancias de los asalariados asegurados.

El Estado: La mitad del 1% de las ganancias de los asalariados asegurados (cuando sea necesario).

DINAMARCA: *Desempleo*

Asalariados de pocos recursos particulares: Cotizaciones a tarifas fijadas por las Cajas, arreglos de acuerdo con las variaciones en el costo de la vida. Pueden incluirse cotizaciones a un fondo complementario que paga prestaciones más allá de los días fijados por los reglamentos en caso de desempleo excepcional.

Empleadores: Cotizaciones a tarifa fija por asalariado.

Autoridades Públicas: a) El Estado: Subsidios relacionados con las cotizaciones de las personas aseguradas, incluyendo las que se pagan a los fondos complementarios. Las tarifas inversamente

con las ganancias de los asalariados en cada Industria o Profesión. Arreglos de acuerdo con las variaciones del costo de la vida. 2) Subsidios para cubrir el costo de los subsidios de renta. 3) Si el fondo de reserva baja una cantidad determinada, subsidio igual a la mitad del fondo de reserva, subsidios al fondo complementario (igual a la mitad de reserva, subsidios al fondo complementario) (igual a la mitad del costo de las prestaciones complementarias) y gastos en obra de ayuda y cursos de formación profesional. b) Comunas reembolso al Estado de la tercera parte de los subsidios relacionados con las cotizaciones de las personas aseguradas.

ESTADOS UNIDOS: *Desempleo*

(Empleados urbanos): Asalariados urbanos: Contribuyen sólo en dos Estados: Alabama (de 1/10 por ciento de las ganancias) y Nueva Jersey (1/4 por ciento de las ganancias).

Empleadores: Un impuesto federal sobre las nóminas de pago de tres por ciento, que puede ser de 2.7% si el empleador contribuye a un sistema aprobado por el Estado. El porcentaje del Estado de las nóminas de pago varía para cada empleador, de acuerdo con su experiencia de riesgos de desempleo, basándose habitualmente en las prestaciones pagadas a sus asalariados y al monto de las reservas de su *cuenta individual*. La tarifa nacional promedio, en 1949, fue de 1.3% de las ganancias que no excedían de determinada cantidad; los promedios del Estado oscilaron entre 0.5 y 2.7%.

Empleados en los marítimos: Gobierno Federal: Proporciona subsidios para los sistemas estatales de asistencia a los ancianos, ciegos y niños depositados a cargo de otras personas, cubriendo diversas proporciones del costo total que dependen del tipo de sistema, el promedio del pago por cada beneficiario y de los determinados máximos otorgados por cada beneficiario.

Gobiernos estatales y locales: El resto del costo de los programas especiales de asistencia. Los gobiernos estatales y locales pagan los costos íntegros de la asistencia general a las personas necesitadas.

FINLANDIA: *Desempleo*

Asalariados ciudadanos: El 50% del costo de las prestaciones a las personas sin nadie a cargo; 33 1/3 por ciento del costo de las prestaciones de los jefes de familia, y los gastos de administración.

El Estado: El resto del costo.

FRANCIA: *Desempleo*

Autoridades Públicas: Costo íntegro. Las prestaciones por desempleo total son soportadas por el Estado, con la participación de las comunas interesadas desde el 5 hasta el 20%. El Estado soporta el costo íntegro de las prestaciones por desempleo parcial.

GRECIA: *Desempleo*

Asalariados urbanos: el 1/4 por ciento de las ganancias si están protegidas por la Caja Principal de Desempleo.

Empleadores: Los 3/4% de las ganancias de los asalariados incluidos en la Caja Principal de Desempleo: debe pagarse hasta un mes de salario a la Caja cuando el asalariado es despedido. Porcentajes variables si el asalariado pertenece a otras Cajas.

IRLANDA: *Desempleo*

(Seguro) asalariados manuales urbanos y asalariados no manuales urbanos de pocos recursos: Cotizaciones a tarifa fija que disminuyen en los casos de las mujeres, muchachos y muchachas respectivamente.

Empleadores: Cotizaciones a tarifa fija en concepto de los asalariados, que disminuyen como en el caso anterior.

El Estado: 2/7 de las cotizaciones pagadas.

HUNGRÍA: *Incapacidad para el trabajo: (Profesiones Agrícolas)*

Empleadores: Soportan el costo íntegro. Cotizaciones basadas en los impuestos sobre la tierra.

ITALIA: *Desempleo*

Empleadores: Por concepto de los asalariado urbanos no manuales: el 2.25% del promedio de las ganancias. b) Por concepto de los asalariados manuales urbanos: el 3.10% del promedio de las ganancias.

LUXEMBURGO: *Desempleo*

Autoridades Públicas. EL ESTADO: 75% del costo; parte de las cotizaciones del empleado al seguro de enfermedad. b) Municipalidades el 25% del costo.

NORUEGA: *Desempleo*

Asalariados de pocos recursos: Cotizaciones a tarifa fija que varía según los ingresos.

Empleadores: Cotizaciones a la misma tarifa de los asalariados asegurados.

Autoridades Políticas: a) Comunas, la cuarta parte de las cotizaciones pagadas por los asalariados asegurados y sus empleadores. b) El Estado: el 60% de la cantidad en la cual los gastos de la Caja Local excedan a sus ingresos en el año precedente (en caso de existir tal exceso). Todo déficit es pagado por la Caja Nacional de Reserva, a la cual contribuyen todas las Cajas locales con el 10% de sus ingresos: Si la Caja Nacional de Reserva agotara sus fondos, el Estado cubre el déficit.

PAISES BAJOS: *Desempleo*

Subsidio de espera: Asalariados de pequeñas ganancias. Cotizaciones a tarifa fija por la asociación profesional.

Empleadores: La misma cotización que los asalariados asegurados.
Caja General de Desempleo: Cotizaciones a la asociación profesional si el desempleo en la industria interesada es tal que la asociación no puede sin ayuda hacerse cargo de los gastos.

Subsidio de desempleo. Asalariados de pequeñas ganancias: 1/3 del costo.

Empleadores: 1/3 del costo.

El Estado: 1/3 del costo.

POLONIA: *Desempleo*

Empleadores: a) Por concepto de los asalariados de industrias o negocios privados: 2% de las ganancias de estos asalariados. b) Por concepto de asalariados de otros establecimientos: el 1.5% de las ganancias de los asalariados.

REINO UNIDO: *Desempleo*

Seguro. Residentes: Cotizaciones a tarifa fija, mayores para los hombres que para las mujeres y los adolescentes, y mayores para las personas que trabajan por su propia cuenta y pensiones que no desempeñan actividades remuneradas, que para los asalariados. Tarifa reducida para los asalariados de baja remuneración.

Empleadores: Cotización respecto de cada asalariado, a tarifa fija, que varía según el sexo y la edad. Tarifa aumentada cuando el empleador paga baja remuneración.

El Estado: Cotizaciones a tarifa fija en concepto de cada persona asegurada que varía según el sexo, la edad y la condición de trabajo del interesado, equivale, aproximadamente a 1/5 de

la cotización total de los asalariados y a 1/6 de la cotización de las personas que trabajan por su propia cuenta y de las que no desempeñan una actividad remunerada. Además, un subsidio anual adicional que consiste en una suma alzada, aproximadamente igual a la décima parte de los costos totales; el subsidio aumenta aproximadamente un 50% entre 1949 y 1955.

EL SALVADOR: *Incapacidad para el Trabajo, Desempleo*

Las tarifas van a ser determinadas en reglamentos futuros, de acuerdo con las siguientes proporciones:

Personas que desempeñan una actividad profesional remunerada: 25%

Empleadores: el 50%

El Estado: el 25%

Si el sistema se inicia únicamente con los daños originados en el empleo las tarifas van a ser repartidas proporcionalmente como sigue:

Empleadores: 75%

El Estado: 25%

SUECIA: *Desempleo*

Asalariados: Cotizaciones que varían según la tasa de subsidio, para la cual está asegurada la persona, y de acuerdo con la profesión. Las cotizaciones cubren más o menos el 45% del costo.

El Estado: Subsidios para los gastos de los subsidios y suplementos para la esposa y los hijos. Subsidios como contribución al costo de administración a tarifa fija por afiliado, mayores para las cajas más pequeñas.

SUIZA: *Desempleo*

Asalariados de la Industria, Construcción y los Transportes Públicos o Privados: Un porcentaje de los salarios o una tasa fija, que depende del riesgo y varía según el cantón y la municipalidad de una Caja a otra. No menor que la suma prescrita para un año.

Empleadores: No efectúan ninguna cotización, excepto a las Cajas Mixtas, en cuyo caso la cotización es un porcentaje de las ganancias de los asalariados. Sin embargo, cierto número de cantones exigen cotizaciones a los empleadores, y el producto de ellas se dedica al seguro de desempleo. La tarifa de esta cotización varía de un cantón a otro.

Autoridades Públicas: a) *Gobierno Federal:* Subsidio que varía según la cantidad de las prestaciones pagadas. Un subsidio básico del 15% y un suplementario que no exceda del 25% de los gastos.

b) *Gobiernos cantonales:* porcentaje de los gastos iguales por lo menos, al subsidio federal, en interés de las personas aseguradas residentes en el cantón. c) *Gobiernos municipales:* un porcentaje de los gastos que varían según el cantón.

El máximo de todos los subsidios provenientes de los fondos públicos es del 80% de los gastos.

Suplementos de igualización: Si los gastos exceden a las entradas, el pago debe efectuarse del fondo de igualización del seguro de desempleo, al cual ingresan las cotizaciones de las cajas para esta clase de seguro.

UNION SUDAFRICANA: *Desempleo*

Asalariados de pequeñas ganancias, excluyendo determinadas clases de indígenas: Cotizaciones a tarifa fija, de acuerdo con la categoría del salario.

Empleadores: Cotizaciones de acuerdo con las categorías de salarios.

El Estado: Cotizaciones a tarifa fija que varía aproximadamente del 20 al 43% de la cotización total, de acuerdo con la categoría del salario.

URUGUAY: *Desempleo*

Asalariados de la Industria, el Comercio y Servicios Públicos: Del 5 al 8% de las ganancias, de acuerdo con el sistema de cada profesión.

Empleadores: Del 8 al 11% de las ganancias de los trabajadores asegurados, según el sistema de cada profesión.

Asalariados y empleados agrícolas: Cotizaciones voluntarias, a tarifa fija, mayores para el personal superior y para los trabajadores calificados y no manuales.

Otros: Determinada parte de los impuestos sobre los bienes raíces rurales y sobre la transferencia de los mismos.

NOTA: Se ha copiado solamente la palabra *Desempleo* o la frase *Incapacidad para el Trabajo*, entresacándolas de las demás designaciones como *Invalidez*, *Vejez*, etc.

DISPOSICIONES ADMINISTRATIVAS

EN EL PRESENTE CAPITULO, SE RESUMIRA, MUY BREVEMENTE, LA ORGANIZACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LO QUE SE REFIERE A "DESOCUPACION O DESEMPLEO (como está definido) E INCAPACIDAD PARA EL TRABAJO", MENCIONANDO LA INSTITUCION ADMINISTRATIVA CENTRAL O AUTORIDADES PRINCIPALES, Y LOS ORGANISMOS O SERVICIOS ADMINISTRATIVOS DE MAYOR IMPORTANCIA EN LA REGION O LA LOCALIDAD. LUEGO SIGUE UNA REFERENCIA AL ORGANISMO PRINCIPAL DE INSPECCION, AL DERECHO DE APELACION, EN CASO DE EXISTIR, ANTE LOS ORGANISMOS INDEPENDIENTES DE LAS AUTORIDADES O INSTITUCIONES ADMINISTRATIVAS QUE DIERON EL FALLO CONTRA EL CUAL SE APELA. EXTRACTADAS DE LA AGRUPACION QUE HACE LA O.I.T. EN EL CAPITULO III, ORGANIZACION, EN EL LIBRO TITULADO "LA SEGURIDAD SOCIAL, ESTUDIO INTERNACIONAL", DEL AÑO DE 1950, (Nº 23).

ORGANIZACION

BREVE ANALISIS GENERAL DE LA LEGISLACION EXTRANJERA

(Estudio Internacional de la O.I.T.)

AUSTRALIA:

El Director General de los Servicios Sociales, bajo el Ministerio de Servicios Sociales, y los Directores de los Servicios Sociales en cada Estado, Oficinas Regionales y de registro. La apelación sobre las decisiones de los funcionarios se ejercen ante el Director General.

AUSTRIA:

Se confía la aplicación del Seguro contra el Desempleo a las oficinas de empleo, las cuales son organismos del Estado bajo la vigilancia del *Ministerio de Bienestar Social*. En dichas oficinas de empleo se constituyen oficinas mixtas compuestas de los representantes de los empleadores y de los asegurados.

BELGICA:

Caja provisional para la manutención de personas desempleadas contra su voluntad, responsable ante el *Ministerio de Trabajo y Bienestar Social*. Oficinas centrales y regionales. Los empleadores y los asalariados están representados en la Dirección. La Oficina Nacional de Seguridad Social, se encarga de la recaudación de las cotizaciones. Los conflictos se remiten a la Junta de Reclamaciones, que está compuesta de representantes de los empleadores y de los asalariados. Toda apelación sobre puntos de la ley corresponde a una Junta en que están representados los empleadores y los asalariados.

BULGARIA:

Institución *del Seguro Social del Estado*, en el cual están representados el Gobierno y las personas protegidas. Vigiladas por el

Ministerio de Trabajo y Asistencia Social. Para las decisiones sobre pensiones se apela ante el Tribunal Supremo.

CANADA:

Comisión de Seguro de Desempleo, en el que están representados los empleadores y los asalariados. Los conflictos se remiten al tribunal de Arbitraje, en el que están representados los empleadores y los asalariados. El derecho de apelación se ejerce ante el árbitro diputado, designado de entre los jueces del Tribunal de Finanzas del Canadá y de los Tribunales Superiores de las Provincias.

CHECOESLOVAQUIA:

Ministerio de Bienestar Social, por intermedio de las (°) oficinas de empleo.

(°°) Institución Central de Seguro Nacional, con dependencias regionales y de distrito que representan a los asegurados. Vigilancia por parte del *Ministerio de Bienestar Social*. El recurso de apelación se ejerce ante los Tribunales.

(°) *Desempleo*.—(°°) *Incapacidad para el Trabajo*.

DINAMARCA:

Dirección en el *Ministerio de Asuntos Sociales*. Cajas autónomas reconocidas. Caja Central de reserva. En cuanto a puntos determinados, se ejerce apelación ante el Comité de trabajo, en el cual están representadas las cajas de desempleo; si la decisión del Comité de Trabajo no es unánime, se somete al Ministerio de Asuntos Sociales; en todo caso se ejerce apelación directamente ante el Ministro de Asuntos Sociales.

ESTADOS UNIDOS:

(*Empleo Urbano*) Sistema Nacional Federal de los Estados aprobados y establecidos dentro del programa de estatutos federales, administrados por la *Secretaría de Trabajo*, por intermedio de la Oficina de Seguridad de Empleo. Diversos sistemas en los estados administrados por las agencias de seguridad de empleo de los Estados, dividido por casi igual entre las juntas y comisiones independientes, los departamentos independientes de los gobiernos de cada Estado y los departamentos de trabajo del Estado. La mayoría de las comisiones y juntas tiene representación tripartita. Todos los Estados cuentan con tribunales independientes de apelación, ante casi todos los cuales se puede ejercer la apelación en dos instancias. (*Empleo en los ferrocarriles*). Sistema Federal. La Junta del Retiro Ferrocarrilero, por medio de sus oficinas regionales. La Junta concede representación a los empleadores y a los asalaria-

dos. El recurso de apelación se ejerce ante el Consejo de apelación y los Tribunales.

NOTA: El libro de la O.I.T. de referencia no da datos en el capítulo *Disposiciones Financieras sobre ferrocarrileros*).

(*Empleo en la Gente de Mar*). Sistemas federales de cada Estado para los ancianos, los ciegos y los hijos necesitados a cargo; sistemas estatales de asistencia general. Aprobación por parte de los sistemas del Estado, para percibir donativos administrativos por la Agencia de Seguridad Federal por intermedio de la Administración de Seguridad Social. Los sistemas de cada Estado son administrados generalmente por Juntas Públicas de bienestar del Estado, asistidas por departamentos o juntas provinciales de bienestar. Los solicitantes a los que se les haya negado la asistencia pueden apelar a una agencia del Estado. Los sistemas generales de asistencia son administrados por los Estados o las localidades.

FINLANDIA:

Cajas Sindicales de seguros, bajo la Inspección del *Ministerio de Asuntos Sociales*.

FRANCIA:

Caja Nacional de Seguros Sociales, Cajas regionales de Seguros de Vejez, Cajas primarias (locales) de Seguridad Social y Cajas de Asignaciones Familiares. Todas estas cajas son administradas por los Consejos de Administración, compuestos de representantes de los empleadores y asalariados, en algunas Cajas figuran representantes del Gobierno. En general las prestaciones a corto plazo son administradas por las cajas primarias y las de largo plazo por las cajas regionales. Inspección por parte del *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*. En primera instancia se apela ante la Comisión que representa a los administradores de la caja interesada; en segunda instancia ante el tribunal local, en última instancia ante el Tribunal Regional de Apelaciones; finalmente se apela ante el Tribunal Supremo, si se trata de una cuestión legal. Los empleadores y asalariados están representados en los tribunales. (Nota: esta sección de desempleo: *Incapacidad para el Trabajo*, no la hace notar la O.I.T. en el capítulo *Disposiciones Financieras*, solamente menciona desempleo que es lo que sigue). El funcionamiento del servicio de desempleo está garantizado, sea directamente o con la colaboración de las Municipalidades, a través de secciones especiales del servicio de desempleo, colocado directamente bajo la autoridad del *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*.

GRECIA:

(^o) . . . *Institución Central de Seguros Sociales* (I.K.A.) está institución administra el sistema para el 50%, aproximadamente de las personas cubiertas, bajo la vigilancia general del *Ministerio de Trabajo*. Administrada por un consejo de Administración compuesta de representantes Gubernamentales, patronales y asalariados. Las sucursales son administradas por comisiones tripartitas locales. En general, se administran por el Ministerio de Trabajo, pero hay algunas administradas por otros ministerios. El recurso de apelación se ejerce ante los tribunales administrativos de seguros. (^{oo}) La Caja principal de desempleo y varias cajas especiales para ciertas profesiones administran el sistema bajo la vigilancia del *Ministerio de Trabajo*. El Consejo Administrativo de la Caja de desempleo incluye representantes gubernamentales, de los empleadores y de los asalariados. Sucursales. (^o) (Incapacidad para el Trabajo. (^{oo}) Desempleo).

GUATEMALA:

Institución de Seguros Sociales del Estado. Representación tripartita. Inspección por parte del *Ministerio de Trabajo y Economía*. El recurso de apelación se ejerce ante la junta ejecutiva de la Institución; en última instancia ante los tribunales de trabajo.

(Nota: Esta sección incapacidad para para el trabajo, no aparece incluida en el artículo IV, *Disposiciones Financieras*, en el libro que consultamos de la O.I.T.)

HUNGRÍA:

El Instituto Nacional de Seguro Social, organismo autónomo, se encarga de administrar los seguros. Están representados los asalariados y los empleadores en proporción de dos a uno. El Ministerio de *Asuntos Sociales* ejerce la vigilancia.

IRLANDA:

Ministro de Previsión Social, por intermedio de las oficinas de empleo.

ISLANDIA:

Institución de Seguridad Social del Estado administrada por el Director y una junta de cinco miembros elegidos por el Parlamento. La vigilancia la ejerce el *Ministerio de Asuntos Sociales*. Comité consultivo de expertos médicos en el que figura el *Director de Salud Pública*. La Institución tiene un representante en cada localidad, el cual colabora con el comité local elegido por los consejos de

la localidad. Se apela a la Junta; en última instancia a los Tribunales de Justicia. (No aparece en Financieros).

ITALIA:

Instituto de Seguridad Social (I.N.A.S.). Los empleadores y asalariados están representados en el consejo de la administración.

El Ministerio de Trabajo ejerce la vigilancia.

LUXEMBURGO:

Oficina Nacional de Trabajo. Departamento del Gobierno. La Comisión Mixta para la Mano de Obra ejerce la vigilancia, pudiendo apelarse ante ella.

MEXICO:

Institución del Seguro Social del Estado. Representación tripartita. Inspección por parte de la Secretaría de Economía. El recurso de apelación se ejerce ante el Consejo Técnico de la Institución; en último término ante la Junta Federal de Conciliación. Nota: El seguro de incapacidad para el trabajo no aparece registrado en el capítulo de *Disposiciones Financieras* por no haberlo estudiado o incorporado la O.I.T.)

NORUEGA:

La Dirección de Trabajo y los comités comunales y locales del empleo. Los empleadores y asalariados están representados en ambos casos. Además de la Dirección de Trabajo y los comités del empleo, existe en cada condado (aparte de la ciudad de Oslo) un comité condal del empleo, que sirve de enlace entre la Comisión de Trabajo y los comités locales de empleo; éste examina entre otras cosas, las decisiones adoptadas por los comités locales en cuestiones relacionadas con el seguro de desempleo. En ciertas circunstancias, se recurre a la Dirección del Trabajo. Los casos que no se traten completamente de evaluación pueden ser enviados por la Dirección del Trabajo a los Tribunales de justicia para su estudio.

PAISES BAJOS:

Asociaciones profesionales formadas por las organizaciones de empleadores y de asalariados, con filiación obligatoria y Caja de desempleo que dispone de un consejo de administración tripartito. Vigilancia por parte del *Ministerio de Asuntos Sociales*. El recurso de apelación se ejerce ante la junta de arbitraje establecida por las asociaciones profesionales.

POLONIA:

Nota: no se reporta (Seguro de desempleo), manera de administración, apelaciones, etc.

EL SALVADOR:

Institución autónoma de Seguros Sociales. Representación tripartita. Vigilancia por parte del *Ministerio de Trabajo y de Asistencia Social*. El recurso de apelación se ejerce ante el Consejo Ejecutivo de la Institución; en última instancia ante los tribunales judiciales, (desempleo e incapacidad para el trabajo).

SUECIA:

Cajas Sindicales de Seguros, vigiladas por la Junta de Empleo.

SUIZA:

Cajas cantonales o municipales y Cajas sindicales o mixtas reconocidas. Inspección por el Departamento Federal de Economía Política y la Oficina de Industrias, Artes, y Trabajo, así como parte de las autoridades locales competentes. El recurso de apelación se ejerce ante los Oficina Cantonal de Trabajo, en última instancia se apela a la Junta Cantonal Mixta de Arbitraje o a alguna otra autoridad designada para este fin en el cantón.

UNION SUDAFRICANA:

Junta del Seguro de Desempleo y comités locales sobre prestaciones de desempleo en las cuales están representados los empleadores y los asalariados. Estos informan al Secretario del Trabajo, el cual depende del Ministerio del Trabajo. El recurso de apelación se ejerce ante la JUNTA; en casos especiales se apela al Tribunal Supremo y en última instancia ante el departamento de apelaciones.

URUGUAY:

Dos cajas de desempleo de base profesional. Vigiladas por el *Ministerio de Industrias y de Trabajo*.

DESEMPLEO

EL PRESENTE CAPITULO ES UNA COPIA TEXTUAL DEL LIBRO "LA SEGURIDAD SOCIAL: ESTUDIO INTERNACIONAL." DE LA O.I.T. DEL AÑO DE 1950, TRANSCRITO EN ESTE ENSAYO, A MANERA INFORMATIVA, YA QUE DA UNA LUZ A LA CUESTION QUE VENGO TRATANDO.

AUSTRALIA:

Residentes de escasos recursos particulares. Capaces de desempeñar un trabajo apropiado y dispuestos a hacerlo. Un año de residencia. Período de espera de seis días. El mismo subsidio que para el caso de enfermedad. Tarifa fija, inferior para los solteros menores de 21 años. Suplementos para la esposa y un hijo a cargo. Reducida en razón de los ingresos en exceso de una cantidad estipulada.

AUSTRIA:

Veinte cotizaciones semanales en los doce meses precedentes. Período de espera de siete días. Subsidio de acuerdo con los tipos de ingresos. Suplementos de tarifa fija para cada persona a cargo. Pagadero durante doce semanas. Se aumenta la duración hasta 20 semanas si el beneficiario ha estado asegurado hasta 52 semanas de los dos años precedentes, o hasta 30 semanas si el beneficiario estaba asegurado durante 156 semanas en los cinco años anteriores. Después de expirar el derecho al subsidio de desempleo, se paga otro subsidio (asistencia) por no más de 26 semanas. Suplemento de tarifa fija en concepto de vivienda. El subsidio total no ha de exceder del 80 por ciento de las ganancias de base.

BELGICA:

Desempleados involuntarios, con capacidad para desempeñar un trabajo. Período que da derecho al subsidio a las mujeres, 75 días de trabajo. En general, no se concede subsidio con respecto al desempleo de un día por semana. El subsidio se basa en tarifas fijas que varían según la persona desempleada, sea trabajador calificado o no, y de acuerdo con las cargas familiares y el lugar de residencia; es inferior para las menores de 21 años. Las tarifas son inferiores cuando se trata de trabajadoras menores de 21 años.

BULGARIA:

Asalariados: Aptos para el trabajo y no pudiendo trabajar por cuenta propia. Veintiséis cotizaciones semanales durante el año

precedente. Período de espera de ocho días. Subsidio que no excede del $66 \frac{2}{3}$ por ciento de las ganancias de base. Pagadero durante doce semanas de un año civil. Formación profesional.

CANADA:

Asalariados en la Industria y en el Comercio de pequeñas ganancias.

Aptos para el trabajo y disponibles para el mismo. Ciento ochenta cotizaciones diarias en los dos años anteriores al año en que se concede la prestación, incluyendo: a) cotizaciones durante las 52 semanas que preceden al año de la prestación, o durante el período a partir del comienzo del anterior año de prestación, en caso de que exista alguna, escogiendo la menor. Período de espera de nueve días en el año de prestación. Subsidio diario igual a 34 veces el promedio de las últimas 180 cotizaciones diarias; tarifas más elevadas si existen personas a cargo. Se paga la prestación en cualquier año, limitada a un número de días igual a la diferencia entre $\frac{1}{5}$ de los días de cotización en los cinco años anteriores al año de la prestación y $\frac{1}{3}$ de los días de prestación en los tres años anteriores al año de la prestación.

CHECOESLOVAQUIA:

Asalariados. Disponibles para el empleo. Subsidio de desempleo; gastos del traslado autorizado del asalariado; costo de la formación profesional; en caso de traslado a otro trabajo, pago de la diferencia en las ganancias, si existe; costo de las herramientas; asignaciones familiares cuando el empleado se ausenta de la familia.

DINAMARCA:

Asalariados de Pocos Recursos Particulares. Seguro voluntario. Aptos para desempeñar un trabajo apropiado y dispuestos a hacerlo. Doce cotizaciones mensuales y 39 semanas de trabajo, 26 de las cuales deben estar comprendidas en los 18 meses precedentes. Período de espera de seis a quince días, según lo determinen las cajas. Subsidio concorde con las normas de las cajas del seguro, supeditada a un máximo que varía según el estado civil del interesado y de acuerdo con las variaciones en el índice del costo de la vida. Pueden pagarse suplementos en concepto de los hijos. Se conceden asignaciones de alquiler para los asalariados con personas a cargo, después de 25 días de desempleo.

El subsidio total no ha de exceder del 80 por ciento de las ganancias, en caso de existir personas a cargo, en otros casos el $66 \frac{2}{3}$ por ciento. La duración del subsidio se fija de conformi-

dad con las normas de la caja; no obstante, no es menor de 90 días en el año de la prestación. Cada Caja de Seguro tiene un fondo de reserva para pagar la prestación por más tiempo que el fijado por las normas de las mismas en caso de desempleo excepcional.

ESTADOS UNIDOS:

Asalariados Urbanos. Sistemas estatales, de acuerdo con el programa del estado federal. Desempleados involuntariamente, aptos y disponibles para el trabajo. Casi todos los Estados exigen un mínimo de ganancias totales determinado durante el precedente año de base, expresado como múltiplo del subsidio semanal o como cantidad única que confiere derecho; unos cuantos estados exigen un mínimo de semanas de empleo con un salario semanal especificado. La mayoría de los Estados fijan un período de espera de siete días. El subsidio semanal en casi todos los estados oscila entre el 3,8 y el cinco por ciento de las ganancias trimestrales más elevadas del año precedente, en otros, los subsidios están en relación con las ganancias anuales o semanales, con un máximo estipulado en todos los casos. Se pagan suplementos en concepto de personas a cargo solo en 1/5 de los Estados. Se reducen los subsidios por ganancias en exceso de la cantidad estipulada, reduciéndose también, o no pagándose en ciertos estados, en caso de percibirse otras prestaciones del Seguro Social. La duración depende del total de ganancias anteriores o del empleo, en la mayoría de los Estados, mientras que en unos cuantos se establece una duración uniforme. Existe un límite máximo en la mitad de los Estados, de 20 semanas; en 1/4 de los Estados que cuentan con casi el 50 por ciento de todos los trabajadores cubiertos, 26 semanas; en otros, de doce a 25 semanas. Se incluye a la gente de mar. Existe un sistema especial federal para los empleados ferrocarrileros.

Residentes de Escasos Recursos. Asistencia pagadera a las personas necesitadas, de acuerdo con el programa general de asistencia, a disposición de las personas desempleadas que lo necesitan, en todas las localidades de algunos estados y en ciertas localidades de otros estados; en otros no existe esta asistencia. Al determinar las necesidades del solicitante, se tienen en cuenta sus ingresos y recursos personales.

FINLANDIA

Ciudadanos asalariados. Aptos para el trabajo y en busca de empleo adecuado. Veintiséis cotizaciones semanales. Período de espera de seis a 18 días, según lo determine cada caja. El subsidio

que fijan dichas cajas no excede del $66 \frac{2}{3}$ por ciento de las ganancias normales si existen personas a cargo; de otro modo se concede el 50 por ciento.

Pagadero durante 120 días en doce meses.

FRANCIA:

Asalariados de Escasos Recursos Particulares. Empleados durante los seis meses precedentes: a) Desempleo total: período de espera de cinco días. Subsidio de tarifa fija, que no excede del $66 \frac{2}{3}$ por ciento de las ganancias anteriores. Se reduce si los ingresos exceden de la cantidad estipulada. b) Desempleo parcial: sin período de espera. El subsidio se calcula de acuerdo con el número de horas perdidas, tomando como tarifa por hora un $\frac{1}{40}$ del subsidio semanal que se paga en caso de desempleo total; no se paga el subsidio en caso de que el asegurado continúe percibiendo el salario. El derecho al subsidio no depende de los ingresos del hogar, sin embargo, en el caso de un asalariado sin personas a cargo, el total de las ganancias y subsidios otorgados no debe exceder de las ganancias básicas que sirven al cálculo de las asignaciones familiares; este límite se aumenta en un 20 por ciento en el caso de los que tienen por lo menos una persona a cargo.

GRECIA:

Asalariados Urbanos. Desempleados involuntariamente y aptos para el trabajo. Ciento ochenta días de empleo urbano en los 18 meses precedentes. Período de espera de cinco días para los asalariados manuales; diez días para los manuales. Subsidio para los asalariados manuales del cuarenta por ciento y para los manuales, del cincuenta por ciento del salario medio para cada tipo de salario en cuestión, más el 10 por ciento de los salarios por cada persona a cargo, sujeto a un subsidio máximo del 70 por ciento del salario. Pagadero durante 182 días laborables. No se paga si el asalariado recibe otra prestación del Seguro Social. Existen diversas disposiciones destinadas a los asalariados cubiertos por otras cajas distintas a la Caja principal de desempleo.

IRLANDA:

Asalariados Manuales Urbanos y Asalariados no Manuales de Pocos Recursos. Aptos y disponibles para el trabajo. Doce cotizaciones semanales. Período de espera de seis días. Subsidio de tarifa fija por semana, inferior para las mujeres y adolescentes. Suplementos en concepto de personas a cargo. Pagadero durante 26 semanas del año de prestación.

Personas de escasos recursos particulares que ejercen una actividad remunerada. Necesidad mínima que varía de acuerdo con el lugar de residencia y el número de personas a cargo, menos los ingresos.

ITALIA:

Asalariados. Período de espera de siete días. Dos años de seguro. Un año de cotización. Subsidio de tarifa fija. Suplementos por hijos a cargo. Pagadero durante 180 días.

LUXEMBURGO:

Asalariados Urbanos de Escasos Recursos Particulares. Aptos y disponibles para el trabajo. Doscientos días de trabajo en los doce meses precedentes. Período de espera de tres días. Subsidio de tarifa fija que depende de la edad si se trata de personas solteras. Suplementos en concepto de esposa sin trabajo remunerado, por cada hijo menor de 18 años, y por cada ascendiente a cargo. Máximo estipulado. Se deducen los ingresos, distintos a los ingresos del trabajo, en exceso del 25 por ciento de la prestación. Pagadero durante 26 semanas en doce meses. Nueva formación profesional si es necesaria.

NUEVA ZELANDIA:

Residentes de Escasos Recursos Particulares. Aptos para emprender un trabajo apropiado y dispuesto a hacerlo. Tienen que haber demostrado su deseo de lograr un empleo adecuado. Un año de residencia. Período de espera de siete días. Subsidio igual al de enfermedad, tarifa fija, inferior para las personas menores de 20 años si otras a cargo. Suplemento en concepto de esposa a cargo. Se reduce si el beneficiario y la esposa perciben ingresos o disponen de propiedad en exceso de la cantidad estipulada.

NORUEGA:

Asalariados de Pocos Recursos. Desempleados involuntariamente, aptos para el trabajo y dispuestos a aceptar un empleo adecuado.

Cuarenta y cinco semanas de empleo asegurable en los cuatro años precedentes. Período de espera de seis días, pudiendo reducirse o eliminarse en circunstancias especiales. Subsidio de tarifa fija. Suplementos en concepto de esposa a cargo y por cada hijo menor de 16 años a cargo.

El subsidio total no ha de exceder del 90 por ciento de las ganancias.

Pagaderos durante quince semanas, en doce meses, no debiendo exceder de un 1/3 del total de semanas de cotización en los cuatro años precedentes, menos el número de semanas de prestación comprendidas en el mismo período.

PAISES BAJOS:

Asalariados de Pequeñas Ganancias. a) Subsidio de espera: ciento cincuenta y seis días de trabajo en la industria a la que haya pertenecido el asalariado últimamente. Período de espera que fija la asociación profesional. Subsidio del 80% de las ganancias para las personas con otras a cargo, supeditada a un máximo estipulado; el setenta por ciento para las personas de 18 años o mayores que no vivan del hogar y el sesenta por ciento para las demás personas solteras. Pagadero por lo menos durante cuarenta y ocho días del año de prestación.

La asociación profesional puede aumentar la tarifa y la duración. b) Subsidio de desempleo: en caso de que no tenga derecho al subsidio de espera o que este haya cesado. Setenta y ocho días de trabajo en cualquier profesión durante el año precedente. La misma tarifa que para el subsidio de espera. Pagadero durante setenta y ocho días por año de prestación si el beneficiario ha percibido un subsidio de espera; de lo contrario durante ciento veintiséis días.

PORTUGAL:

Asalariados en Profesiones Cubiertas por Acuerdos Colectivos y Asalariados en Determinadas Actividades. Veintiséis cotizaciones semanales. Restitución del total de cotizaciones, distribuidas en seis meses de un año o en diez meses de dos años.

REINO UNIDO:

Asalariados. Aptos y disponibles para el empleo. Veintiséis cotizaciones sumanales pagadas desde el ingreso en el seguro, y cincuenta pagadas acreditadas en el último año de cotización. Período de espera de tres días, a no ser que el trabajador haya estado desempleado durante doce días en 13 semanas. Subsidio de tarifa fija; inferior para los jóvenes sin personas a cargo y para las mujeres casadas, sostenidas por el marido. Suplementos para persona adulta a cargo y un hijo. Pagadero durante 30 semanas; se extiende hasta 52 semanas después de cinco años de seguro.

El tribunal local puede recomendar la extensión de esos suplementos a un período más largo, en Irlanda del Norte, la prestación está supeditada a una comprobación de residencia, la cual debe ser normalmente de cinco años de residencia residente en el Reino Unido.

Personas de escasos recursos. Subsidio de asistencia igual a la diferencia del cálculo de las necesidades y los recursos, exceptuando las no tenidas por la ley. Se podrá obligar a la persona beneficiaria a que se inscriba en el Registro de empleo.

EL SALVADOR:

Personas que Ejercen una Actividad Remunerada. Desempleados involuntariamente. El subsidio han de fijarlo los reglamentos futuros, supeditado al registro de los interesados en la oficina de empleo de la Institución.

SUECIA:

Asalariados. Seguro Voluntario. Aptos para el trabajo y que busquen un empleo adecuado. Cincuenta y dos cotizaciones semanales durante los doce meses precedentes. Período de espera de seis días. Subsidio que varía según el número de cotizaciones. Suplementos en concepto de esposa y por cada hijo menor de 16 años. El subsidio total no ha de exceder del 90 por ciento de las ganancias de base. Pagadero durante 156 días en doce meses.

SUIZA:

Asalariados de la Industria, el Comercio, el Transporte, la Artesanía, etc. Sistemas cantonales o municipales o cajas sindicales y mixtas autorizadas por la Legislación federal. Obligatorios o voluntarios. Aptos para el trabajo y dispuestos a aceptar un empleo adecuado. Ciento ochenta días de seguro. Período de espera un día. Subsidio no superior al 55 por ciento de las ganancias de base, bajo una cantidad máxima estipulada para las personas solteras; el 65 por ciento para los asalariados con no más de dos personas a cargo y el 65 por ciento, mas suplementos de tarifa fija para cada persona a cargo además de las dos mencionadas, en otros casos, sujeto a un máximo del 85 por ciento de las ganancias. Se tienen en cuenta las ganancias de base y los suplementos para las personas a cargo son más elevados en las zonas urbanas que en las rurales. Pagadero durante 90 días de un año civil.

UNION SUDAFRICANA:

Asalariados de pequeñas ganancias, excluyendo determinadas categorías de indígenas. Aptos para el trabajo y dispuestos a desempeñar un empleo adecuado. Trece cotizaciones semanales. Período de espera de siete días, siempre que el desempleo dure más de dos semanas. Subsidio basado en tarifas que responden a los diversos tipos de ingresos. Pagadero durante 26 semanas en un año.

URUGUAY:

Asalariados de la Industria, el comercio y los servicios públicos.

Desempleados involuntariamente. Sumas globales de tarifas basadas sobre la edad y años de empleo, variando entre el 2 y el 3 por ciento de la pensión de vejez por cada año de empleo; Asalariados agrícolas y empleadores. Cinco años de seguro. Subsidio igual a 1 por ciento de las ganancias por cada año de edad y servicio. Pagadero durante seis meses. Intervalo de dos años entre los periodos de prestación; no se paga más que tres veces.

ALGO DE LA LEGISLACION NICARAGÜENSE

Dentro de la Legislación Social Nicaragüense, encontramos una forma de preavisar a los trabajadores, y de auxiliarlos cuando éstos son despedidos del trabajo sin responsabilidad, muy parecida y relacionada con el Proyecto de Reforma del Código de Trabajo Costarricense.

Además, las leyes especiales nicaragüenses, además de auxiliar al trabajador con un aporte de cesantía, legislan sobre manera preavisora; y, esta especialidad la encontramos al analizar el Decreto N^o 85, de 17 de setiembre de 1953.

“Cuando los contratos son de tiempo indeterminado, dice el Código de Trabajo Nicaragüense, se establece que cualquiera de las partes podrá poner término al Contrato de Trabajo, dando aviso a la otra por escrito, con cuatro semanas de anticipación si la modalidad del pago del salario fuese semanal o diario; y con dos meses de preaviso en la modalidad de pago quincenal. Este preaviso se aumenta en un quinto de período más por cada año de servicio o en su defecto abonando a la otra una suma en dinero equivalente al salario del tiempo del preaviso, más el quinto o los quintos indicados, (artículo 116 del C. de T. Nicaragüense).

La modalidad anterior se modificó en el sentido de garantizar al trabajador no ser despedido, cuando el trabajo fuera por tiempo indeterminado, o indefinido como nosotros le llamamos, sin haberle dado anteriormente un aviso previo de un mes, a excepción de cuando el trabajador se hiciera acreedor al despido, por haber dado motivo legal para efectuarlo. La modificación consistió en que deberá darse el preaviso de un mes, cualquiera que sea la forma de pago del salario, y cualquiera que sea el tiempo servido a las órdenes del patrono.

Si no se diera el preaviso de un mes, el trabajador tendrá derecho al pago de un mes de su salario, en el cual va comprendido todo lo que el trabajador recibiera de un modo regular y constante: llámese sueldo básico, bonificación, premios, etc. Si dentro del salario comprendiese la alimentación, se entenderá incluido también el valor

de ésta, a justa tasación de peritos (en esta legislación el salario ESPECIE, se computa para el pago de la indemnización por despido).

Cuando el salario es por unidad de obra, a destajo, o por cualquiera otra forma semejante, que hiciere complejo su pago, el cálculo se efectuará por lo que el trabajador hubiere devengado en el mes anterior a su despido, (artículo 4º de la ley de 10 de setiembre de 1945, agregándose al artículo 72 del Código de Trabajo).

Cuando los contratos fueran por tiempo fijo y por obra determinada y se ponga fin al contrato de trabajo sin causa para el trabajador, se resolverá por daños y perjuicios contra la parte infractora, estimándose que lo que se debe al trabajador despedido consistirá en una suma igual al salario que pudiese corresponderle por el tiempo que faltare del término estipulado. (Artículo 117 del Código de Trabajo).

No obstante lo anterior, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato de trabajo sin previo aviso a la otra, y aún en los casos en que hubiere tiempo estipulado para su duración, cuando exista causa justa para ello (artículo 118 del C. de T.)”

La parte que me parece más importante, en cuanto a la terminación del contrato de trabajo por su previsión social, es la que la propia legislación nicaragüense menciona en el decreto Nº 85, y que en la práctica se conoce con el nombre de “PROTECCION AL TRABAJADOR DE LAS MINAS”; y digo más importante en cuanto a la PREVISION SOCIAL, ya que este estudio está basado principalmente en un auxilio de cesantía con carácter de PREVISION SOCIAL.

Extractaré las partes principales de ese Decreto-Ley y que se relacionan con esta exposición:

Artículo 2º—Reformar el artículo 180 del Código de Trabajo para que se lea así:

- e) *Someter a cada trabajador dentro de los diez días anteriores a la terminación de su respectivo contrato, a un examen de Salud, por los mismos medios del de admisión, y a enviar sus resultados a la Junta, salvo los casos de abandono o negativa del trabajador, que deberán informarse a la Junta después de ser acreditados ante la Autoridad de Trabajo del lugar. No será necesario el examen del trabajador que hubiere sido examinado dentro de los seis meses anteriores.*

Una vez que esa Ley entró en vigencia, el Señor Ministro de Trabajo, Dr. Ramiro Sacasa Guerrero, ordenó disposiciones por medio de circulares a los gerentes de las diferentes minas establecidas en el país, como así a los Señores Médicos de las empresas mineras, a fin de evitar la burla a la ley, en lo que se refiere a los exámenes de salida, y con relación a los trabajadores que habían sido examinados 6 meses antes. De esas circulares, por considerarlas con mente previsora social, copio lo siguiente:

CIRCULAR N° 2 DIRIGIDA POR EL MINISTRO A LOS MEDICOS DE LAS EMPRESAS MINERAS, EXPLICANDOLES SU POSICION Y OBLIGACIONES.

En este caso, de trabajadores que vayan a ser despedidos con o sin preaviso, antes de que la Junta tenga los expedientes de todos los trabajadores. . . , no puede invocarse lo dispuesto al final del inciso e), de que "no será necesario el Examen de Salida para el trabajador que hubiere sido examinado dentro de los seis meses anteriores. . . , pues el examen es indispensable para todos los trabajadores actuales (es decir para todos los que trabajan en la empresa el 25 de setiembre de 1953 que "La Gaceta" publicó la nueva ley y posteriormente) en virtud de lo dispuesto en el artículo 5º.

Como todo eso tendrá que cumplirse con cada trabajador despedido preavisado, lo mejor sería que por ahora no se den preavisos ni se ordenen despidos, salvo en casos aislados de trabajadores que por mala conducta o manifiesta incompetencia no pudieran seguir sirviendo a la Empresa. Pero con todo aquel que deje de trabajar a la Empresa, ésta debe cumplir el examen y sujetarse a las demás disposiciones citadas, etc. . .

CIRCULAR N° 4 A LOS GERENTES Y MEDICOS DE LAS EMPRESAS MINERAS Y A LAS AUTORIDADES DE TRABAJO DE LOS CENTROS MINEROS, SEÑALANDOLES LOS REQUISITOS QUE SE HAN DE CUMPLIR EN LOS CASOS DE TRABAJADORES QUE SE VAYA A DESPEDIR.

Managua, D. N. 19 de Octubre de 1953.

"Como algunas Empresas Mineras aun contra lo conveniente y recomendado, están despidiendo a los trabajadores cabe repetir:

1º—Que ningún trabajador pueda ser despedido o preavisado sin someterlo previamente al examen de Salud, Clínico o Radiológico, de que trata el inciso e) del artículo 2º del Decreto o sea del 18º del C. T. cuyos resultados deberán ser enviados para su revisión al Ministro de Trabajo, donde funcionará la Junta.

Que si en el examen se le encontrara alguna enfermedad que fuera profesional, el trabajador tendrá derecho a las prestaciones establecidas en el artículo 92, C. T.

Que si la enfermedad fuera tuberculosis u otra pulmonar no profesional que lo incapacite para el trabajo, deberá la Empresa Minera que hubiere aprovechado sus servicios por más de seis meses continuos, costearle el tratamiento que necesitare hasta su completa curación (artículo 5º del Decreto N° 85)."

Lo anterior, da una idea clara de la realidad del AUXILIO DE CESANTIA, impuesto a las EMPRESAS MINERAS, cuando el trabajador tenga que acogerse, por enfermedades contraídas dentro del trabajo, a UNA DESOCUPACION FORZOSA, producida por su enfermedad, y cuya recuperación total, y costas de su curación corren por entero a la parte patronal.

ALGO SOBRE LA LEGISLACION ARGENTINA

Vamos a ocupar ahora la atención sobre algunos aspectos de la Legislación Social Argentina, y en especial la protección a los trabajadores en cuanto al aspecto que nos viene ocupando en este bosquejo.

FERROVIARIOS:

El 3 de junio de 1944 se dictó el decreto 14.534 por el cual fue reformada la ley 10.650 de JUBILACIONES Y PENSIONES para Empleados y Obreros Ferroviarios, extendiéndose la zona gremial de sus beneficios y ampliándose éstos con relación a sus beneficiarios. Entre otras normas que dictara este decreto están la de Inembargabilidad de las JUBILACIONES Y PENSIONES, etc.

PERIODISTAS:

LA LEY DE JUBILACIONES DE PERIODISTAS sancionada en 1938, no había sido debidamente reglamentada. Para ponerla en efectiva vigencia, el 3 de junio de 1944, dictóse el decreto 14.535, organizando el mecanismo que resguardaría a millares de trabajadores intelectuales.

EMPLEADOS DE COMERCIO:

El 22 de noviembre de 1944 fue instituido por decreto 31.665 el régimen de PREVISION para los empleados de comercio, actividades afines y civiles. Dentro de las prestaciones notamos las siguientes: JUBILACION ORDINARIA INTEGRAL, con 30 años de servicio y 55 de edad para el hombre y 26 de servicio y 50 de edad para las mujeres, JUBILACION ORDINARIA REDUCIDA; JUBILACION POR RETIRO VOLUNTARIO, JUBILACION POR INVALIDEZ, etc. . .

EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA:

A iniciativa del Instituto Nacional de Previsión Social, se creó la sección que corresponde al REGIMEN DE JUBILACIONES DEL PERSONAL DE LA INDUSTRIA Y AFINES, por decreto 13.977 de 15 de mayo de 1946. Las prestaciones son idénticas a las que favorecen al personal del comercio, etc. . .

OTRAS DISPOSICIONES:

Entre los años de 1943 a 1946, para ampliar, generalizar y mejorar los beneficios a los trabajadores se dictaron entre otras leyes la incorporación del personal de Seguros, reaseguros, capitalización, ahorros a la sección de JUBILACIONES BANCARIAS. Las prestaciones de servicio de los distintos regímenes se declararon computadas para la jubilación. . .

Podríamos llegar a analizar todas las ramas de la legislación Social Argentina y en todas ellas, notamos la constante inquietud de la clase trabajadora, para procurarse una vida final, libre de preocupaciones, y sin que ellos sean una carga para la sociedad, la familia o un ente digno de lástima.

LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

La más cabal síntesis de los derechos sociales con relación al individuo activo, que se haya conocido hasta ahora y que contemplan esas cuestiones, necesidades y posibilidades, la constituye la DECLARACION DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR, formulada en acto solemne por el EL EX-PRESIDENTE DE LA REPUBLICA ARGENTINA EL 24 DE FEBRERO DE 1947.

Los derechos del Trabajador, fueron luego incorporados a la Constitución Argentina en el capítulo III, artículo 37, son diez, dentro de los cuales nos ocuparemos del que trata de este asunto, y lleva como número el VII, y textualmente dice:

VII

DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

“El derecho de los individuos a ser amparados en los casos de disminución, suspensión o pérdida de su capacidad para el trabajo, promueve la obligación de la sociedad de tomar unilateralmente de su cargo las prestaciones correspondientes de promover regímenes de ayuda mutua obligatoria destinados, unos y otros, a cubrir o complementar las insuficiencias o ineptitudes propias de ciertos períodos de la vida o las que resulten de infortunios provenientes de riesgos eventuales.”

“La sociedad, continúa diciendo el libro de Legislación Argentina que estamos consultando, por imperativo constitucional, debe ocupación al trabajador, posibilitándole una retribución moral y material satisfactoria y compensatoria; le incumbe estimular el esfuerzo individual, propiciándole la elevación de la cultura y la aptitud profesional, y corresponde a los individuos el exigir condiciones dignas y justas para su actividad.

Debe la sociedad velar por la salud del trabajador, brindarle vivienda, indumentaria y alimentación adecuada, para satisfacer sin angustia, sus necesidades y las de su familia, elevando su nivel de vida y labor.

El individuo debe ser amparado EN CASOS DE DISMINUCION, SUSPENSION O PERDIDA DE SU CAPACIDAD, correspondiendo a la vez la protección de la familia, para así propender al mejoramiento del género humano y de la Consolidación de cuanto es esencial de la convivencia social. Es obligación de la sociedad apoyar y favorecer la iniciación de los individuos tendientes a su mejoramiento económico."

Quiero, después de haber copiado algunas leyes sobre JUBILACIONES, en diferentes actividades dentro de la Legislación Argentina, hacer mención a dos hechos importantes, dos hechos previosores: La Ley de 29 de setiembre de 1949 y la Ley de 28 de agosto de 1948, las que considero importantes, porque paralelizan los ideales de este ensayo, y reafirman lo dicho muchas veces en estas líneas.

"La ley N° 13.561 de 29 de setiembre de 1949, declara que: Los derechos acordados por las leyes de Jubilaciones y Pensiones Nacionales, cualquiera que sea la naturaleza de los beneficios y títulos de los mismos son IMPRESCRIPTIBLES".

Esta medida dictada con la ley N° 13.561 es de gran previsión social, ya que da la oportunidad a los trabajadores de acogerse a la Jubilación o a la Pensión en cualquier momento, puesto que por ignorancia legal, por imposibilidad, por motivos ajenos a su propia voluntad etc., no han podido acogerse antes a los derechos legales.

"La Ley N° 13.576, de 28 de agosto de 1948, autoriza a las secciones correspondientes del Instituto Nacional de Previsión Social a adelantar sumas a los afiliados que tramiten su pensión".

La medida dictada con la promulgación de la Ley N° 13.576, pone a los trabajadores que se llegaren a acoger a las pensiones o Jubilaciones del Instituto Nacional de Previsión, a cubierto de las necesidades primordiales, mientras tramitan los papeles de su pensión.

Bajo la Presidencia del General Juan Domingo Perón, se dieron a los argentinos:

LOS DERECHOS DE LA ANCIANIDAD

(copiamos ahora)

"La Declaración de los DERECHOS DE LA ANCIANIDAD fue promulgada solemnemente el 28 de agosto de 1948, por la señora del entonces presidente de la República, haciendo entrega del decálogo que los contiene al propio Ex-presidente:

“Nos negamos a olvidar un día más a nuestros últimos olvidados”, afirmó la esposa del presidente Perón. Su enumeración es la siguiente:

- 1) DERECHOS DE LA ASISTENCIA.
- 2) DERECHOS DE LA VIVIENDA.
- 3) DERECHO DE LA ALIMENTACION.
- 4) DERECHO DEL VESTIDO.
- 5) DERECHO AL CUIDADO.
- 6) DERECHO AL CUIDADO DE LA SALUD MORAL.
- 7) DERECHO AL TRABAJO.
- 8) DERECHO AL ESPARCIMIENTO.
- 9) DERECHO A LA TRANQUILIDAD.
- 10) DERECHO AL RESPETO.

Por decreto del 15 de octubre, los Derechos de la Ancianidad fueron oficializados por el Poder Ejecutivo. El 22 de noviembre fueron expuestos en la Comisión Social de las Naciones Unidas por el Canciller Argentino. Al ser redactada la Constitución, se les incorporó a sus preceptos (aparte III, artículos 37, capítulo 5, primera parte).

Este paso de la Legislación Argentina, da a los trabajadores ya no capacitados para el normal desempeño del trabajo, una vida honesta, sana, feliz, tranquila, limpia, ordenada y libre de preocupaciones, y del espectro del hambre, del desamparo y del frío.

Este paso de esa legislación, adelanta en mucho el verdadero espíritu Social, el del amparo a la clase trabajadora, cuando ya, carece de esfuerzo para su trabajo.

La legislación que ahora transcribo no menciona en ningún momento un SEGURO DE JUBILACION O DE RETIRO, pero si está protegido el trabajador, por causas de enfermedad y tiene dentro de su línea de ley un capítulo especial, que prevee esa falta de SEGURO DE DESOCUPACION O JUBILACION, dice así:

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL SECRETARIA GENERAL

Decreto Nº 34.147/49, reglamentando a partir de los 30 días de ser publicado, la aplicación del Estatuto del Peón y sus modificaciones, y reuniendo en un solo cuerpo las disposiciones que regulan la situación del trabajador del campo.

Artículo 1º—El Decreto 28.169/44 (Ley 12.921), y los textos legales que lo modifican se aplicarán de acuerdo con las normas establecidas en la presente reglamentación.

Artículo 2º—PERSONAS COMPRENDIDAS.

Artículos 3º, 4º, 5º—REMUNERACION.

Artículos 6º, 7º, 8º, 9º, 10.—

Artículo 11.—*DEL AHORRO.*—Los empleadores deberán efectuar descuentos del 10% del importe de los sueldos o salarios que abonen en efectivo a los peones, sumas que deberán ser depositadas mensualmente en cuentas de ahorro de la Caja Nacional de Ahorro Postal, abiertas individualmente a nombre de cada uno de los trabajadores, o la orden recíproca o conjunta de éstos y de otra persona mayor de dieciséis años que ellos indiquen. En caso de que un trabajador no poseyera su cuenta de ahorros, el empleador procederá a tramitar la correspondiente solicitud de apertura en las condiciones expresadas, afectando como depósito inicial el importe del primer descuento.

Artículo 12.—El trabajador puede oponerse a que se le haga el descuento, o autorizarlo por una cantidad menor. Esta voluntad, solo podrá ser acreditada, por el empleador, mediante prueba por escrito.

Artículo 13.—Los depósitos deberán efectuarlo dentro de los diez días siguientes al del pago de los haberes. Cuando por razones de distancia exista impedimento para realizar el depósito dentro de dicho término, el empleador deberá solicitar la ampliación de ésta, en la medida necesaria, a la respectiva autoridad de trabajo.

Artículo 14.—En el caso de no existir agencia de la Caja, próxima al establecimiento, los depósitos podrán efectuarse en forma directa ante la Administración Central. A tal efecto se remitirá a ésta por valor declarado libre de porte, el importe total de las retenciones del mes, acompañado de las respectivas libretas de ahorro y boletas de depósito debidamente llenadas. Careciendo de éstas últimas se enviará una lista en la que se detallen, en forma individual las sumas que deban acreditarse a favor de cada uno de los peones.

Artículo 15.—En los recibos de haberes se dejará constancia de los descuentos practicados por ahorro.

Artículo 16.—Ningún empleador puede ejercer la representación de peones menores de edad. Tamboco puede constituirse en depositario de libretas de ahorro, salvo voluntad expresa de sus titulares, debiendo devolverlas inmediatamente de registrados los depósitos.

Artículo 46.—*DE LA RESCISION DE CONTRATO.*—Toda suspensión dispuesta por el empleador que exceda de treinta días en un año, contados desde la primera suspensión, y no aceptada por el trabajador, dará derecho a éste a considerarse despedido. El de treinta días podrá extenderse a noventa días, en caso de fuerza mayor debidamente comprobada. La suspensión deberá ser notificada en todos los casos en forma fehaciente al trabajador. En caso con-

trario éste tendrá derecho a cobrar al empleador el sueldo o salario por todo el tiempo que estuviera suspendido, (artículo 66 del decreto N° 33302/45, ley 12921).

Artículo 47.—Las partes contratantes no tendrán la obligación de preavisar la ruptura del contrato de trabajo ni consecuentemente, la de abonar indemnización en su defecto.

Artículo 48.—Son causas legales del despido, que excusan toda indemnización, las siguientes:

- a) Daños intencionales o en los que medie culpa reiterada y evidente en el ejercicio de sus funciones;
- b) Incapacidad para desempeñar los deberes y obligaciones inherentes al trabajo, salvo que la causa fuera sobreviniente e inculpable;
- c) Insubordinación o mala conducta reiterada o grave.

Artículo 49.—EL OBRERO DEBERA TENER UNA ANTIGÜEDAD SUPERIOR A UN AÑO DE SERVICIO EN LA EXPLOTACION RURAL DEL EMPLEADOR QUE PRES- CINDE AL CONTRATO DE TRABAJO, PARA TENER DE- RECHO A LA INDEMNIZACION CORRESPONDIENTE.

Artículo 50.—El monto de la indemnización por despido que le corresponderá al trabajador, siempre que no fuere motivado por alguna de las causales enumeradas en el artículo 48, se determinará de acuerdo a las siguientes reglas:

- a) Un mes por cada año de servicio o fracción mayor de seis meses. El promedio mensual se obtendrá sobre la base de lo percibido en los últimos cinco años de servicio, o de todo el tiempo trabajado cuando la actividad en la explotación rural no alcance ese término;
- b) En casos de disminución o falta de trabajo fehaciente justificado, la indemnización se reducirá a la mitad.

Artículo 51.—Para determinar la antigüedad será computable:

- a) El tiempo durante el cual el obrero tiene derecho a las prestaciones de la asistencia médico-farmacéutica;
- b) El tiempo de inhabilitación provocado por accidente de trabajo o enfermedad profesional hasta el límite de un año.

Artículo 52.—En caso de reincorporación no serán computables los servicios prestados con anterioridad e interrumpidos por:

- a) Rescisión del contrato de trabajo por voluntad del trabajador;
- b) Despido indemnizable;
- c) Despido por algunas de las causales enumeradas en el artículo 48 de la presente reglamentación.

Artículo 53.—El personal enfermo que haya permanecido en un establecimiento rural más allá del término durante el cual el empleador está obligado a abonarle remuneración, aunque se le hubiese dado gratuitamente casa y comida, no tendrá derecho a que se le compute ese tiempo a los efectos de determinar el monto de indemnización en caso de despido. El mismo principio se aplicará en el caso de los trabajadores de edad avanzada que tengan disminuída su capacidad laboral.

Artículo 54.—... etc.

EXTRACTOS DE LA LEGISLACION CHILENA SOBRE EL PROBLEMA QUE NOS OCUPA

LEY N° 7295

Que aprueba el texto definitivo del Decreto N° 720, de 1941, que refundió en un solo texto las leyes Nos. 6020 y 7064, y la Ley N° 7280 sobre empleados particulares.

(Diario Oficial N° 19389 de 22 Octubre 1942)

(Aparte número cuatro)

Del Fondo Especial de Cesantía y de la Indemnización por Años de Servicio

Artículo 36.—Los empleados contribuirán con el 1% de sus sueldos, sobresueldos y comisiones mensuales a la formación de un fondo especial, destinado a auxiliar a los empleados cesantes. Para ese efecto, los empleadores harán el descuento respectivo y remitirán a la Caja de Empleados Particulares las planillas correspondientes, acompañadas de las sumas recaudadas con el objeto indicado.

Artículo 37.—Los auxilios o subsidios de cesantía se otorgarán a los empleados que hayan impuesto a dicho Fondo Especial de Cesantía a lo menos durante doce mensualidades, continuas o no, y se encuentren cesantes por causas ajenas a su voluntad.

El pago del subsidio de cesantía se sujetará a las siguientes normas:

- a) Se hará por día de cesantía, y hasta por un plazo de 90 días por cada año calendario;*
- b) Este plazo podrá ser ampliado hasta por otros 90 días, en casos especiales calificados por la Caja de Previsión de Empleados Particulares, sin perjuicio del derecho de los afectados para reclamar ante las Respectivas Comisiones Mixtas de Sueldos;*

- c) *El monto del Subsidio mensual no podrá ser inferior al 75% del sueldo vital vigente, ni superior a cuatro veces el mismo sueldo vital; y*
- d) *Durante todo el tiempo en que el empleado cesante recibiese subsidios de cesantía, se le pagará la asignación familiar que le corresponda. Los beneficios que conceda el fondo de cesantía, se pagarán sin perjuicio de los derechos del afectado sobre sus fondos de retiro e indemnizaciones por años de servicio.*

Artículo 38.—Los empleadores deberán hacer mensualmente en la Caja de Empleados Particulares, o en los organismos auxiliares, un aporte con cargo a ellos, igual al 8,33% del total del sueldo, sobresueldo y comisiones que el empleado haya ganado durante el mes. Para esos efectos, se considera exclusivamente hasta una remuneración mensual máxima de \$ 3.500.00. Esta obligación se cumplirá en la Caja Nacional de Empleadores Públicos y Periódistas y demás Cajas de Previsión, respecto a los empleados particulares que estén sometidos a un régimen de previsión distinto al de la Caja de Empleados Particulares y Organismos auxiliares. Estos aportes incrementarán el fondo de retiro de cada empleado y quedarán sometidos a las disposiciones legales que rigen actualmente dicho fondo.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, los empleados y sus herederos tendrán derecho a recibir esos aportes íntegramente y sus respectivos intereses, al término de sus servicios, de acuerdo con el Reglamento que dicte el Presidente de la República y sólomente podrán solicitarse en préstamos para adquisición de propiedades raíces, mejoras o préstamos de edificación.

Artículo 39.—Desde el primero de enero de 1937 cesará la obligación que a los empleadores les impone el Código de Trabajo de indemnizar los años de servicio que se presten con posterioridad a esa misma fecha. (1)

DISPOSICIONES GENERALES

Etc.

Lo que continúa dentro de esta ley, es un desglose general de las diferentes actividades laborales, como choferes, empleados domésticos, públicos, etc., pero para ilustrar mi idea final, bástame el haber transcrito los artículos anteriores.

(1) Código de Trabajo Chileno. X—De la Indemnización por años de Servicio, artículos 169/170/171/172/173/174/175/176/177; modificado por las leyes 6020, 6527, 7064, 6612, 6676, 6733, sobre jubilaciones de diferentes empleados).

DECRETO N° 99

Reglamento Sobre Fondo Especial de Cesantía

Número 99.—Santiago de Chile, 26 de enero de 1942.—Visto lo informado en Oficio del 13 de enero de 1942, por la comisión designada al efecto, la necesidad de adaptar la reglamentación vigente a las reformas introducidas por la ley N° 7064 de 15 de setiembre de 1941, en la ley N° 6020 de 8 de febrero de 1937 que mejora la situación económica de los empleados particulares, y la facultad que me otorga el N° 2 del artículo 72 de la Constitución Política del Estado,

DECRETO:

Apruébase el siguiente Reglamento para la aplicación del artículo 39 del Decreto N° 720 del 14 de noviembre de 1941 que fijó el texto refundido de las leyes 6020 y 7064.

Artículo 1°—Cesante, para los efectos de este reglamento, es toda persona capaz de trabajar, y en disposición de hacerlo, que haya tenido la calidad de empleado particular, y que hubiere perdido su empleo por causas ajenas a su voluntad.

Artículo 2°—El Consejo de la Caja de Previsión de Empleados Particulares fijará en los meses de junio y diciembre de cada año, el subsidio que se pagará en el semestre siguiente.

El monto del subsidio mensual no podrá ser inferior al 75% del sueldo vital vigente en el departamento en que prestaba sus servicios el empleado, ni superior a 4 veces ese mismo sueldo. En los casos de sueldos vitales disminuidos con arreglo a la Ley, los porcentajes anteriores se aplicarán sobre el sueldo vital disminuido que el cesante percibió en el último mes de trabajo y en los de remuneración variable, sobre el promedio de las rentas imponibles durante los últimos seis meses.

Artículo 3°—El empleado cesante tendrá derecho a recibir el subsidio aumentado en una suma igual al monto de la asignación familiar que le corresponde, y regirán para él las causales de adquisición o pérdidas de dicha asignación.

Artículo 4°—El cesante que perciba directamente de su empleador una asignación por carga, superior a la fijada por la Caja, sólo tendrá derecho a que se le compute el valor de esta última.

Artículo 5°—El subsidio se pagará por mensualidades vencidas.

Artículo 6°—La ampliación de la Letra b) (del artículo 39 de la Ley), será resuelta por la Caja de Previsión de Empleados Particulares, previo el informe preceptuado en dicha letra, y mediante resolución fundada, reclamable dentro del décimo día de no-

tificada, ante la respectiva comisión mixta. La resolución hará constar el derecho a reclamar y el plazo para ejercerlo.

La ampliación sólo se concederá en casos graves.

Artículo 7º—Para optar el subsidio de cesantía se requiere:

- a) Ser cesante en los términos indicados en el artículo primero del presente reglamento.*
- b) Haber cotizado al fondo de cesantía a lo menos durante doce mensualidades continuas o nó.*
- c) Inscribirse en el registro general de empleados cesantes y en la respectiva oficina de colocaciones de la Dirección General de Trabajo.*
- d) Que no hayan transcurrido más de seis meses desde la fecha de cesantía.*
- e) Carecer de recursos que le permitan al cesante vivir con su familia, circunstancia que se presumirá, salvo prueba en contrario.*

La Caja podrá investigar la efectividad de la cesantía mediante Visitadoras Sociales tituladas.

Artículo 8º—La Caja de Previsión de Empleados Particulares, llevará un registro de cesantía, en la cual se anotarán el nombre y apellido, edad, sexo y estado civil del empleado cesante, número de cargas y edad de cada una, fecha de iniciación y de término de la cesantía, calidad del último empleo, si era o no habitual y la remuneración que percibía.

Artículo 9º—El subsidio de cesantía se impetrará por escrito, y en los formularios especiales que proporcionará la Caja de Empleados Particulares.

A la solicitud se acompañará un certificado del último empleador, en que consten la fecha y causas de la cesación de los servicios. En caso de negativa del empleador, la Caja investigará estas circunstancias.

En los casos en que la asignación familiar de que gozaba el peticionario no fuere pagada por la Caja de Previsión de Empleados Particulares, deberá acompañarse además los comprobantes que justifiquen la suma que percibió por ese concepto en el último mes de trabajo.

Artículo 10.—No tendrán derecho a subsidios los cesantes que se encuentren en alguno de los casos siguientes:

- a) Si el contrato hubiese caducado por alguna de las causales de los números 1, 6, 7, 8, 10 del artículo 164 del Código de Trabajo. (*)
- b) Si rechazan un empleo a menos que el ofrecido tenga una renta inferior al 50% de la última que percibió antes de la cesantía.
Se considerará como sueldo máximo para determinar este 50% el de \$ 3,500.00 mensuales.
- c) Si la solicitud contuviere, datos o informaciones falsas.

Artículo 11.—Derógase el decreto N° 1113 de 22 de noviembre de 1940 sobre subsidios de cesantía de los Ministerios de Salubridad y de Trabajo.

Tómese razón, etc.

LEY N° 6527

Pago de Indemnización por Años de Servicios Anteriores a la Ley N° 6020 a Empleados Particulares

(“Diario Oficial de 9 de febrero de 1940”)

Por cuanto el Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

PROYECTO DE LEY

Artículo 1º.—Los empleadores o patronos pagarán a los empleados que entraran a sus servicios el 31 de diciembre de 1939, y desde una fecha anterior al primero de enero de 1937, en la forma que en esta ley se determina la indemnización de que habla el artículo 31 de la ley 6020 de 8 de febrero de 1937.

(*) Artículo 164.—(Terminación del Contrato de Trabajo). Página 121.
Son causales de caducidad del Contrato:

- 1) El abandono del empleado por dos días sin causa justificada.
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- 6) Los actos de fraude o abuso de confianza.
- 7) Las negociaciones que haya ejecutado el empleado, dentro del giro del negocio, y que hubieren sido prohibidas por escrito, por el empleador en el respectivo contrato.
- 8) Las injurias, maltratos, o actos de una de las partes que comprometan la seguridad personal, el honor o los intereses de la otra.
- 9)
- 10) La falta grave de cualquiera de las obligaciones que impone el contrato.

Servirá de base para calcular esta indemnización el término medio de los sueldos, sobresueldos y comisiones, o comisiones solamente, ganados durante el segundo semestre de 1936.

Artículo 2º—Los empleadores que tengan reservas para este objeto en cualquiera de sus balances del año de 1939, deberán pagar directamente a sus empleados la indemnización que les corresponde de acuerdo al artículo anterior, dentro del plazo de 6 meses contados desde la fecha de la promulgación de la presente ley.

Sin embargo, los empleadores cuyas reservas fueran inferiores al total de lo adeudado, abonarán a los empleados, en conformidad con lo dispuesto en el inciso anterior, el monto de dichas reservas. El saldo, lo pagarán en un plazo máximo de 5 años.

Artículo 3º—Los empleadores que no tengan reservas, tendrán un plazo de 5 años para hacer el pago de indemnización. Tendrán derecho al pago de indemnización a que se refiere esta ley, los empleados jubilados de las Instituciones Bancarias, y los en retiro de las Cajas de Previsión, cualquiera que haya sido la fecha que hayan cesado en sus servicios, por jubilación y retiro y siempre que no hayan recibido la indemnización en conformidad a las disposiciones de esta ley.

Servirá de base para calcular esta indemnización el término medio de los sueldos, sobresueldos, comisiones o de las comisiones solamente ganados por el empleado jubilado o en retiro, durante el último semestre en que prestó sus servicios activos a la institución; empleador a indemnización que no podrá ser compensada por ninguna gratificación o donación que haya podido recibir el empleado. (1)

No obstante los que giren con un capital pagado superior a \$ 10.000.000.00 y las agencias, sucursales, oficinas y representantes de empresas extranjeras, deberán hacerlo dentro del plazo de un año. (2)

Artículo 4º—En los casos contemplados en los dos artículos anteriores, los empleadores podrán diferir el pago hasta la terminación de los servicios del empleado, si justificaren debidamente ante el respectivo Tribunal de Alzada de Trabajo, que no están en situación de hacerlo sin causar trastornos graves en su negocio.

Se presume que se causan perturbaciones graves al negocio, cuando la indemnización total por pagar es superior al 7% del capital y de los fondos acumulados, fijados por la Dirección General de Impuestos Internos para los efectos de las declaraciones de

(1) Redactado conforme a las leyes Nos. 6612 y 6676 de 9 de agosto y 3 de octubre de 1930.

(2) Redactado conforme a la ley Nº 7064, de 15 de setiembre de 1951.

la renta. No se considerarán como fondos acumulados, las reservas matemáticas que por ley deban hacer las compañías de Seguros para responder de los riesgos asegurados.

Artículo 5º—Se autoriza a la Caja de Previsión para otorgar préstamos con caución a los empleadores que adeuda en la indemnización de que trata esta Ley.

Los préstamos a que se refiera el inciso anterior, no podrán contratarse por un plazo superior a cuatro años, y sus intereses y comisiones en conjunto, no podrá exceder del 7% anual.

Artículo 6º—Las empresas periodísticas pagarán las indemnizaciones a que se refiere el artículo 2º de la Ley No. 6192 de 22 de febrero de 1938, al término de los servicios de sus empleados, cualquiera que sea la causa que lo determine.

Si la terminación de los servicios se produce por la renuncia del empleado, las empresas periodísticas que cuenten con reservas para este objeto en sus balances del año de 1939, tendrán el plazo, de un año, contando desde la fecha de la promulgación de la presente ley, para pagar las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior por los años servidos con anterioridad al 1º de enero de 1937.

Este plazo se ampliará a 10 años para aquellas empresas que no tengan reservas.

Artículo 7º—Si el empleado falleciera antes de percibir la indemnización, ésta se distribuirá conforme a lo establecido en los artículos 25 al 41 del Título V del Decreto Ley Nº 857 en la siguiente forma:

“El haber en el fondo de retiro del empleado fallecido pertenecerá por iguales partes y con derecho a acrecer al cónyuge no divorciado perpetuamente y por su culpa, y a sus legitimarios.

A falta de cónyuge en las condiciones indicadas, y legitimarios, dicho haber corresponderá a los herederos del imponente en conformidad de las reglas de la sucesión intestada que establece el Código Civil, salvo que se hubiere dispuesto de dicho haber por acto testamentario.

En el caso del artículo 995 del Código Civil, el haber incrementará el fondo de auxilio.”

Artículo 8º—En caso de quiebra del empleador, las indemnizaciones que adeudare a sus empleados, y los préstamos que hubiere contratado con las Cajas de Previsión, quedarán comprendidos en el número 4 del artículo 2472 del Código Civil.

Artículo 9º—Para los efectos del pago del Impuesto de la renta serán estimados como gastos generales del negocio las indemnizaciones a que se refiere la presente ley.

Artículo 10.—Las disposiciones de la presente ley y las de la ley Nº 6020 de 8 de febrero de 1937 no se aplicarán a los agen-

tes de Seguros ni a los profesores y empleados de los establecimientos o instituciones educacionales o de beneficencia. (3)

Artículo 11.—Lo dispuesto en la presente ley no perjudicará las estipulaciones de los contratos que contengan normas de liquidación, más beneficiosa para los empleados.

Artículo 12.—La presente ley regirá desde la fecha de su publicación en Diario Oficial.

Y por tanto promúlgase, etc.

Santiago 3 de febrero de 1940

ARTICULO 31 DEL CODIGO DE TRABAJO VIGENTE ARTICULOS 81 Y 82 DEL PROYECTO DEL CODIGO LABORAL

He querido dejar para el final, el comentario sobre un aspecto del Código de Trabajo, y además un aspecto referente a un gran grupo de trabajadores costarricenses los cuales no llegan nunca, o casi nunca, a obtener las ventajas del auxilio de cesantía como en la actualidad está establecido, y máxime dentro de los diferentes análisis de lo que representa nuestro auxilio.

¿A qué nos estamos refiriendo?... A los artículos 31, 81 y 82 que dice en su texto:

Artículo 31.—(Reformado por Ley N° 668 del 14 de agosto de 1946.)

En los contratos a tiempo fijo y por obra determinada cada una de las partes puede poner término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios concretos que demuestre, en relación con el tiempo de duración del contrato resuelto, con la importancia de la función desempeñada y con la dificultad que el trabajador tenga para procurarse cargo o empleo equivalente, o el patrono para encontrar sustituto, todos a juicio de los Tribunales de Trabajo.

Cuando el patrono ejercite la facultad a que alude el párrafo anterior, deberá pagar además al trabajador, en el mismo momento de dar por concluido el contrato de trabajo el importe correspondiente a un día de salario por cada seis días de trabajo continuo ejecutado, o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado, dicho término, pero en ningún caso esta suma podrá ser inferior al equivalente de tres días de salario.

(3) Véase la ley N° 6733, de 31 de octubre de 1946, que deroga lo dispuesto en este artículo en lo que se refiere a los profesores de los establecimientos o Instituciones educacionales o de beneficencia.

No obstante, si el contrato de trabajo se hubiera estipulado por seis meses o más, o la ejecución de la obra por su naturaleza o importancia tuviere que durar ese plazo u otro mayor, la referida indemnización adicional nunca podrá ser menor a un mes de salario.

Artículo 81.—(Proyecto del Código de Trabajo).

El contrato de trabajo terminará:

b) Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo, salvo el caso de prórroga y la conclusión de la obra en los contratos por obra determinada, etc...

Artículo 82.—(Proyecto del Código de Trabajo):

La terminación de los contratos de trabajo en los casos previstos en los incisos a) y b), del artículo anterior, se operará sin responsabilidad para ninguna de las partes, etc...

Si bien es cierto, que los artículos 31, y 82 precitados protegen a los trabajadores en cuanto a un despido injustificado por parte del patrono, no les dan protección amplia y firme para considerar el auxilio en sí como UN AUXILIO DE CESANTIA, ya que solamente pueden llegar a cobrar 3 ó 6 días de indemnización correspondiente.

Por otro lado, hay una gran mayoría de trabajadores no acogidos al Código de Trabajo, o bien que por haber renunciado a su contrato laboral, se ven imposibilitados de obtener un auxilio de desocupación.

Creo, que la fórmula que vengo proponiendo, y con la explicación al final de este ensayo, todos los trabajadores estarán debidamente protegidos contra el paro forzoso y su retiro.

ANALISIS FINAL PARA SOLUCIONAR EL PROBLEMA

Permítaseme que una vez mas traiga a relación, algunos aspectos ya estudiados en las páginas anteriores, y sobre todo que haga citas ya hechas anteriormente, pero que para el fin que me propongo es muy necesario recordar ciertas citas legales.

Iniciemos con la Carta Magna Costarricense:

Artículo 63.—Los trabajadores despedidos sin justa causa tendrán derecho a una indemnización cuando no se encuentren cubiertos por un SEGURO DE DESOCUPACION.

Artículo 72.—El Estado mantendrá, mientras no exista SEGURO DE DESOCUPACION, un sistema técnico y permanente de protección a los desocupados involuntarios, y procurará la reintegración de los mismos al trabajo.

Artículo 73.—Se establecen los seguros sociales en beneficio de los trabajadores manuales, e intelectuales, regulados por el sistema de contribución forzosa del Estado, patronos y trabajadores, a fin de proteger a éstos contra los riesgos de enfermedad, invalidez, maternidad, muerte y DEMAS CONTINGENCIAS QUE LA LEY DETERMINE.

La Administración y el gobierno de los Seguros Sociales estarán a cargo de una institución autónoma.

No podrán ser transferidos ni empleados en finalidades distintas a las que motivaron su creación, los fondos ni las reservas de los seguros sociales.

Debemos recordar también la LEY CONSTITUTIVA DE LA CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL, o sea la ley N° 17 de 22 de octubre de 1943:

SECCION I

Del Campo de Aplicación

Artículo 2º.—El Seguro Social obligatorio comprende los riesgos de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y DESEMPLEO INVOLUNTARIO; además, comparte una participación en las cargas de maternidad, familia, viudedad y orfandad y el suministro de una cuota fija para entierro, de acuerdo a la escala que fija la Caja, siempre que la muerte no se deba al acaecimiento de un riesgo profesional.

Leemos ahora de nuevo lo que nos dice el artículo 29, inciso f) de la Ley N° 2 de 27 de agosto de 1943, conocida popularmente como el ACTUAL CODIGO DE TRABAJO VIGENTE.

*Artículo 29.—.....inciso f).....
ni cuando el trabajador quede por el mismo hecho del despido cogido a los beneficios del SEGURO CONTRA EL DESEMPLEO INVOLUNTARIO de esta última Institución.....*

Observamos también el Proyecto del Código de Trabajo, que tenemos a mano, y veamos lo que dice al respecto:

Artículo 89.—En los casos en que procedan las indemnizaciones Pero aquel no tendrá derecho a las mismas, si al cesar su contrato queda automáticamente protegido por una jubilación o PENSION de vejez O DE RETIRO concedida por el Estado o por la Caja Costarricense de Seguro Social, ni cuando el trabajador quede por

el mismo hecho del despido acogido a los beneficios del SEGURO CONTRA EL DESEMPLEO INVOLUNTARIO de esta última o de cualquiera otra institución.

Cuales fueron las partes transcritas sobre la ley N° 1581 de 30 de mayo del año de 1953, conocida más comúnmente por ESTATUTO DEL SERVICIO CIVIL, veamos:

*Artículo 37.—.....inciso f) Si cesaren en sus funciones por supresión del empleo, tendrán derecho a una indemnización de un mes de sueldo por cada año o fracción de seis o más meses de servicios prestados, salvo que pudieran acogerse A LA PENSION O JUBILACION QUE LES CORRESPONDIERE DE ACUERDO A LA LEY. Tal
etc.*

Resumamos todas estas leyes y nuestra Constitución Política en lo siguiente:

"CONSTITUCION POLITICA"

Artículo 63: SEGURO DE DESOCUPACION.

Artículo 72: SEGURO DE DESOCUPACION.

Artículo 73: DEMAS CONTINGENCIAS QUE LA LEY DETERMINE.

"LEY CONSTITUTIVA DEL SEGURO SOCIAL"

(N° 17 de 22 de octubre 1943)

SECCION I

Del Campo de Aplicación

Artículo 2º: DESEMPLEO INVOLUNTARIO.

"CODIGO DE TRABAJO VIGENTE"

(N° 2 de 27 de agosto de 1943)

Artículo 29: SEGURO CONTRA EL DESEMPLEO INVOLUNTARIO.

"PROYECTO DEL NUEVO CODIGO DE TRABAJO"

Artículo 89: PENSION DE RETIRO.

SEGURO CONTRA EL DESEMPLEO INVOLUNTARIO.

"ESTATUTO DEL SERVICIO CIVIL"

(N° 1581 de 30 de mayo del año 1953)

Artículo 37: A LA PENSION O JUBILACION QUE LES CORRESPONDIERA DE ACUERDO A LA LEY.

Como se observa en las legislación y en la Carta Magna, todas van hacia un solo ideal, DAR UNA MEJOR PROTECCION AL TRABAJADOR, NO SOLO CUANDO SE ENCUENTRA EN LAS CONDICIONES OPTIMAS DE SU CARRERA COMO TAL, sino PARA PROTEGERLO, CUANDO COMO ENTE TRABAJADOR, YA NO PUEDE SER UN ENTE PRODUCTOR DE TRABAJO.

Cuales han sido los motivos, para que a través de los casi 14 años de Legislación Social Costarricense, no se haya legislado en esa forma? Tal vez un abandono de la Ley, tal vez una indolencia, tal vez lo profundo del problema, tal vez la causa de su iniciación.

Todos recordamos que el Código de Trabajo vigente, no fué una lucha organizada de los trabajadores para conseguir mejores garantías dentro del marco de su condición de tales. Todos recordamos como en otros países, el avance de la Legislación Social, y las conquistas de las clases trabajadoras, se han teñido en la lucha de mucha sangre y de innúmeros sacrificios. Todos recordamos, y con tristeza, la realidad de nuestra Legislación Social. Al igual que la Independencia Nacional, la Independencia Social de los trabajadores fue un regalo, fue una mesa servida para hacer de ella su banquete. Nosotros no tuvimos que derramar sangre ni hacer sacrificios por conseguir nuestra Independencia patria allá en el año de 1821, y tampoco se hubo de derramar sangre, ni lucha por conseguir las Garantías Sociales. Estas fueron dadas a la clase trabajadora, y para tristeza de nosotros, como regalo o anzuelo político de una fracción en disputa. Tal vez por ello es que no se han alcanzado, después de ese regalo, más garantías para la clase trabajadora, y sobre todo más garantías para la clase trabajadora, cuando ésta ya no es el ente productor de Trabajo.

Pero estamos ahora a tiempo. En estos momentos en que un gobierno ha decidido hacerle frente al problema, es que se debe luchar abiertamente, no solo por recibir un dinero a manera de pago por resarcimiento de daños y perjuicios, sino también en que debemos luchar por conseguir una mejor vida, cuando ya no podemos dar con nuestra fuerza, un rendimiento en nuestro trabajo, para obtener nuestra propia manutención y la de los nuestros; y que no seamos una carga para la familia, el Estado, ni las Instituciones de beneficencia; y que si estamos viviendo nuestros últimos días de la vida, con el dinero recibido, sepamos que lo hemos ganado y ahorrado a través de nuestra vida de trabajo.

Ese es el verdadero ideal de la Legislación Social Cristiana, una vejez alegre, dentro de un marco honesto y sin humillaciones.

PROYECTO PARA LA SOLUCION DEL PROBLEMA CON REFERENCIA AL CODIGO DE TRABAJO

Preaviso y Pago por Terminación Unilateral del Contrato de Trabajo

De la Terminación del Contrato de Trabajo

Sin Justificación de Causa

Artículo A. —Si alguna de las partes desea poner término al Contrato de Trabajo de acuerdo con lo dispuesto en los incisos x), y), z), del artículo M, deberá dar a la otra aviso previo de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Después de un trabajo continuo no mayor de tres meses, con un aviso previo de 8 (ocho) días;
- b) Después de un trabajo continuo mayor de tres meses, pero menor de seis (6), con un aviso previo de 15 días;
- c) Después de un trabajo continuo mayor de seis meses, pero menor de un año, con un aviso previo de 22 días; y
- d) Después de un trabajo continuo mayor de un año, con un aviso previo de 1 mes.

Dichos avisos se deberán dar siempre por escrito por parte del patrono, pero si el contrato fuera verbal, el trabajador lo podrá dar en igual forma, siempre que lo hiciere ante dos testigos, y puede omitirse por cualquiera de las partes, siempre que ambas estén de acuerdo y así lo manifiesten ante una Autoridad de Trabajo o Política del lugar, y la omisión del aviso previo dará derecho al cobro del salario que les correspondiere, si lo hubieran trabajado. El Trabajador lo cobrará para sí de inmediato, y el patrono lo depositará EN EL FONDO DE SEGURO DE DESOCUPACION O DE RETIRO.

Artículo B. —Si el contrato de Trabajo concluye por la sola voluntad del patrono, o por las causales de rompimiento del contrato de trabajo con causal patronal; en el primer caso el patrono deberá pagar al trabajador además de lo explicado en el artículo anterior, una suma de dinero como indemnización por rescisión unilateral del contrato, de acuerdo a las siguientes reglas:

- a) Después de un trabajo continuo no mayor de tres meses, con una indemnización igual a una semana de salario;
- b) Después de un trabajo continuo, mayor de tres meses, pero menor de seis, con un importe igual a dos semanas de salario;
- c) Después de un trabajo continuo mayor de seis meses, pero menor de un año, con un importe igual a tres semanas de salario; y

- d) Después de un trabajo continuo mayor de un año, con un importe igual a 4 semanas de salario.

Artículo C.—Para calcular el monto de las indemnizaciones que pudieran corresponderle al trabajador despedido, éstas se calcularán de acuerdo a los salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los seis meses o tiempo menor si no los tuviera, anteriores a la terminación del contrato.

Artículo D.—El monto de la indemnización que le pudiera corresponder, se deberá pagar siempre ante las Autoridades de Trabajo del lugar, y si ellas no existieran en el propio lugar de trabajo, o fuera oneroso para las partes llegar hasta donde están establecidos, se podrá pagar ante las autoridades políticas del lugar.

Artículo E.—Del monto de las anteriores cancelaciones, el patrono no podrá deducir suma alguna, por conceptos de deudas, etc.; y podrá hacerlo solamente de acuerdo a lo especificado por la ley.

Artículo F.—Al momento de la cancelación de los dineros a que se hubiere hecho acreedor el trabajador, el patrono entregará ante el funcionario respectivo:

- a) Constancia haciendo mención del día que quedó cesante;
- b) Causas que originaron la cesantía;
- c) La Libreta del Seguro Social de los riesgos de enfermedad, etc.;
- d) La Libreta DE IMPOSICIONES DEL SEGURO DE DESOCUPACION FORZOSA Y DE RETIRO;
- e) Los haberes del trabajador que estuvieren en custodia; y
- f) Constancia de haber recibido las herramientas y útiles que el trabajador tenía en resguardo para su trabajo.

Artículo G.—En el caso de que el contrato de trabajo terminara bajo la responsabilidad patronal, y para demostrarlo el trabajador haya tenido que recurrir a los Tribunales de Trabajo; y habiendo probado los hechos contrarios a su terminación, el Patrono deberá pagar al trabajador:

- a) El preaviso y el monto de dinero por indemnización que le correspondiera;
- b) Los salarios caídos hasta el momento del fallo, si el trabajador no hubiese conseguido trabajo todavía;
- c) Los salarios caídos hasta el momento en que el trabajador consiguió trabajo;
- d) LAS IMPOSICIONES DE AMBAS PARTES EN LA CUENTA DEL SEGURO DE DESOCUPACION FORZOSA Y DE RETIRO, lo cual hará el propio Juez de Oficio; y
- e) Deberá hacer inmediata entrega de los documentos de que hablan los incisos a), b), c), d), e) y f) del artículo anterior.
Todo esto sin perjuicio de otras sanciones.

Artículo H.—En lo que se relaciona al artículo B, la parte de la terminación del contrato de trabajo por rompimiento del trabajador con causal patronal, el patrono está obligado si así lo reconociera, sin ir al juicio probatorio, a dar al trabajador lo que especifican los artículos B) y F) de este capítulo.

Artículo I.—En los contratos por tiempo definido o por obra el patrono que despida a un trabajador antes del advenimiento del plazo o la conclusión de la obra, deberá pagar al trabajador despedido sin causa justa, las mismas indemnizaciones establecidas en los artículos A) y B) del presente Código.

He querido hacer al final de este ensayo, una propuesta sobre la materia que he traído desarrollando. Ahora he propuesto en forma rápida la solución. ¿Qué he querido decir con los artículos anteriores salidos de mi imaginación ilusoria?

He querido evitar lo siguiente:

- 1) *Se observa, que no he puesto dentro de los anteriores artículos, PLAZO DE ESPERA O DE PRUEBA. ¿Qué he conseguido, o trato de conseguir con ello?... Primero: que la parte patronal no llegue a desconfiar de las aptitudes de sus trabajadores con su esfuerzo realizado en los primeros meses del período de prueba; Segundo: he evitado la terminación de los contratos de trabajo, cada semana, dándole mayor estabilidad al trabajador, que no se sentirá perseguido por esa anomalía; Tercero: y muy penoso por cierto, evito que el trabajador dé más del máximo de rendimiento al comienzo, aun contra sus propias fuerzas, para demostrar por un lado a su patrono, que lo que le exige lo da, y por otro lado real pero triste, de trabajar al rendimiento normal durante el período de prueba, y bajar su producción después de haber pasado éste.*
- 2) *Primero nótese, que he reducido el total de la indemnización final (inciso d) a recibir por la parte trabajadora, pues considerando, que siendo Costa Rica, un país de mucha demanda de brazos, al trabajador se le hace fácil la iniciación de un nuevo contrato de trabajo, dentro de los límites anteriores, pero si eso no fuese así, nótese también que digo en esos capítulos SEGURO DE DESOCUPACION FORZOSA O DE RETIRO de lo cual hablaré más adelante.*

Segundo: Creo haber evitado el roce constante de los trabajadores con relación a las frases primeras de este ensayo, con sus respectivos patronos; y creo de todo corazón que de esa manera LAS PROPIAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES, serán más limpias y más cordiales.

Tercero: Nótese también que he puesto penas para el patrono a quien se le demuestre la falsedad del despido, y con

eso creo también que conseguiré la honestidad de los trabajadores que conocen del caso, puesto que al declarar la veracidad de los hechos, no temerán la represalia, la zancadilla, como ellos dicen, para ser despedidos, pues no creo que el patrono pueda proceder contra todos los trabajadores a la vez, por haber declarado la verdad y el propio trabajador no estará pensando que pierde muchos años de cesantía acumulada falsamente, pues podría perderla en cualquier momento.

- 3) *Puede el trabajador dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad, y por mutuo consentimiento, para irse a un trabajo mejor remunerado, para irse a un trabajo más acorde con sus aptitudes, sin estar pensando en que "NO ME VOY PARA QUE ESTE NO SE COJA LAS PRESTACIONES".*

Pero pasemos ahora a la otra parte propuesta

Al Seguro de Desocupación Forzosa y de retiro, plan propuesto en este ensayo

"CON REFERENCIA AL SEGURO SOCIAL"

Seguro de Desocupación Forzosa y de Retiro

**VERDADERO AUXILIO DE CESANTIA
PENSION JUBILATORIA A TODOS**

CAPITULO I

Artículo 1º—El seguro de DESOCUPACION FORZOSA O DE RETIRO, que de conformidad con el presente reglamento asume la Caja Costarricense de Seguro Social, es obligatorio:

- 1) Para todos los trabajadores asalariados, manuales, intelectuales o de ambos géneros que celebren contratos de trabajo dentro del territorio nacional; con carácter de irrenunciabilidad.

Artículo 2º—No obstante lo dicho en el artículo anterior, no estarán obligados a este Seguro, aquellas personas protegidas por la Ley de Jubilaciones y Pensiones del Magisterio Nacional, la Ley de Pensiones y Jubilaciones del Poder Judicial, y cualquier otra persona que estuviera protegida por leyes jubilatorias dentro del país. No obstante lo dicho en el aparte anterior, dichas personas deberán hacerlo saber así dentro de los 60 días siguientes a su inclusión a los pensioneros de la Caja, sección de Seguro de Desocupación y de Retiro.

Artículo 3º—No se considerarán asegurados obligatorios las siguientes personas:

- a) Los extranjeros que vengan a servir al país, en virtud de un contrato de Trabajo a plazo fijo, durante el término del mismo y siempre que éste no exceda de seis meses. Las imposiciones ante el Seguro Social, se deberán hacer desde el primer mes imponible, y podrán ser retiradas, cuando el trabajador probare haber terminado su contrato con anterioridad a los 6 meses;
- b) Los miembros de la familia del trabajador que vivan con él. trabajen a sus servicios, y no reciban remuneración en dinero.

Artículo 4º—El patrono estará en la obligación de asegurar a su trabajador o trabajadores, con los salarios reales devengados por ellos.

CAPITULO II

“De la Inscripción”

Artículo 5º—Los patronos están obligados a empadronar y obtener dentro de los (ocho) 8 días siguientes en la Caja Costarricense de Seguro Social, las libretas de imposiciones para todos y cada uno de los trabajadores que presten sus servicios, desde el momento que se establezcan en sus negocios, o adquieran empresa o explotación o, después de haberse investigado, si un empleado que inicie el contrato de trabajo haya manifestado no tener su correspondiente libreta de imposiciones.

- b) A retener y mantener en buen estado de conservación las libretas de cómputo de imposiciones que suministrará la CAJA, sin perjuicio de que una vez terminado el contrato de trabajo, sea entregada al trabajador para su custodia;
- c) A solicitar al trabajador al comienzo de su contrato de trabajo, la libreta de imposiciones de este Seguro;
- d) Comunicar dentro de los ocho días siguientes a la Caja, departamento de Seguro Contra Desocupación Forzosa y de Retiro, traspasos, adquisiciones, liquidaciones de sus negocios, y terminaciones de los contratos de trabajo, apuntando el número de cuenta de su trabajador, además del respectivo nombre;
- e) Hacer el descuento respectivo a los trabajadores, y enviar a la Caja del Seguro Social, cuenta Seguro de Desocupación forzosa y de retiro, el correspondiente dinero, acompañados de los comprobantes respectivos, y las libretas de imposiciones de los trabajadores; y
- f) Cualquier otra que se imponga por necesidad, todo a juicio de la Caja.

CAPITULO III

"Monto y Forma de Pagar las Cuotas"

Artículo 6º—Las cuotas para financiar el Régimen de Seguro de Desocupación forzosa y de retiro serán las siguientes:

- a) TRABAJADORES: X% de sus salarios sin limitación;
- b) PATRONOS: X% de los salarios del trabajador;
- c) ESTADO PATRON: igual al anterior sobre sus trabajadores y
- d) ESTADO COMO TAL: el Y % de los salarios totales.

Artículo 7º—Las deducciones para las imposiciones se deberán hacer sobre los salarios ordinarios y extraordinarios recibidos por el trabajador a manera de pago.

Artículo 8º—Los patronos deberán pagar en las ventanillas del Seguro Social de Desocupación forzosa y de retiro, dentro de los 15 días siguientes, las cuotas de los trabajadores, las cuotas de ellos como patronos, correspondientes al mes anterior.

Artículo 9º—No obstante lo dicho en el artículo anterior, cuando por razones de distancia, no exista oficinas de la Caja del Seguro Social, o fuere oneroso para el patrono llegarse hasta el lugar de depósito, éste podrá enviarse por correo en forma directa, a la CAJA COSTA-ERICENSE DE SEGURO SOCIAL, central o a cualquiera de las SUCURSALES ESTABLECIDAS EN EL PAIS, más cercanos al centro de trabajo, enviando además LAS LIBRETAS DE IMPOSICIONES, LOS COMPROBANTES, etc., por valor declarado libre de porte, o por intermedio de las autoridades de Trabajo del lugar o Pontificas si no las hubiera, mediante el comprobante de envío respectivo.

Artículo 10.—La Caja Suministrará las fórmulas adecuadas para las imposiciones, pero de no existir por haberse agotado el patrono podrá enviar el conjunto de todas las imposiciones, explicándolas por separado, con los siguientes datos adjuntos:

- a) El nombre y los dos apellidos de cada trabajador asegurado;
- b) Número de la cuenta;
- c) El sueldo del trabajador;
- d) El % del trabajador;
- e) El % del Patrono;
- f) Número de días de trabajo;
- g) Día que efectuó el pago; y
- h) La fecha de ingreso o retiro de todo trabajador.

Artículo 11.—Cuando el salario recibido por el trabajador es semanal, el patrono deberá enviar las imposiciones en forma mensual de acuerdo a las tablas que la Caja le dará.

Artículo 12.—La morosidad del patrono, por su propia voluntad, dará sin perjuicio de las penas que pudiera hacerse acreedor, en virtud de los artículos penales, a un recargo de un 25% del total de los sueldos, lo que será repartido entre todos los trabajadores afectados en ese mes de imposiciones.

Artículo 13.—La Caja podrá, por intermedio de sus inspectores, comprobar la veracidad de las informaciones que suministra el patrono a través de sus imposiciones.

CAPITULO IV

"De los Cargos y Riesgos Asumidos por la Caja"

Artículo 14.—Los auxilios o subsidios de cesantía se otorgarán a los trabajadores cesantes que hayan impuesto a dicho fondo un número de imposiciones no menor de doce meses, continuas o no y se encuentren cesantes por causas ajenas a su voluntad.

Artículo 15.—Cesante para los efectos de este proyecto, es toda persona capaz de trabajar y en disposición de hacerlo, que haya tenido la calidad de empleado particular, o del Estado, de las Instituciones autónomas o semiautónomas, y que hubiere perdido su empleo por causas ajenas a su voluntad.

Artículo 16.—El cesante que no hubiere esperado el plazo de espera legal, no tendrá derecho a su auxilio de cesantía ni de DESOCUPACION FORZOSA.

Artículo 17.—No tendrá derecho al auxilio de DESOCUPACION FORZOSA, el trabajador que además de estar dentro de las limitaciones del artículo anterior, provocare su estado de cesante, por las causales de despido del inciso (número de incisos y artículos de terminación del contrato con responsabilidad obrera) del Código de Trabajo.

Artículo 18.—No obstante lo dicho en el artículo anterior, cuando por sentencia firme de nuestros Tribunales de Trabajo, así lo dictaran, comprobando la veracidad de los hechos del Trabajador, recibirá el correspondiente auxilio de Desocupación Forzosa, sin perjuicio de lo que la condenatoria judicial diga.

Artículo 19.—Perderá el derecho a las prestaciones por auxilio de desocupación el trabajador que no hiciera manifiesto alguno a ese respecto, ante la caja correspondiente, y presentando la correspondiente boleta del patrono, o el acta de los Tribunales de Trabajo, todo ello acompañado de su correspondiente libreta de imposiciones y su cédula de identidad. En caso de no tener su identificación, bastará con cualquier otra identificación al respeto.

Artículo 20.—El trabajador que cometiera delito contra la Caja, obteniendo un pago doble por concepto de salario e indemnización, podrá ser enjuiciado por la Caja.

Artículo 21.—Las mensualidades por auxilio de desocupación se pagarán por mensualidades vencidas.

Artículo 22.—El pago del auxilio de desocupación y de retiro se sujetará a las normas siguientes:

- a) Conforme al artículo 16;
- b) Se computará por día de cesantía, y hasta por un plazo de xx días dentro del mismo año; computándose los plazos continuos o no;
- c) Presentarse dentro de los ocho días a efectuar su reclamo a las autoridades de la Caja, o indicarlo así a la correspondiente autoridad de Trabajo o Política del lugar;
- d) Estar en lo que dispone el artículo 15 de este proyecto; y
- e) Haber transcurrido un plazo de un mes desde la última cesantía.

Artículo 23.—El cesante que terminara la condición de tal, dentro del plazo de goce de la misma, dejará de percibir la renta de desempleo.

Artículo 24.—No obstante lo dicho en el artículo anterior, la renta de Desocupación forzosa no podrá ser inferior al 90% del último sueldo percibido por el trabajador, en el mes inmediato anterior.

CAPITULO V

“Del Seguro de Retiro”

Artículo 25.—No obstante lo dicho en el artículo N° 1, no estarán obligados al seguro de Retiro, aquellas personas protegidas por la LEY DE PENSIONES Y JUBILACIONES DEL MAGISTERIO NACIONAL, LA LEY DE PENSIONES Y JUBILACIONES DEL PODER JUDICIAL, o cualquier otra persona que estuviera protegida por leyes Jubilatorias Nacionales.

No obstante lo dicho en el párrafo anterior, dichas personas deberán hacerlo saber así a los personeros de la Caja, Sección de Seguro de Desocupación o de retiro, de lo contrario se considerarán como incluidas.

Artículo 26.—Sin perjuicio de otros Seguros Sociales, de Jubilaciones y Pensiones Particulares, todos los trabajadores podrán acogerse a este seguro, sin que pierdan los derechos adquiridos dentro de otros regímenes.

Artículo 27.—Pero, no obstante lo dicho en el artículo anterior, ningún asegurado podrá recibir una asignación mensual mayor del xx% del salario último recibido, tiempo menor si no lo tuviere.

Artículo 28.—Para calcular la renta del Seguro de Retiro, se tomarán en cuenta, los salarios reportados en las respectivas cuentas de SEGURO DE DESOCUPACION FORZOSA Y DE RETIRO, tomados como promedio, lo devengado durante los x años anteriores.

Artículo 29.—Todo trabajador activo del territorio nacional podrá acogerse al Seguro de Retiro, sin distinción de edades, nacionalidad, con excepción de los que quedan exentos dentro del artículo 3º, pero para ellos se regirán las mismas reglas de dicho artículo.

Artículo 30.—Si el trabajador falleciera sin haber recibido los beneficios de la renta de Retiro, la viuda tendrá derecho a una renta de viudez vitalicia, mientras permanezca soltera y sola, la cual perderá al casarse de nuevo o adquirir un nuevo estado.

Artículo 31.—Tendrán derecho a una pensión de orfandad, los menores de 18 años, que no trabajaren, y que vivieran a expensas de la persona fallecida.

Artículo 32.—En caso de personas solteras, tendrán derecho a las prestaciones en dinero las siguientes:

- a) La madre del trabajador fallecido, y que viviera a expensas de su salario;
- b) Una renta vitalicia para el padre sexagenario del trabajador fallecido, y siempre que éste viviera a sus expensas; y
- d) La concubina del trabajador fallecido, que tuviere hijos con éste.

Artículo 33.—Perderán las condiciones de pensionados por la muerte del trabajador, las personas anteriormente citadas, por los motivos siguientes:

- a) La viuda mientras no observe la regla del artículo 30;
- b) Los hijos del trabajador fallecido, que comenzaran a trabajar en forma permanente, aunque no tuvieran todavía los 18 años. No obstante lo dicho anteriormente, no perderá la condición de pensionado por orfandad, los trabajadores menores de edad, que trabajaren durante el período de vacaciones escolares o colegiales;
- c) La madre o el padre del trabajador fallecido, cuando a la vez éstos fallecieran; y
- d) Cualquiera de los hijos o la viuda por el mismo motivo; y
- e) La compañera del trabajador, cuando contrajera matrimonio o tuviera un hijo con otro compañero.

Artículo 34.—Los trabajadores varones podrán acogerse al SEGURO DE RETIRO, cuando cumplieren los xx años.

Artículo 35.—No obstante lo dicho en el artículo anterior, cuando el trabajador se incapacitare para el trabajo en forma total, podrá acogerse al retiro del Seguro Social, una vez que hubiere probado la veracidad de la incapacidad permanente.

Artículo 36.—Cuando el trabajador, a pesar de haber cumplido la edad para acogerse al Seguro de Retiro, no lo hiciere, se le abonará por cada año un porcentaje igual a x% sobre cada año de imposiciones.

En ningún caso su salario podrá ser superior al xx% de su salario promedio, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 27.

Artículo 37.—No obstante estar un trabajador protegido por el SEGURO DE RETIRO, podrá trabajar dentro de sus fuerzas y aptitudes, y cotizará también para el fondo del Seguro.

Artículo 38.—No obstante lo dicho en los artículos 30, 31, 32 y 33, el trabajador puede dejar beneficiario de su seguro de retiro.

Artículo 39.—Tendrá derecho al Seguro de Retiro, de acuerdo con lo dicho en el artículo 26, las personas que se encuentren protegidas por pólizas de Riesgos Profesionales en el Instituto Nacional de Seguros, pero en ningún caso deberá pagar más del xx% mayor del salario base.

Al comentar las líneas anteriores, debo agregar que, no ha sido mi intención la de legislar, pero he creído que para exponer con mayor claridad lo que pienso ha sido mejor esa idea.

Dije además que los trabajadores acogidos a este proyecto deberán ser todos, sin distinción de clase, calidad o intensidad de trabajo, sea éste manual o intelectual, sean nacionales o extranjeros, acogéndome al precepto constitucional de que “TODO HOMBRE ES IGUAL ANTE LA LEY”, y no puedo concebir como se ha legislado en materia social hasta el momento, dejando a una gran mayoría de los trabajadores costarricenses y extranjeros que viven en Costa Rica, fuera del amparo de esa ley.

No he querido poner tampoco duración en la edad de los costarricenses, como entes productores, ya que eso correspondería a los legisladores nacionales: pero sí he puesto un párrafo que manifiesta, que los trabajadores acogidos al seguro de retiro, pueden trabajar, ya que la misma Constitución dice que es patrimonio del Estado procurar trabajo a la familia costarricense; además de que todos nosotros dentro de nuestras capacidades físicas o mentales, podemos contribuir al trabajo de la República, a la vez que servirá a los trabajadores ancianos o inválidos acogidos al Seguro, para matar sus ratos de ocio.

He escrito también “SIN PERJUICIO DE OTROS SEGUROS ESTABLECIDOS EN COSTA RICA”, ya que a nadie se le puede impedir asegurar su porvenir y la de los suyos en varias formas de seguros.

Es por eso, que, los trabajadores nacionales acogidos a otros regímenes nacionales, de Jubilaciones o pensiones, pueden acogerse al Seguro propuesto, el que nos dará un futuro más libre de congojas.

CON REFERENCIA AL ESTATUTO DEL SERVICIO CIVIL

REFORMAR EL ARTICULO 37 DE ESA LEY, INCISO F), AGREGANDOSE OTRO CAPITULO DE IMPOSICIONES IGUAL AL PROPUESTO PARA EL CODIGO DE TRABAJO

Artículo 37.—f) Si cesara en sus funciones por supresión del empleo, tendrá derecho a una indemnización correspondiente, de acuerdo al tiempo servido y en relación a lo que especifica el Código de Trabajo, sin perjuicio de quedar acogido al Seguro de Desocupación Forzosa y de Retiro, de la Caja Costarricense de Seguro Social. Estos dineros se pagarán al trabajador, aunque pasare a servir de inmediato otro puesto dentro de la Administración Pública, o empresa particular.

El dinero que el trabajador recibiere del Gobierno como patrono, le será entregado, como en los casos anteriores, a manera de indemnización correspondiente, por terminación unilateral del contrato de trabajo.

De esta manera el Estatuto del Servicio Civil, estaría en todo de acuerdo con el Código de Trabajo, y se guardaría la relación con nuestra Carta Magna, evitándose también la discriminación de los trabajadores del Estado y los Particulares.

DE LA TERMINACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO EXISTENTES, CON ANTERIORIDAD A LA PROMULGACION DE ESTA LEY, QUE REFORMA EL ARTICULO 29 DEL CODIGO DE TRABAJO E INCORPORA EL SEGURO CONTRA EL DESEMPLEO O DESOCUPACION FORZOSA Y DE RETIRO

DE LA TERMINACION DE LOS CONTRATOS EXISTENTES

Voy a abordar, la parte más difícil de este estudio, y debo empezarla con: COMO SE HACE CON LOS CONTRATOS DE TRABAJO EXISTENTES Y A LA VEZ CON LAS PRESTACIONES A QUE TENDRIAN DERECHO LOS TRABAJADORES A ESTE MOMENTO?

Cuando hablé de las legislaciones extranjeras, copié a propósito las leyes y decretos chilenos que abordaron ese asunto, me basaré en ellos a fin de proponer, como lo he venido haciendo, una fórmula para la terminación de los contratos de trabajo existentes hasta la promulgación de una ley de ese aspecto.

¿A quien le cabe la culpabilidad?

¿AL TRABAJADOR?... No.

¿AL PATRONO?... No.

¿AL ESTADO?... Tal vez le cabe alguna.

EL TRABAJADOR: a medida que pasa el tiempo y por cada año o fracción mayor de seis meses, de acuerdo como está establecido el actual Código de Trabajo, adquiere, en el caso de ser despedido con causal patronal, un derecho a que se indemnice con un mes de salario. Pero, si fuese despedido sin culpabilidad patronal, pierde de inmediato los dineros acumulados, digámoslo así, que tuviere derecho a un despedido injusto.

EL PATRONO: a medida que pasa el tiempo, y como la misma relación al artículo 29, tiene la obligación de pagar al trabajador un mes de salario por cada año a su servicio o fracción mayor de seis meses, si termina el contrato de trabajo sin responsabilidad obrera. Pero si la terminación del contrato de Trabajo no es con causal patronal, no deberá abonar al trabajador esos dineros.

EL ESTADO: al Estado no le cabría culpabilidad por los rompimientos de los contratos de trabajo que se están efectuando con la base legal del actual Código de Trabajo.

Igual podríamos decir, si se aplicara a la anterior explicación lo que viene disponiendo el Código de Trabajo, en el proyecto para publicación.

Pero si se dictara una ley de las condiciones que se proponen; la terminación de los contratos de trabajo existentes, tendría culpabilidad, no el Gobierno, sino una ley, que viene a darle mayores garantías a los trabajadores en una vida futura.

Por lo tanto, a la TERMINACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO, existentes, deberán entrar las tres fuerzas vivas del país: PATRONO, TRABAJADOR y ESTADO.

Si bien es cierto que esa terminación puede considerarse como una *fuerza mayor*, los contratos de trabajo deberían terminarse con responsabilidad patronal, y así se considera que los contratos de trabajo se deberían terminar, pagando la parte patronal, las prestaciones en dinero que se hubiere hecho acreedor el trabajador al momento del rompimiento del contrato de trabajo sin su culpa, pero es ahí en donde debería entrar el Estado, por haber provocado esa fuerza mayor, y se tendría que implantar un artículo como sigue:

Artículo X.—Para los efectos del Impuesto sobre la Renta, que por ley los patronos deben hacer en cada ejercicio fiscal, las indemnizaciones a que se refiere la presente ley, y que se deberán pagar a los trabajadores, están exentas de pago tributario.

La terminación de momento, en forma inmediata y rápida de los dineros a pagar a los trabajadores, podría crear una situación embarazosa a las empresas que tuvieran gran cantidad de trabajadores con años de servicio mayores de 8; por lo cual se debería entonces hacer el pago correspondiente, tomando en cuenta lo anterior. Así, habría que incorporar un artículo como el que propongo:

Artículo Y.—Los pagos por la terminación de los contratos de trabajo de acuerdo a la ley XXX, se deberán efectuar siguiendo las siguientes reglas:

- a) *Totales y de una sola vez, cuando no causaren disturbios en la economía de la empresa, por:*
 - 1) *El número de los trabajadores;*
 - 2) *Por el monto de las prestaciones; y*
 - 3) *Por la propia rentabilidad de las empresas.*
- b) *Parciales, cuando estuvieran dentro de las limitaciones de los incisos 1), 2) y 3) del artículo anterior;*
- c) *Ante las Oficinas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Autoridades Políticas si fuera oneroso para las partes llegar hasta donde están establecidas aquéllas, y siempre mediante documento público.*
- d) *Cuando un patrono que ha comenzado a depositar los pagos parciales ante las autoridades respectivas, se atrasare por negligencia, u otra causa imputable a ellos, los trabajadores podrán llevar su reclamo ante los Tribunales de Trabajo, donde el patrono deberá abonar de una vez, el resto, además de hacerse acreedor a los gastos del juicio; y*
- e) *Si durante el tiempo que se están cancelando los dineros de la terminación del Contrato al trabajador, éste falleciera, la repartición de los dineros sobrantes se deberán depositar a la Orden del Juez de Trabajo, a fin de determinar a las personas causahabientes para su entrega; pero si el trabajador hubiese especificado en el acta a quien se le entregaría en caso de fallecimiento, éstos dineros se entregarán a esa persona, por intermedio de la autoridad antes citada.*

¿Cuál sería el salario que los trabajadores deberían de recibir en caso de la terminación del Contrato de Trabajo?... no podría ser el último tomado como base, puesto que podría haber ganado un salario inferior al mes anterior de la terminación del contrato. No se podría tomar como base los seis meses anteriores, ya que no es un rompimiento unilateral penado por el Código, y como la mayoría se harían acreedores a un mes por año de servicio, se podría entonces agregar un artículo en la forma siguiente:

Artículo Z.—Para el cálculo de las indemnizaciones que pudieran corresponderle al trabajador en virtud de la ley xxx, se deberá tomar como base LOS SALARIOS DEL ÚLTIMO AÑO DEVENGADOS POR EL TRABAJADOR O TIEMPO MENOR SI NO LO TUVIERE, salarios ordinarios y extraordinarios.

Y viene ahora la parte medular del asunto.

¿Es fuerza mayor o caso fortuito? Si así lo fuera, el patrono estará en la obligación de satisfacer al trabajador el monto completo de la indemnización que pudiere corresponderle en virtud de la terminación unilateral del contrato.

¿No es fuerza mayor o caso fortuito? . . . si así lo fuera, tanto el trabajador como el patrono deberían entrar en una fórmula para su pago que podría ser de la siguiente manera:

PRIMER CASO

Artículo W.—No cabiéndole responsabilidad al trabajador de la terminación del Contrato de Trabajo, de acuerdo a la aplicación de la ley xxx, el patrono deberá pagar a éste, el MONTO COMPLETO DE LAS INDEMNIZACIONES a que se hubiera hecho acreedor por la terminación unilateral del contrato de trabajo con causal patronal.

SEGUNDO CASO

Artículo WW.—No cabiéndole responsabilidad al trabajador ni al patrono, por la terminación del contrato de Trabajo, de acuerdo a la aplicación de la ley xxx, el patrono pagará al trabajador el 50% del MONTO QUE LE CORRESPONDIERE, en virtud de la terminación del contrato, debiendo el trabajador hacer dejación del otro 50%.

Que sea esta terminación con causal patronal, por fuerza mayor, o que no lo sea, lo dejo al arbitrio de los lectores de este folleto.

Y para terminar se debe decir, que los trabajadores no pueden estar indefinidamente recibiendo los dineros por la terminación de los contratos de trabajo, lo que además presentaría una parte engorrosa para los patronos que se acogieran a los incisos 1), 2), y 3) del artículo Y; entonces se podría agregar este otro:

Artículo Z.—Para la cancelación de las prestaciones se dará un plazo de X años.

Dejo mis ideas expuestas en estas páginas, a fin de que sean otros los que piensen sobre lo que dejo escrito. Pero sí, una de las

principales cosas ha quedado resuelta. Se terminará el resquemor de las partes; se terminará la carrera acumulativa de las prestaciones; se terminará de una vez por todas la reacción de unos contra los otros, y todos los trabajadores, sin quedar excluido ninguno; quedarían protegidos por la presente legislación sobre *EL SEGURO DE DESOCUPACION Y DE RETIRO*, teniendo entonces un futuro sonriente y feliz.

Yo he propuesto... yo he lanzado la idea... he puntualizado el problema... son ahora los entendidos en la materia los encargados de juzgarlo.....

GRACIAS

BIBLIOGRAFIA

- | | |
|---|---|
| <p>Estatuto del Servicio Civil</p> <p>Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social</p> <p>Código de Trabajo</p> <p>Proyecto del Código de Trabajo</p> <p>Ley Constitutiva de la Caja del Seguro Social</p> <p>Reglamento de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja del Seguro Social</p> <p>Reglamento de Riesgos de Enfermedad y Maternidad de la Caja del Seguro Social</p> <p>Constitución Política Nacional</p> <p>El Estatuto del Peón (Argentina)</p> <p>Reglamento del Estatuto del Peón</p> <p>Los Derechos del Trabajador (Argentina)</p> <p>Los derechos de la Ancianidad (Argentina)</p> <p>Leyes y Decretos Argentinos</p> <p>Código de Trabajo de Nicaragua</p> <p>Protección a los Trabajadores de las Minas (Nicaragua)</p> <p>La Seguridad Social: Estudio Internacional</p> <p>Emancipación Económica Americana</p> <p>Regímenes de Seguro Social en España y Posibilidades del Seguro Social Ecuatoriano</p> <p>Legislación Social Española</p> <p>El Auxilio de Cesantía</p> <p>Tratado Elemental de Derecho Social</p> <p>Código de Trabajo Chileno y Leyes adjuntas</p> <p>Código Sustantivo del Trabajo Colombiano y Leyes anexas, (comentarios)</p> <p>La Técnica en el Derecho del Trabajo</p> | <p>Ley Nº 1381 de 30/5/1953.</p> <p>Ley Nº 1860 de 21/4/1955.</p> <p>Ley Nº 2 de 27/8/1943.</p> <p>Varios</p> <p>Ley Nº 17 de 22/10/1943.</p> <p>Reglamento 17/12/1946.</p> <p>Reglamento 1/2/1952.</p> <p>Constitución 7/11/1949.</p> <p>Decreto 34.147/49 de 1950.</p> <p>Decreto 28.169/44 de 1950.</p> <p>Ley 13.561 de 29/9/1949.
de 15/10/1948.</p> <p>Varios.</p> <p>Varios.</p> <p>Decreto Nº 85 de 18/9/1953.</p> <p>Folleto de la O.I.T. 1950.</p> <p>Carlos A. Warren, Tomo I.</p> <p>Oficina Iberoamericana de Seguridad Social. Dr. Carlos Aníbal Jaramillo.</p> <p>Varias Leyes.</p> <p>Lic. Armando Arauz Aguilar.</p> <p>Carlos García Oviedo.</p> <p>A. R. Garbosa y J. D. Salas.</p> <p>Jorge Ortega Torres</p> <p>Dr. Luis A. Despontin.</p> |
|---|---|