SEGURIDAD SOCIAL

AÑO XI *EPOCA III*

NÚM. 12

NOVIEMBRE - DICIEMBRE

1961

MEXICO D. F.

PUBLICACIÓN BIMESTRAL DE LAS SECRETARÍAS GENERALES DE LA C. I. S. S. Y DE LA A. I. S. S.

Conferencia Interamericana de Seguridad Social

Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social

Este documento forma parte de la producción editorial de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS)

Se permite su reproducción total o parcial, en copia digital o impresa; siempre y cuando se cite la fuente y se reconozca la autoría.

I N D I C E

Decimocuarta Asamblea General de la Asociacion Internacional de la Seguridad Social

	Pag.
Introducción	7
Sesión de apertura	11
Acto de Clausura: Discurso del Sr. Lic. Benito Coquet	25
Desarrollos y Tendencias de la Seguridad Social (1958–1960)	29
Las Relaciones entre la Seguridad Social y los Servicios Sociales	63
Informes y Trabajos de las Comisiones:	
Comisión Permanente Médico Social	73
Comisión Permanente del Seguro de Vejez	83
Comisión Permanente de Actuarios y Estadígrafos	89
Comisión Permanente del Seguro de Desempleo	97
Comisión Permanente de Asignaciones Familiares	109
Comisión Permanente de Organización y Métodos	119
Comisión Permanente de Seguro de Accidentes	125
Comisión Permanente de la Mutualidad	135
Otros Trabajos de la Asamblea General	139
Decimoquinta Sesión del Consejo de la A.I.S.S.	141
Decimotercera Reunión de la Mesa Directiva de la A.I.S.S.	145
Primera Reunión de la Comisión Regional Americana de Prevención de los Riesgos Profesionales	149

COMISION PERMANENTE DEL SEGURO DE DESEMPLEO

Aun cuando por razones técnicas, la Comisión no pudo reunirse durante la XIV Asamblea General de Estambul, sus informes fueron sin embargo sometidos, en forma provisional, a las sesiones plenarias de la Asamblea para que se les hicieran las observaciones pertinentes. De esta manera los ponentes pudieron aprovechar las informaciones complementarias dadas por los delegados. Los dos informes de que se trata a continuación serán modificados con las observaciones hechas en Estambul para después ser presentados para su aprobación a la séptima reunión de la Comisión Permanente del seguro de desempleo que se celebrará en Ginebra en julio de 1962.

Problemas Administrativos del Desempleo Parcial.

Con motivo de su sexta reunión celebrada en Lisboa en mayo de 1959, la Comisión Permanente del seguro de desempleo fue informada de un estudio preliminar preparado por el señor Hans Kraus, consejero ministerial en el Ministerio de Asuntos Sociales de Austria.

En este informe el señor Kraus analizaba los datos proporcionados por los 17 países que respondieron al cuestionario referente a los problemas administrativos del desempleo parcial, mismo que había sido ampliamente difundido con vistas a la preparación de la reunión.

El señor Kraus hacía notar la notable diferencia de la situación existente en esos países, sobre todo al punto de vista de las circunstancias que engendran un desempleo parcial y la diversidad que resulta en cuanto a métodos, tanto para tratar los géneros de casos en los cuales la indemnización de desempleo es debida, como para fijar la duración y el total de esta indemnización.

De esta discusión surgió la idea de que es importante reconocer que hay que establecer una distinción entre el caso de las personas que desempeñan regularmente un empleo que ocupe solamente una parte de la duración normal del trabajo y el de aquellas personas que normalmente trabajan tiempo completo y cuyas horas o días de trabajo se ven temporalmente reducidas por circunstancias que no dependen ni de los mismos trabajadores, ni de la naturaleza o las costumbres de las empresas que los ocupan.

En el curso de esta reunión se dio particular importancia a la situación especial de los trabajadores que, mientras sus contratos están en vigor, se enfrentan a una disminución temporal de sus ganancias debida a una reducción en el número de horas o de días durante los cuales tienen que trabajar diaria o semanalmente; la Comisión recomendó que se prepare un informe suplementario que trate de los problemas administrativos que se plantean cuando se trata de conceder una indemnización por desempleo a esos trabajadores "de tiempo reducido". Esta recomendación fue aprobada por la Mesa directiva de la A.I.S.S. en su décima reunión celebrada en octubre de 1959.

El señor Hugo Amberg, jefe de Servicio en la Oficina Federal de la Industria, las Artes y los Oficios y el Trabajo de Suiza, fue encargado de

preparar un informe sobre este tema; además el informe fue completado por un memorándum redactado por el señor H. W. Stockman, Consejero Técnico de la A.I.S.S.

A continuación reproducimos el capítulo de introducción del informe del señor Amberg referente a los problemas administrativos esenciales del desempleo parcial y en el que se trata del concepto de desempleo parcial.

"Los regímenes de seguridad en los diferentes países son tan distintos que es muy difícil dar una definición uniforme del desempleo parcial. La dificultad no estriba solamente en la delimitación entre desempleo parcial y desempleo total o empleo a tiempo reducido, sino en la misma terminología".

La expresión "desempleo parcial" no se usa en todas partes. Ciertos regímenes del seguro de desempleo excluyen el desempleo parcial de la indemnización, ya que el legislador no quiso cubrir por medio del seguro de desempleo más que al desempleo propiamente dicho, es decir, la falta completa de trabajo. Cabe preguntarse si estos regímenes no son los más apropiados ya que cumplen con su tarea principal y dejan a otros sistemas distintos las formas de desempleo que no sea total. El desempleo queda así menos cargado; puede ser considerado simple y racionalmente sin ningún factor extraño, pues no cabe duda que por la extensión del campo de protección de la seguridad, se ha sobrecargado a los regímenes generales y aún pueden desviarse de su tarea propia y primitiva. La idea de la obligación que hay de ayudarse a sí mismos, lo mismo entre los empleadores que entre los asalariados desaparece, y el lazo jurídico establecido por el contrato de trabajo se debilita.

"Por la celebración de un contrato de trabajo, sea que se trate de un contrato individual o de un contrato colectivo, las partes contratantes asumen ciertas obligaciones y adquieren ciertos derechos, en particular el empleador debe dar al asalariado un trabajo y pagarle el salario respectivo. Si por cualquier motivo no está en condiciones de dar trabajo al asalariado puede seguramente denunciar el contrato, pero mientras *subsistan las relaciones de trabajo* está obligado a *pagar el salario.* Si el empleador no puede ocupar al asalariado durante toda la duración de trabajo convenida, esto no cambia nada a su obligación de pagar el salario. Naturalmente que tratará de quitarse de esta obligación lo más pronto que pueda, dando fin a las relaciones de trabajo. Entonces se plantea la cuestión: Desde el punto de vista económico y social ¿el interés en la *continuación de las relaciones de trabajo* no se opone a la rescisión del contrato y cómo este interés superior puede ser defendido? Es claro que no se puede esperar que el empleador remunere durante mucho tiempo a los asalariados sin que éstos por su parte cumplan con el trabajo previsto en el contrato. Su interés en mantener las relaciones de trabajo lo llevará a tratar de repartir el volumen de trabajo, reducido por cualquier circunstancia, de tal manera que no tenga que cesar a ninguno de sus trabajadores. La manera más sencilla de realizar esto consiste en reducir, para todos los asalariados, la

duración de trabajo convenida anteriormente. Esta reducción en la duración del trabajo puede hacerse consistir en una disminución del número de horas de trabajo diarias o en una limitación de la semana de trabajo por ejemplo a cinco o seis días o aun a cuatro o cinco. Entonces se podrá hablar de tiempo reducido. Las características de este trabajo son: mantenimiento de las relaciones de trabajo con reducción del número normal primitivo de horas de trabajo acompañada de una pérdida de ganancia para el asalariado".

"¿Debe el asalariado aceptar simplemente esta reducción de su salario o debe, por el contrario, insistir sobré el pago integral? Ante todo deberá pedírsele su consentimiento para la reducción de la duración del trabajo, pues se trata de una modificación esencial de las relaciones de trabajo. Puede suceder que el asalariado piense encontrar en otra parte un empleo de tiempo completo y entonces no aceptará la reducción y abandonará su empleo. Si acepta la modificación del contrato de trabajo porque tiene interés en mantener las relaciones de trabajo pensando que más tarde esa duración podrá ser aumentada, se plantea la cuestión de la cobertura de la pérdida de ganancia. Su consentimiento significa que acepta la reducción en la duración del trabajo. No podría pues insistir en su derecho contractual a empleo de tiempo completo y pleno salario. Su pérdida de ganancia ¿debe ser cubierta por el seguro de desempleo aun cuando no haya desempleo propiamente dicho sino un empleo de tiempo parcial quizás importante? ¿Cuál debe ser la extensión mínima del empleo a tiempo parcial? si el empleo a tiempo parcial alcanza un cierto mínimo se acerca el désempleo parcial a un desempleo total ¿en dónde está el límite?"

Otra cuestión que se plantea, es la del número de horas de trabajo en las que hay que reducir la duración normal del trabajo primitivo para que se pueda hablar de trabajo a tiempo reducido que permita al asalariado tener derecho a la indemnización por un régimen de seguridad de disminución de salario. Para esto hay dos criterios: sea el tiempo, sea la ganancia sobrante. ¿Es preferible tomar las horas de trabajo suprimidas como criterio de trabajo a tiempo parcial o debe la ganancia restante ser el elemento decisivo? Puede suponerse que la duración del trabajo disminuya sin que resulten pérdidas en el salario: esto puede suceder en los casos en que se apliquen medidas de racionalización. Entonces no habría por qué indemnizar al asalariado por la supresión de horas de trabajo, puesto que evidentemente no sufre ningún perjuicio. El concepto de desempleo parcial debería implicar que este desempleo produce pérdida de ganancias.

"Para el reconocimiento del desempleo parcial, el criterio de tiempo, es decir: el número de horas de trabajo suprimidas con pérdida de ganancia, parece más apropiado. Es más difícil fijar el mínimo de duración de trabajo suprimido a partir del cual se pueda hablar de desempleo parcial. Este mínimo no debería ser demasiado bajo, pues una pérdida mínima de duración del trabajo y de la ganancia puede ser considerada como soportable por el asalariado.

Es una especie de riesgo que el asalariado debe aceptar. Solamente cuando la duración del trabajo suprimido alcanza un cierto grado es cuando la pérdida de ganancia debería representar un riesgo asegurado."

"*Las características del desempleo parcial* señaladas hasta aquí serían pues: la duración contractual o legal del trabajo debida a circunstancias ajenas tanto al asalariado como al empleador, se reduce de tal manera que el asalariado sufre pérdida en sus ganancias aun cuando el contrato de trabajo subsista."

"De esta situación de trabajo a tiempo parcial hay que distinguir *otras situaciones de ocupación solamente parcial* que deben ser consideradas de distinta manera, al punto de vista de la legislación del seguro." Cabe mencionar las siguientes situaciones:

"Hay asalariados que desde el principio no son contratados más que por unas cuantas horas de trabajo habitual en la empresa. Puede tratarse de personas que *tengan un empleo insignificante,* que no busquen un empleo de tiempo completo o que no estén capacitadas para desempeñarlo. Las *ocupaciones de medio día de trabajo* son buscadas por ciertos asalariados; por ejemplo las mujeres casadas que tienen que ocuparse de su hogar. Hay otras razones de carácter personal; sucede por ejemplo que a causa de ciertas deficiencias físicas no se puede trabajar un día normal. Estos casos serían los que quedan fuera del seguro de desempleo."

"Hay también asalariados que no se contratan más que por una parte de la semana de trabajo y no pueden encontrar trabajo para los otros días aun cuando estén completamente aptos para ello. Si se compara el salario del empleo parcial con el que el obrero obtendría de un empleo normal de tiempo completo, se podrá, en caso de pérdidas de ganancia hablar de desempleo parcial."

"Si un asalariado desempeña al mismo tiempo varios empleos no es fácil siempre determinar cuál es el *empleo principal* y cuáles son los empleos accesorios. En este caso ¿cómo juzgar, al punto de vista de la legislación de los seguros, si el asalariado pierde uno de estos empleos?"

"En este caso hay que distinguir el del *empleo temporal* y la *ganancia temporal.* Se entiende generalmente por esto, un empleo desempeñado por un asalariado desempleado para ocuparse, al menos en parte, durante el período del desempleo. Se puede también tratar de un empleo de tiempo parcial que el asalariado ejerce mientras encuentra un empleo de tiempo completo. ¿No se tendrá en cuenta el empleo temporal y en particular la ganancia temporal para juzgar de la situación de desempleo? Regularmente sería necesario deducir de la indemnización de desempleo completo, la ganancia que el asalariado ha tenido por el empleo temporal o deducir la duración de trabajo consagrada al empleo temporal de la duración del período de desempleo completo tomada en consideración. No se trata, pues, propiamente hablando, de un problema de desempleo

parcial sino más bien del modo de calcular las ganancias obtenidas durante un período."

El Sr. H. W. Stockman, consejero técnico de la A.I.S.S., resume en su memorándum la situación de algunos países en los que los problemas del desempleo parcial han sido tratados de diferente manera, a saber:

"En los países considerados, es evidente que la actitud general es que cuando interviene una reducción de la cantidad de trabajo ofrecido y que esta situación parece ser temporal, conviene, al punto de vista de la moral de los trabajadores y de las buenas relaciones de trabajo, que el empleador extienda el trabajo, si puede hacerlo, reduciendo la duración del mismo y conservando así su empleo a un número lo más grande posible de sus empleados, hasta que la situación mejore y que se pueda volver a emprender el trabajo de tiempo completo."

"En muchos casos no se considera excesivo esperar de los empleadores que soporten las repercusiones de las fluctuaciones normales de la cantidad de trabajo, por ejemplo, previendo salarios mínimos para los estibadores o interrupciones normales del trabajo en caso de mal tiempo, etc., o durante los inventarios, pero no cuando la reducción o la interrupción del trabajo se deba a algún acontecimiento imprevisto, como una perturbación notable de la economía, una catástrofe natural como una inundación, una avalancha o un derrumbe de terrenos."

"Generalmente se acepta cuando a causa de un acontecimiento excepcional, el total de las ganancias de los trabajadores a los cuales se aplica el tiempo reducido deba ser objeto de una reducción sensible, que la pérdida de salario debe ser compensada en una determinada proporción, en el cuadro del régimen normal de prestaciones de desempleo o si esto parece imposible porque el régimen en cuestión no tenga en cuenta los días en los cuales el interesado desempeñó un cierto trabajo, dentro de un régimen especial instituido a este efecto."

"Los regímenes que aseguran prestaciones a los trabajadores de tiempo reducido contienen generalmente condiciones especiales tales como las siguientes:

a) El empleador está obligado a dar a conocer de antemano a la autoridad competente y al personal, su intención de aplicar el trabajo de tiempo reducido; en ciertos casos es necesaria la aprobación de la autoridad competente para reducir la duración de trabajo;

b) Se prevé que la reducción en la duración del trabajo debe limitarse al mínimo;

c) Algunas veces, el trabajador está obligado a cumplir con un número mínimo de horas de trabajo como prueba de su capacidad para el mismo, lo que es una condición normal exigida para poder conceder indemnización por desempleo."

"El total de la indemnización ordinariamente está en relación con el total de las ganancias perdidas a causa de la reducción en la duración del trabajo."

"En muchos casos, el tiempo durante el cual la indemnización puede ser pagada a los trabajadores de tiempo reducido es ilimitada."

"Los métodos para solicitar indemnización pueden ser: *i*) sea que el trabajador presente personalmente su solicitud dentro de las disposiciones normalmente aplicables a las solicitudes de indemnización por desempleo, excepto, que, normalmente, no está obligado a inscribirse en vista de un empleo, pero puede estar obligado a presentar una prueba de la reducción de la duración del trabajo, expedida por su empleador, *ii*) sea, en los casos en que se establezca un contacto estrecho entre los empleadores y las autoridades competentes con motivo de la aplicación del trabajo a tiempo reducido cuando, normalmente, el empleador presenta las solicitudes en forma colectiva a nombre de todos los miembros de su personal. En los primeros casos la indemnización se paga directamente a los trabajadores según el método habitual; en los otros el empleador queda autorizado a pagar la indemnización y recibe de las autoridades competentes un reembolso de los gastos hechos en su nombre."

"Existe normalmente un derecho de apelación a las autoridades competentes en caso de que sea rechazada una solicitud presentada por un trabajador de tiempo reducido o en su nombre."

Los problemas administrativos derivados de las relaciones entre las prestaciones del seguro de desempleo y las prestaciones concedidas en otras ramas de la seguridad social

Durante la X reunión celebrada en Roma en octubre de 1959, la Mesa directiva de la A.I.S.S. decidió que un informe sobre el tema antes mencionado debería presentarse a la XIV Asamblea General. La señora E. M. Kemp-Jones, Subsecretaria del Ministerio de Pensiones y Seguridad Nacional de la Gran Bretaña, aceptó preparar este documento basándose en una investigación emprendida por la Secretaría General de la Asociación. Dieciséis de los países representados en el seno de la A.I.S.S. respondieron al cuestionario que para este fin había preparado el ponente.

La Sra. E. M. Kemp-Jones hace notar en la introducción de su informe que:

"Puede fundadamente decirse que las dificultades administrativas surgidas con este motivo en la asamblea fueron vencidas de manera satisfactoria. Sin embargo, parece que existen ciertas circunstancias en las cuales es difícil asegurar que la indemnización de desempleo y las otras prestaciones de la seguridad social se conjuguen siempre de manera a constituir un sistema adecuado y coordinado de seguridad social. A veces parece que esto es debido a que los regímenes son administrados por distintas instituciones y en otros casos a las condiciones que regulan la concesión de prestaciones. Disposicio-

nes muy diversas han sido adoptadas en esta materia y es aquí en donde un examen general de la práctica en diferentes países ofrece un campo de estudio más provechoso. Cuando se considera de manera especial las modificaciones que habría que hacer a las disposiciones y a los arreglos en vigor, las ventajas que se sacan de la experiencia ajena en este terreno, pueden ser inapreciables."

Ante todo el informe comienza por pasar brevemente en revista las instituciones de las que depende el seguro de desempleo. Después, examina los arreglos vigentes en materia de cotizaciones y procede a continuación al estudio de los problemas que plantea la administración de la indemnización por desempleo en relación con otras prestaciones, estando agrupadas estas otras prestaciones según el método que parecía más indicado después de examinar las respuestas al cuestionario.

Del examen de las respuestas nacionales recibidas, el ponente pudo sacar las siguientes conclusiones:

"1.—Las cotizaciones del seguro previsto para las indemnizaciones de desempleo se cobran al mismo tiempo de las cotizaciones previstas para otras prestaciones, dentro del cuadro del sistema de los seguros sociales cuando el organismo del que depende la indemnización de desempleo tiene también a su cargo la otra prestación o grupo de prestaciones. Cuando el organismo del seguro-desempleo no tiene a su cargo ninguna otra prestación dentro del sistema de la seguridad social, se juzgó posible, en muchos casos, tomar disposiciones que relacionen la percepción de cotizaciones del seguro-desempleo a la de las cotizaciones previstas para otras prestaciones, principalmente de las cotizaciones previstas para el seguro de enfermedad. Estos arreglos son tanto más fáciles cuanto que como sucede muy a menudo, todos los asegurados contra el desempleo están también asegurados en vista de otras prestaciones en los cuadros del sistema de seguridad social del país."

"2.—Cuando, en el sistema de seguros sociales, un mismo organismo tiene a su cargo todas las prestaciones o un grupo de prestaciones, los organismos encargados de regular las diferencias referentes a la indemnización de desempleo son también competentes en caso de diferencias tocante a otras prestaciones. En los países en donde existe un organismo distinto para el seguro de desempleo las decisiones concernientes a diferencias tocante a la indemnización de desempleo y otras prestaciones del sistema de seguridad social son, en ciertos casos llevadas en apelación a una autoridad superior, por un consejo o un tribunal."

"3.—Cuando las disposiciones del régimen del seguro de desempleo excluyen el pago de esta prestación durante los períodos en que el interesado reciba una prestación por su incapacidad, son, por regla general, necesarios algunos arreglos administrativos para evitar la acumulación de dos prestaciones."

En la mayor parte de los regímenes, se concede gran importancia, desde este punto de vista, a una declaración que debe hacer el ase-

gurado, de otras prestaciones que pueda recibir, así como al hecho de que el interesado debe presentarse personalmente ante la oficina competente para solicitar la indemnización por desempleo. Además la mayor parte de los regímenes adoptan uno o varios de los métodos siguientes para evitar la acumulación de la indemnización por desempleo y de otras prestaciones por incapacidad de trabajo:

i) Pago de dos indemnizaciones a la misma oficina o por el mismo organismo;

ii) Tener al día un registro central de las solicitudes por las dos prestaciones;

iii) Recurso a un documento de seguridad que debe ser presentado y que se recoge cuando se solicita una u otra de las prestaciones;

iv) Recurso a una constancia de seguro de enfermedad que debe estar certificada por el organismo del seguro-desempleo para los períodos durante los cuales el interesado recibe la indemnización de desempleo;

v) Confrontación regular de las solicitudes de indemnización por desempleo y del registro de las solicitudes que tienen actualmente los organismos de los cuales dependen las prestaciones por incapacidad;

vi) Recurso a arreglos tendientes a tener al día los archivos de cotizaciones del asegurado durante los períodos de desempleo por enfermedad con el fin de descubrir los períodos durante los cuales se pagaron simultáneamente la indemnización por desempleo y la indemnización por incapacidad;

vii) Exigir que el asegurado que solicita una indemnización por desempleo, se presente personalmente, con intervalos frecuentes, a la oficina de colocaciones o a la oficina del seguro de desempleo."

"4.—En la mayor parte de los países han sido adoptados estos procedimientos para proteger la situación, en materia de prestaciones del asegurado, cuya capacidad de trabajo es dudosa o que enferma mientras está recibiendo la indemnización por desempleo, o que está cesante cuando termina la prestación por enfermedad o invalidez. De manera general estas disposiciones han asegurado una cobertura íntegra, y extendido la seguridad al asegurado que enferma durante su desempleo o que se encuentra sin trabajo al restablecerse. Para esto se recurre a uno o varios de los arreglos siguientes:

a) La decisión tomada por la autoridad competente en materia de prestación de enfermedad o invalidez puede ser aceptada como obligatoria para fines de la indemnización por desempleo, o, lo que es más raro, puede adoptarse un procedimiento inverso.

b) La decisión respecto a la incapacidad o a la capacidad de trabajo puede ser adoptada por un organismo de salubridad pública y aceptada para los fines de prestaciones por desempleo, enfermedad o invalidez.

c) La indemnización por desempleo puede seguir pagándose hasta que se tome una decisión respecto a la solicitud de indemnización por enfermedad o que se conceda una prestación por invalidez.

d) Puede seguir pagándose la indemnización por desempleo durante los primeros días de enfermedad a título de los cuales no está prevista ninguna otra prestación.

e) La indemnización por desempleo puede seguirse pagando al cesante que enferma pero que no tiene derecho a indemnización por enfermedad o a una prestación por invalidez.

f) Puede preverse, dentro del cuadro del o de los regímenes que cuando la enfermedad siga al desempleo o viceversa, la indemnización cuente a partir del primer día de incapacidad o de desempleo; en otras palabras no hay tiempo de espera para el pago de las indemnizaciones.

g) Pueden adoptarse procedimientos especiales para hacer que el asegurado que recibe indemnización por enfermedad y que ya está suficientemente restablecido para ser considerado como capaz para desempeñar ciertos trabajos, de carácter quizá delicado, sea transferido sin dificultad a la indemnización de desempleo con el fin de encontrarle un empleo apropiado."

"5.—En algunos países la indemnización por cesantía puede ser pagada además de la prestación por invalidez. En la mayor parte de los países no se ha encontrado ninguna dificultad especial tocante a la administración de la indemnización por desempleo a las personas que reciben una prestación por invalidez. Las dificultades que pueden presentarse y sobre las cuales se atrajo la atención son las siguientes:

i) La necesidad de procedimientos y de exámenes especiales para asegurarse que las personas que perciben una prestación por invalidez están en realidad capacitadas para trabajar, con vista al seguro de desempleo;

ii) El problema que consiste en determinar si estos asegurados están dispuestos a trabajar, lo que puede ser difícil de verificar ofreciéndoles trabajo, particularmente en tiempo de depresión económica cuando los empleadores están muy poco dispuestos a emplear a esas personas;

iii) El hecho de que el total de la pensión y de la prestación puede ser suficientemente alto para ya no animar a trabajar, dificultando así los esfuerzos realizados para conseguir un empleo a los interesados."

"6.—Ha sido adoptada toda una serie de procedimientos para asegurar la continuidad de la cobertura a otras prestaciones mientras que el interesado recibe la indemnización por desempleo y asegurar la continuidad de la cobertura por el seguro, en vista a la indemnización por desempleo mientras que el interesado recibe una prestación por incapacidad. Generalmente estos procedimientos tienen

como resultado que el trabajador, que puede todavía ser considerado como parte de la población activa: *a)* no pierde su derecho a una prestación por enfermedad o invalidez, o no ve reducido el total de su pensión de vejez a causa de su desempleo; *b)* no pierde su derecho a la indemnización por desempleo a causa de su incapacidad de trabajo. Los métodos adoptados son, principalmente, los siguientes:

i) Asegurar plenamente la continuidad del expediente de seguridad en vista de otras prestaciones mientras que el interesado percibe una prestación, (u otra manera de llegar al mismo resultado);

ii) Acreditar las cotizaciones en vista a otras prestaciones mientras se paga una prestación;

iii) Hacer abstracción, para crear derecho a una prestación, de los períodos durante los cuales el interesado recibe otra prestación;

iv) Entrega, por la caja que paga la indemnización de cotizaciones, a otra caja para asegurar la continuidad del expediente de cotizaciones del interesado en vista de prestaciones que dependan de esta otra caja;

v) Deducir de la indemnización por desempleo las cotizaciones en vista de otra prestación; ya que estas cotizaciones, son pagadas por la caja del seguro de desempleo al organismo del cual depende la otra prestación."

"7.—No se presentó ninguna dificultad de orden administrativo por el hecho de que era más ventajoso para el asegurado cobrar la indemnización por desempleo que la indemnización por enfermedad. Normalmente el total de la indemnización por desempleo no es más elevado que el de la indemnización por enfermedad."

"8.—Pueden presentarse algunas dificultades que no son fáciles de resolver cuando se trata del pago de indemnización por desempleo a trabajadores de edad avanzada de los que se puede dudar que sigan formando parte de la población activa o que se acerquen a la edad de la pensión de vejez o incluso ya la hayan pasado. Estas dificultades surgen principalmente porque, de una manera general pero especialmente en tiempos de depresión, los empleadores tienen poco interés en ocupar a trabajadores de edad avanzada si no existen circunstancias especiales. En particular hay que esperarse a encontrar dificultades en relación con:

a) Las personas que han perdido su empleo ordinario y han quedado cesantes durante un lapso de tiempo consider;ble, antes de llegar a la edad de la jubilación mínima normal

b) Los cesantes que reciben pensiones privadas (u otras prestaciones) debidas a un empleo anterior, que todavía no llegan a la edad mínima normal de jubilación y conservan derechos a la indemnización por desempleo;

c) Las personas que reciben pensiones de vejez cuando la indemnización por desempleo se paga además de la pensión de vejez."

"En cierto número de regímenes el problema mencionado en el inciso *a)* está regulado, en cierto modo, cuando se autoriza al trabajador que se acerca a la edad mínima normal de jubilación y que ha estado cesante durante un período prolongado a recibir una pensión de vejez (en vez de la indemnización por desempleo), antes de llegar a la edad mínima normal de jubilación. En otros regímenes, el asegurado que ha llegado a la edad normal mínima de jubilación está facultado para no exigir sus derechos a la pensión en esa edad, pero en lugar de esto, si sigue ocupando un empleo, a recibir una pensión de un total más elevado, a una edad más avanzada así como la indemnización por desempleo durante los períodos en que se encuentre sin trabajo. Una solución al problema mencionado en *b)* consiste en excluir del seguro de desempleo al anciano que recibe una pensión debida a un empleo anterior, si su pensión profesional privada es suficiente para asegurar su subsistencia. Las dificultades que pueden presentarse cuando la indemnización de desempleo se paga además de la pensión de vejez y sobre las cuales se llamó la atención, son las siguientes:

i) El problema que consiste en determinar si el asegurado forma realmente parte de la población activa, problema que se vuelve más difícil por los prejuicios de ciertos empleadores contra la contratación de trabajadores ancianos;

ii) La indemnización por desempleo y la pensión de vejez adicionadas pueden representar un porcentaje muy elevado de las prestaciones del seguro social y de hecho no animar al asegurado a conseguir un empleo;

iii) Cuando no existe edad determinada para dejar de pertenecer al régimen del seguro de desempleo, es difícil fijar la edad en la que una persona que recibe pensión de vejez no deba ser ya considerada con derecho a la indemnización de desempleo."

"9.—La administración del seguro de desempleo relativa a las viudas que reciben una pensión de viudez o prestaciones de viudez no dio lugar a ninguna dificultad".