

SEGURIDAD SOCIAL

AÑO XIX

EPOCA III

Núm. 65

1970

MEXICO, D. F.

PUBLICACIÓN BIMESTRAL DE LAS SECRETARÍAS
GENERALES DE LA C.I.S.S. Y DE LA A.I.S.S.
ORGANO DE DIFUSIÓN DEL CENTRO INTERAMERICANO
DE ESTUDIOS DE SEGURIDAD SOCIAL

Conferencia Interamericana de Seguridad Social



**Centro Interamericano de
Estudios de Seguridad Social**

Este documento forma parte de la producción editorial del Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social (CIESS), órgano de docencia, capacitación e investigación 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.

INDICE

ESTUDIOS:

Recursos Humanos y Seguridad Social Dr. Gastón Novelo	7
Principales Beneficios Sociales y Seguridad en los Países del Grupo Andino Dr. Luis Aparicio Valdez	29
Sistemas para Prestación de Servicios de Rehabilitación Dr. Luis F. Vales Ancona	57

MONOGRAFÍAS NACIONALES DE SEGURIDAD SOCIAL

La Seguridad Social en Argentina Departamento de Asuntos Técnicos. Secretaría de Estado de Seguridad Social	71
--	----

EVENTOS INTERNACIONALES

Conferencia de la AISS sobre la Investigación en Materia de Seguridad Social	89
Novena Conferencia de los Estados de América miembros de la Organización Internacional del Trabajo	105
Mesa Redonda OIT—AISS—CISS	123
OEA Convención Americana sobre Derechos Humanos — Pacto de San José de Costa Rica	137

NOTICIAS DE SEGURIDAD SOCIAL

Argentina Obras Sociales	169
Chile La Seguridad Social en el Desarrollo Económico	179
El Salvador Planificación Familiar	185
Panamá Reformas y Adiciones a la Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social....	191

CENTRO INTERAMERICANO DE ESTUDIOS DE SEGURIDAD SOCIAL

Programa de cursos para el año 1971	197
---	-----

ESTUDIOS

PRINCIPALES BENEFICIOS SOCIALES Y SEGURIDAD EN LOS PAISES DEL GRUPO ANDINO

DR. LUIS APARICIO VALDEZ

Profesor de Derecho del Trabajo de la
Universidad del Pacífico. Perú.

La síntesis de los principales beneficios sociales que, por disposición legal, existen en los países del área andina y que se incluyen en este documento, la preparé hace varios meses, por encargo de la Sociedad Nacional de Industrias.

Los cuadros sobre la Seguridad Social que se encuentran en las últimas páginas, han sido tomados de la OIT.

Habiendo terminado este trabajo en Febrero de 1969, se cita en varias partes a Venezuela como formando parte del Grupo Andino. En aquella época ésta era una esperanza, que aún se mantiene. De allí que siga incluyendo en este estudio a dicho país.

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS

BENEFICIO SIMILAR EN:

B O L I V I A

CONCEPTO

Tiene el carácter de indemnización en favor de los trabajadores despedidos.

La Ley Boliviana también favorece con esta indemnización (así le llama) a quienes renuncian luego de 8 años de trabajo.

CASO DE DESPIDO

Cuando el trabajador es despedido está obligado el patrono a indemnizarlo por tiempo de servicios con la suma equivalente a *un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo*.

Si los servicios no alcanzaren a un año, la indemnización será proporcional a los meses trabajados, descontando los tres primeros meses que se repartan de prueba, salvo el caso de que se trate de contrato por tiempo determinado en cuyo caso no se hace descuento alguno.

CASO DE RENUNCIA

Si el trabajador tuviere más de 8 años de servicios el patrono está obligado a indemnizarlo aun en el caso de que se retire voluntariamente.

HABER INDEMNIZATORIO

Un mes de sueldo o salario. El sueldo o salario indemnizable comprende el conjunto de retribuciones en dinero que percibe el trabajador, incluyendo las comisiones y participaciones, así como los pagos por horas extraordinarias, trabajo nocturno y trabajo en días feriados, siempre que unos y otros tengan un carácter regular dada la naturaleza del trabajo de que se trate.

El cálculo para la indemnización se hace tomando en cuenta el promedio del salario o sueldo en los últimos tres meses, tratándose del sueldo mensual, y en los últimos 75 días tratándose de salario diario.

TOPE INDEMNIZATORIO

Tanto las indemnizaciones de los obreros como las de los empleados tienen un tope máximo de 62,000 bolivianos por año de servicios.

Los trabajadores cuyo salario excediera de esas cifras tendrán derecho a indemnizaciones sólo hasta ese límite.

C O L O M B I A

CONCEPTO

Se le denomina *auxilio de cesantía*, o sea que en buena cuenta se pretende que sustituya lo que podría ser un seguro de desocupación.

A QUIENES CORRESPONDE

A los trabajadores al término de su contrato, bien sea que renuncien o sean despedidos.

HABER INDEMNIZATORIO

Un mes de salario por cada año de servicios tomando como base el último salario mensual, o el promedio anual, si el salario es variable o ha sufrido una modificación en los últimos tres meses.

PERDIDA DE DERECHO

En caso de falta grave.

C H I L E

O B R E R O S

CONCEPTO

Indemnización por tiempo de servicios en favor de los obreros imponentes del Seguro Social. A los asegurados independientes no les corresponde esta indemnización.

Del Fondo Privado pueden retirar dinero los obreros en caso de quedar cesantes ⁽¹⁾.

APOORTE PATRONAL

A fin de que el Servicio del Seguro Social atienda los gastos que se originan por el pago de las indemnizaciones por años de servicios, los empleadores deberán contribuir con un 2% sobre los salarios que abonen y sobre los cuales deben hacerse imposiciones en dicha institución. El 2% es un monto inicial, pues según sea su rendimiento y el monto de la reserva legal, el Presidente de la República puede llevarlo hasta un 8.33%.

RETIRO DE LOS FONDOS

Los obreros tendrán derecho a retirar de una sola vez los fondos de indemnización:

- a) Cuando cuenten con más de 1560 semanas de imposiciones.
- b) Cuando tengan más de 60 años de edad.

(1) Los obreros al recibir el dinero de cesantía experimentan una disminución de sus fondos destinados a su indemnización por tiempo de servicios. Los empleados en cambio tienen un fondo destinado específicamente al pago de su fondo de cesantía.

- c) Cuando se invaliden totalmente u obtengan una pensión de vejez del Servicio del Seguro Social.

Naturalmente que el retiro de los fondos sólo procede una vez.

Si el obrero queda *cesante* tiene derecho a retirar parcialmente sus fondos de indemnización cuando reúne los siguientes requisitos:

- a) Tener como mínimo 156 semanas de imposiciones antes de solicitar por primera vez este beneficio.
- b) Contar por lo menos con 104 semanas de imposiciones, desde el giro anterior por cesantía.

Surge el derecho a la cesantía si el obrero es *despedido* y se inscribe en el Servicio de Colocaciones de las Oficinas del Trabajo pudiendo pagarse desde el 3er. día después de la inscripción. Los retiros se harán por quincenas vencidas.

El monto del subsidio mensual de cesantía total será equivalente al 75% del promedio mensual de los jornales y subsidios sobre los cuales se efectuaron imposiciones al obrero en los últimos 6 meses anteriores a su cesantía.

E M P L E A D O S

APORTE DEL EMPLEADOR

Un aporte mensual equivalente al 8.33% del total del sueldo, sobresueldos y comisiones que obtuviere el empleado en el mismo período, considerando para estos efectos como remuneración mensual máxima la cantidad equivalente a 3 sueldos vitales del Departamento de Santiago.

Al término de sus servicios los empleados y sus herederos tienen derecho a percibir íntegramente estos aportes con sus intereses respectivos.

Esta bonificación se debe a partir del 1º de Enero de 1937 y reemplazó a contar de la misma fecha, a la indemnización por años de servicios a cargo directo del empleador.

E C U A D O R

CONCEPTO

Fondo de Reserva o trabajo capitalizado.

A QUIENES CORRESPONDE

A los trabajadores renunciantes o despedidos que hubieren prestado servicios por más de un año.

HABER INDEMNIZATORIO

Una suma equivalente a un mes de sueldo o salario, por cada año completo, posterior al primero de sus servicios.

Esta cantidad la tiene que entregar el empleador al Seguro Social cada año.

Se adicionan al sueldo o salario lo que hubiere percibido el trabajador por trabajos extraordinarios, suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, derechos de usufructo, uso o habitación o cualquiera otra retribución accesoria que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Se exceptúan, las utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y el beneficio que representan los servicios de orden social.

PERDIDA DEL DERECHO

El trabajador no pierde este derecho por ningún motivo.

CASO DE DESPIDO ARBITRARIO

Desde el año 1965, el trabajador despedido arbitrariamente, sin justa causa, recibe 2 meses de sueldo y además, el 25% de su remuneración, por cada año de servicios.

P E R U

CONCEPTO

Es una suma que se abona a los empleados y obreros en caso de despedida o renuncia por los años de servicios prestados al mismo empleador.

A QUIENES CORRESPONDE

Los obreros tienen derecho a 30 jornales por cada año de servicios prestados a partir del 12 de Enero de 1962.

Por los años de servicio laborados antes de esa fecha les corresponde 15 jornales por cada año o seis si la empresa tiene un capital inferior a S/. 500,000.00.

Los empleados ingresados antes del 12 de julio de 1962, tienen derecho a un sueldo por cada año de servicios o fracción mayor de tres meses.

A los empleados ingresados a partir del 12 de julio de 1962, les corresponde las mismas sumas que a los que comenzaron a trabajar antes de esa fecha, pero con un tope máximo de S/. 12,000.00 por cada año de servicios.

PERDIDA DEL DERECHO

En caso de falta grave del servidor.

HABER INDEMNIZATORIO

Ultimo sueldo o salario percibido por el empleado u obrero antes del término del contrato de trabajo.

Adicionalmente se incluyen las sumas de libre disposición, percibidas por el empleado de modo fijo y permanente.

Las gratificaciones de los obreros no forman parte de su haber indemnizatorio.

V E N E Z U E L A

CONCEPTO

Por antigüedad y en ciertos casos, auxilio de cesantía por despido injustificado.

A QUIENES CORRESPONDE

Al trabajador que se retire por causa justificada, previamente determinada por la ley o que pierde el trabajo por razón del despido injustificado o por otra causa ajena a su voluntad.

HABER INDEMNIZATORIO

El patrono debe abonar a los trabajadores por cada año o fracción de un año superior a ocho meses de trabajo ininterrumpido, la mitad de los salarios que hubieren percibido el mes inmediato anterior. O sea una quincena por cada año de servicios.

AUXILIO DE CESANTIA

Cuando el trabajador por tiempo indeterminado pierde el trabajo por despido injustificado o se retira por causa justificada tiene derecho a recibir, además de la prestación antes mencionada un auxilio de cesantía conforme a las siguientes reglas:

- a) Después de realizar un trabajo ininterrumpido no menor de tres meses, ni mayor de seis, equivalente a 5 días de salarios.
- b) Después de un trabajo ininterrumpido mayor de seis meses pero menor de un año, equivalente a 10 días de salarios.
- c) Después de un trabajo ininterrumpido mayor de un año, equivalente a quince días de salarios por cada año de trabajo o fracción mayor de ocho meses.
- d) *En ningún caso podrá exceder dicho auxilio, del salario de ocho meses.*
- e) El trabajador gozará de este derecho aun cuando pase inmediatamente a prestar sus servicios a otro patrono.

JUBILACION A CARGO DEL EMPLEADOR

BENEFICIO SIMILAR EN:

C O L O M B I A

CONCEPTO

Pensión mensual vitalicia que debe ser abonada por ciertos empleadores a sus trabajadores cuando se cumplen determinados requisitos.

A QUIENES CORRESPONDE

A los trabajadores que hubieren prestado servicios a una misma empresa de capital de 800,000 pesos colombianos o superior y que tengan 55 años de edad, los varones, y 50 las mujeres, después de 20 Años de servicios continuos o discontinuos.

MONTO DE LA PENSION

Equivalente al 75% del promedio de los salarios devengados en el último año de servicios.

CASO ESPECIAL

El trabajador que se retire o sea despedido sin haber cumplido la edad expresada, tiene derecho a la pensión al llegar a dicha edad,

siempre que haya cumplido el requisito de los veinte años de servicios.

PENSION TOPE

No puede exceder la pensión, mensualmente de 6,000 pesos colombianos (15,000 soles). Si después de 20 años de servicios continuos o discontinuos, se mantiene, prorroga o renueva el respectivo contrato de trabajo, las modificaciones que tenga el salario durante el período posterior no se toman en cuenta para el cómputo de la pensión de Jubilación sino solamente para los efectos de la liquidación de la cesantía correspondiente.

PENSION EN CASO DE MUERTE

Fallecido un trabajador jubilado, su cónyuge y sus hijos menores de 18 años de edad tendrán derecho a recibir la mitad de la respectiva pensión, durante 2 años, contados desde la fecha del fallecimiento, cuando el trabajador haya adquirido el derecho dentro de las normas de este Código, lo esté disfrutando en el momento de la muerte y siempre que aquellas personas no dispongan de medios suficientes para su congrua subsistencia.

SEGURO SOCIAL

Se proyecta que el pago de este beneficio sea, asumido en el futuro, por el Seguro Social.

E C U A D O R

CONCEPTO

La jubilación debe ser abonada por el empleador, pero dentro de ciertos límites y reglas.

A QUIENES CORRESPONDE

A los trabajadores que por 25 años o más hubieren prestado servicios continuada o interrumpidamente.

MONTO DE LA JUBILACION

La renta se determinará siguiendo las normas fijadas por la Caja del Seguro para la Jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los Estatutos de dicha Caja, vigentes al 17 de Noviembre de 1938.

Se considerará como "Haber Individual de Jubilación" el formado por las siguientes partidas:

- a) Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador.
- b) Por una suma equivalente al 5% del promedio de la remuneración anual percibida en los 5 últimos años, multiplicada por los años de servicios.
- c) Por una suma equivalente al valor de una mensualidad del sueldo o salario por cada año de servicios.

PENSION TOPE

En ningún caso la pensión mensual de jubilación podrá ser mayor que el sueldo o salario medio del último año.

CASO DE FALLECIMIENTO

Si falleciera un trabajador que se halle en goce de pensión de jubilación, sus herederos tendrán derecho a gozar durante un año de una pensión igual a la que percibía el causahabiente.

IMPORTANTE:

A los trabajadores que se hallen afiliados a la Caja del Seguro cuando soliciten la jubilación se les aplicará todas las reglas anteriores, pero el patrono tendrá derecho a que del Fondo de Jubilación se le rebaje la suma total que hubiere depositado en la Caja, en concepto de aporte patronal, por indemnizaciones al trabajador o por fondo de reserva del mismo.

P E R U

CONCEPTO

Pensión pagada por el empleador cuando el empleado le hubiere prestado servicios durante una cantidad de años determinada.

Nota.—Ver Seguro Social en la siguiente página.

A QUIENES FAVORECE

A los empleados que hubieren ingresado antes del 12 de Julio de 1962 y hubieren prestado 30 años de servicios a una misma empresa ó 25 en el caso de las empleadas.

Los empleados que tuvieren 25 años al servicio de una misma em-

presa y las empleadas con 20 años tienen derecho a la jubilación si cesan por incapacidad física o por rescisión del contrato, con acuerdo del servidor.

En estos casos la pensión es igual a tantas 30avas partes ó 25avas partes como años de servicios hubiere prestado el empleado al empleador.

MONTO DE LA PENSION

Se calcula sobre la base del último sueldo. La pensión de jubilación es igual al último sueldo.

SERVICIOS COMO OBRERO

Se suman para el efecto de la antigüedad, los años que el empleado hubiere prestado como obrero.

SEGURO SOCIAL

Los empleados ingresados antes del 12 de Julio de 1962 y que se encontraban trabajando al servicio del mismo empleador el 4 de Diciembre de 1968, se jubilan una vez cumplidos los requisitos, no con cargo al empleador, sino por cuenta del Seguro Social, quien se sustituye en el pago de la pensión al empleador (Pensión tope: S/. 36,000 a cargo del Seguro Social más S/. 12,000 por cuenta del empleador.

Los empleadores que actualmente estuvieren abonando pensiones de jubilación, podrán negociar con el Seguro Social de modo que éste asuma también el pago de estas obligaciones.

PENSION DE VEJEZ

Los empleados ingresados después del 11 de Julio de 1962, están comprendidos solamente en el régimen de pensiones del Seguro Social. (Pensión de Vejez, sin derecho a pensión de jubilación a cargo del empleador).

VACACIONES

B O L I V I A

CONCEPTO

Los empleados y los obreros en general tienen derecho a descanso anual remunerado de acuerdo a la siguiente escala de vacaciones:

- 1 año y 1 día hasta 5 años de trabajo; 15 días hábiles.
- De 5 años y 1 día a 10 años de trabajo, 20 días hábiles.
- De 10 años y 1 día de trabajo en adelante, 30 días hábiles.

MONTO DEL HABER VACACIONAL

La suma que corresponda, según el caso.

C O L O M B I A

CONCEPTO

Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a *15 días útiles* (sin contar domingos ni festivos) consecutivos de vacaciones remuneradas.

MONTO DEL HABER VACACIONAL

El salario ordinario. Sólo se excluyen el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.

C H I L E

CONCEPTO

Los trabajadores que sirven más de un año tienen derecho anualmente a un feriado de *15 días hábiles* con derecho a sueldo íntegro.

Todo trabajador después de 10 años de trabajo, continuos o no, tendrá derecho a 1 día más de descanso anual por cada 3 nuevos años trabajados.

El feriado será de 25 días hábiles dentro de cada año para los empleados que residan en la provincia de Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Chilca, Aysen y Magallantes y para los empleados que trabajen en empresas mineras, con exclusión de los que presten sus servicios fuera de la provincia en donde están ubicados.

El Art. 2 de la ley 16424 concede feriado mínimo legal de 25 días hábiles al trabajador con más de 15 años de servicios y 60 ó más años de edad y 1 día más por cada año sobre los 15.

E C U A D O R

Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido *de 15 días de descanso incluidos los días no laborables*

Además, los trabajadores que hubieren prestado sus servicios por más de 5 años en la misma empresa o al mismo patrono, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes, o recibirán, en dinero, el duplo de la remuneración correspondiente a los días excedentes.

El trabajador recibirá el equivalente a su remuneración correspondiente al período de vacaciones por adelantado.

Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de 15, salvo que las partes, en contrataciones individuales o colectivas, convinieren en superar tal beneficio.

Los trabajadores menores de 16 años tendrán derecho a 20 días de vacaciones y los mayores de 16 años y menores de 18 años lo tendrán a 18 días de vacaciones anuales.

P E R U

CONCEPTO

Los empleados y los obreros gozan, anualmente, *de 30 días consecutivos de descanso*, percibiendo el haber correspondiente a estos 30 días.

HABER VACACIONAL

Se calcula sobre la base de la remuneración vigente en la época del descanso.

V E N E Z U E L A

CONCEPTO

Por cada año de servicios ininterrumpidos los trabajadores disfrutará de un período de vacaciones remuneradas de *15 días hábiles*.

Cuando el trabajador fuere despedido o termine su contrato de trabajo, por causas ajenas a su voluntad, antes de cumplir el año de servicios, tendrá derecho a que se le pague una remuneración equivalente a 1 día de salario por cada mes completo de servicios prestados.

GRATIFICACION O AGUINALDO

B O L I V I A

Los empleados y obreros tienen derecho al aguinaldo anual, antes del 25 de Diciembre de cada año, el que será pagado por duodécimo.

mas, teniendo en cuenta el tiempo de servicios durante el año correspondiente.

MONTO DEL AGUINALDO

Un sueldo para los empleados y 25 jornales para los obreros.

El tiempo mínimo de servicios para ser acreedor a este derecho es de 3 meses para los empleados y un mes para los obreros.

C O L O M B I A

Prima de servicios de un mes a cada trabajador si la empresa tiene un capital superior a 200,000 pesos y 15 días si es inferior. El trabajador tiene que haber prestado servicios durante un semestre o por lo menos un trimestre, en cuyo caso se pagará una cantidad proporcional a la duración efectiva del empleo. También en caso de cesantía, los trabajadores afectados deben haber terminado el servicio por causa justificada.

En su origen, este beneficio equivale a una participación en las utilidades.

E C U A D O R

Los trabajadores tienen derecho a que sus patronos les paguen antes del 24 de Diciembre de cada año una gratificación.

MONTO DEL AGUINALDO

Equivale a la doceava parte de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante el año calendario respectivo.

Para el efecto del cómputo se tomará en cuenta trabajos extraordinarios, suplementarios, a destajo, comisiones, gratificaciones, participación en beneficio, derechos de usufructo, uso o habitación, etc.

DECIMO CUARTO SUELDO

Acaba de ser promulgada la Ley que crea el llamado décimo cuarto sueldo que beneficiará a todos los sectores de los empleados públicos y privados.

La ley estipula una vigencia del décimo cuarto sueldo a partir del 1º de Junio de 1969, oportunidad en que los empleados privados percibirán por una vez una suma equivalente al 50% del sueldo mensual, desde 1970, la suma ascenderá al equivalente de un sueldo completo.

V E N E Z U E L A

Si una empresa con fines de lucro no acusa utilidades, está obligada a repartir como bonificación de fin de año o prima de Navidad, 7 días de salario a cada trabajador.

SALARIO DOMINICAL

B O L I V I A

Los obreros tienen derecho al pago del salario por el día domingo no trabajado.

C O L O M B I A

El patrono está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. En todo sueldo abonado a los empleados, se entiende comprendido el pago del descanso en los días domingos.

MONTO DEL SALARIO DOMINICAL

El trabajador a jornal debe recibir el salario ordinario sencillo.

C H I L E

El obrero tiene derecho al salario básico por los días domingos.

MONTO DEL SALARIO DOMINICAL

Un salario básico, entendiendo por éste la remuneración ordinaria en dinero efectivo que perciba el obrero por la prestación de sus servicios, con exclusión de toda otra remuneración accesorio o extraordinaria.

E C U A D O R

El descanso semanal forzoso es pagado. En el Ecuador el descanso forzoso es el de 1 día y medio, comprendiendo en éste el domingo y el día Sábado en la tarde.

MONTO DEL SALARIO DOMINICAL

Cantidad equivalente a la remuneración de *un día y medio*.

P E R U

Es pagado a los obreros el descanso semanal.

MONTO DEL SALARIO DOMINICAL

Aparte del jornal básico comprende la proporción diaria de la

bonificación por costo de vida, así como la alimentación justipreciada que el principal proporcione, pero excluye los sobretiempos, las primas por producción y las propinas o gratificaciones.

V E N E Z U E L A

Es pagado por el patrono el descanso semanal obligatorio.

MONTO DEL SALARIO DOMINICAL

Corresponde el pago de una cantidad equivalente al salario de un día.

PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES

B O L I V I A

Las empresas que hubieren obtenido utilidades al finalizar el año, otorgarán a sus empleados y obreros una prima anual *no inferior a un mes de sueldo.*

La participación no puede exceder del 25% de las utilidades netas de la empresa y cuando esta cantidad no es suficiente para un mes de sueldo ó 15 días de salario, se distribuirá a prorrata.

C O L O M B I A

Ver Gratificación o Prima de Servicios.

C H I L E

Se reparte entre los empleados el 20% de las utilidades netas de la empresa después de restar de éstas un 8% por interés del capital propio del empleador invertido en la empresa y un 2% sobre el mismo capital para eventualidades del negocio ⁽¹⁾.

Los empleados reciben lo que les corresponde completa y directamente.

Los obreros tienen derecho al 10% de las utilidades, pero sólo reciben la mitad de dicha cantidad, abonándose el resto al Sindicato del cual son miembros. El máximo que corresponde a un trabajador por utilidades es el 6% de las ganancias totales anuales. Se tiene por

(1) Si el empleador paga 3 sueldos del empleado con un máximo de 6 sueldos vitales (420 dólares) queda eximido de todo cargo por utilidades.

utilidad líquida la que arroje la liquidación que practique el Servicio de Impuestos Internos para el impuesto a la renta, deducido un 8% por interés del capital propio del empleador y un 2% sobre el mismo capital por eventualidades del negocio.

E C U A D O R

Todas las empresas o patronos reconocerán en beneficio de sus trabajadores *el 10% de las utilidades líquidas anuales de la respectiva empresa o medio de trabajo*. El 7% será entregado directamente a cada trabajador en proporción a la suma total de las remuneraciones percibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente, y el 3% restante será entregado a la asociación mayoritaria de trabajadores de la misma empresa, para que sea distribuido, exclusivamente, entre los trabajadores, padres de familia, sean o no asociados que tuvieren a su cargo y cuidado a hijos menores de 18 años en proporción al número de ellos. En caso de no existir dicha asociación, el monto equivalente al 3% será depositado en el Banco Central y a falta de éste en cualquier otro banco a órdenes del Inspector de Trabajo para que proceda al reparto en mención. La Asociación o la Inspección comunicará a la Dirección de Trabajo el cumplimiento de esta obligación.

Los trabajadores que perciban remuneraciones mensuales o ingresos provenientes de la empresa que a cualquier título excedan de los 6,000 sucres, tendrán derecho al reparto de utilidades únicamente dentro del límite que queda precisado; por el excedente no habrá lugar a participación alguna.

P E R U

Los empleadores cuya utilidad neta excede del 10% de sus recursos sociales, o sea, el capital y las reservas libres, deben abonar, *una asignación anual*, directamente a sus empleados y obreros con más de tres meses de servicios.

El monto de la asignación anual es proporcional al de la remuneración y a la antigüedad de servicios variando en una escala ascendente, cuyo mínimo es de *tres salarios diarios, para los obreros que tienen más de tres meses de servicio y un máximo de un sueldo mensual para los empleados con más de 30 años de servicios*.

V E N E Z U E L A

Cada empresa está obligada a distribuir entre todos sus traba-

jadores, por lo menos, el *10% de la utilidad líquida que ella hubiera obtenido al fin del respectivo ejercicio anual.*

Para calcular las utilidades líquidas de una empresa, se deducirán de los beneficios brutos generales, los gastos generales de la empresa; el interés correspondiente al capital invertido, y al saldo que resultare después de hechas esas deducciones se restará un 10% del mismo, en concepto de fondo de reserva.

Para determinar la participación individual que corresponde a cada uno de los trabajadores se repartirá la cantidad representada por el porcentaje de utilidades en proporción al monto de los sueldos o salarios devengados durante el respectivo ejercicio anual por cada uno de los trabajadores de la empresa.

La participación individual de cada trabajador en ningún caso podrá exceder del sueldo o salario de dos meses.

Conforme a lo dispuesto en el Art. 63, (Secc. 2º, Cap. III, Tit. III, Arts. 76 al 96), de la Ley del Trabajo. El Ejecutivo Federal, oído el informe de las Comisiones consultivas a que dicho artículo se refiere, establecerá el sistema y la proporción para la participación de los obreros y empleados en las utilidades líquidas de las empresas o establecimientos, fijará el límite de la participación y hará la clasificación de esas empresas o establecimientos.

LEGISLACION	BOLIVIA	COLOMBIA
COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS	1 sueldo o salario mensual por año al despedido. Al renunciante le corresponde sólo si trabajó 8 años en la empresa.	Auxilio de Cesantía: 1 sueldo o salario mensual por cada año de servicios, al término del contrato de trabajo, cualquiera sea la causa de su conclusión.
JUBILACION A CARGO DEL EMPLEADOR		Pensión mensual vitalicia que debe ser abonada por las empresas con capital mayor a 800,000 pesos. 75% del último haber. Tope máximo 6,000 pesos. Requisitos: 20 años de servicios y más de 55 años de edad ó 50 años en el caso de las mujeres.
PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES	1 mes de sueldo en caso de utilidades, pero si esta participación excede el 25% de las utilidades netas debe reducirse y repartirse a prorrata.	Ver gratificaciones.

CHILE	ECUADOR	PERU	VENEZUELA
<p>Fondo de Retiro, en el caso de los obreros, (2% de los salarios a cargo del empleador) ó indemnización por tiempo de servicios en el caso de los empleados (aporte mensual del 8.33% a cargo del empleador, sobre los sueldos y adicionales). TOPE: 3 sueldos vitales de Santiago.</p>	<p>Fondo de Reserva o Trabajo Capitalizado. 1 sueldo o salario mensual por año, a los trabajadores renunciantes o despedidos. Entregado al Seguro Social año a año por el empleador.</p>	<p>Un sueldo o salario mensual por año a los trabajadores renunciantes o despedidos. Empleados: Sueldo máximo ... 12,000.00 soles.</p>	<p>Un mes de sueldo o salario mensual por año de servicios (15 días por antigüedad y 15 por cesantía en el caso de despido) Caso de renuncia sólo si es por justa causa.</p>
	<p>En función de la antigüedad (25 años de servicios al mismo empleador) Integrada en parte por el Fondo de Reserva. Con tope. Independiente de la pensión de vejez a cargo del Seguro Social.</p>	<p>Algunas pensiones de jubilación de empleados ingresados antes del 12 de julio de 1962 son abonadas por el empleador. Las nuevas pensiones están a cargo de un Fondo Especial del Seguro Social. (Los ingresados a partir de esa fecha sólo tienen expectativa de recibir pensión de vejez del Seguro Social).</p>	
<p>Hechas ciertas deducciones corresponde a los empleados el 20% de las utilidades y el 10% de los obreros.</p>	<p>10% de las utilidades netas para los trabajadores (Del 10%, el 3% es para los padres de familia proporcionalmente al número de hijos)</p>	<p>Los empleadores cuya utilidad neta excede del 10% deben abonar una asignación.</p>	<p>El 10% de las utilidades deben ser repartidas entre los trabajadores, con un tope de 2 meses.</p>

LEGISLACION	BOLIVIA	COLOMBIA
VACACIONES	1 año a 5 años, 15 días hábiles. 5 años a 10 años, 20 días hábiles. 10 años en adelante, 30 días hábiles.	15 días útiles.
GRATIFICACIONES O AGUINALDO	Un sueldo para los empleados y 25 jornales para los obreros antes del 25 de diciembre.	Prima de servicios Un sueldo (1 quincena por semestre) las empresas con capital superior a 200.000 pesos.
DESCANSO DOMINICAL	Pagado el salario ordinario por el empleador.	El empleador paga el salario ordinario sencillo.

CHILE	ECUADOR	PERU	VENEZUELA
<p>15 días hábiles. Después de 10 años de servicios corresponde 1 día más, por cada 3 años trabajados. Más de 15 años de servicios y 60 años de edad, corresponde, como mínimo, 25 días.</p>	<p>15 días, incluidos los días no laborables. Con más de 5 años de servicios corresponde 1 día por cada año de servicios, hasta llegar a 15 adicionales.</p>	<p>30 días consecutivos.</p>	<p>15 días hábiles.</p>
	<p>1 doceava parte de la remuneración antes del 25 de Diciembre. A partir de junio de 1969, los empleadores comenzarán a abonar parte del décimo cuarto sueldo.</p>		<p>Si la empresa no acusa utilidades está obligada a repartir como prima de navidad, 7 salarios.</p>
<p>Salario básico pagado por el empleador.</p>	<p>Remuneración equivalente a 1 jornal y medio (el sábado en la tarde no se trabaja) pagada por el empleador.</p>	<p>Salario básico pagado por el empleador más ciertos adicionales.</p>	<p>Salario de 1 día pagado por el empleador.</p>

**SINTESIS ESQUEMATICO DEL FINANCIAMIENTO DE SEGURIDAD SOCIAL
EN LOS PAISES DEL PACTO ANDINO**

B O L I V I A (1)

A)	B)	C)	D)	E)	F)	G)
Institución u organismo administrador	RAMA	Campo de Aplicación	TASAS DE CONTRIBUCIONES (tanto por ciento de salarios salvo indic. contraria)			TOTAL En % del Salario
			TRABAJA- DOR	EMPLEA- DOR	ESTADO	
Caja Nacional de Seguridad Social	Enfermedad - maternidad - riesgos profesionales.	Asalariados	2,5	17		34,5
	Invalidez - vejez - supervivientes.		5	5	5	
	Asignaciones familiares.		—	6	6	12

(1) Aparte del régimen general administrado por la Caja Nacional de Seguridad Social, existen los de la Caja Ferroviaria y de la Caja Petrolera. Una parte considerable de la remuneración del trabajador no se califica de "salario" y no queda sujeta a cotización. Además de los aportes del Estado, señalados en la columna F), éste efectúa otras contribuciones especiales: prima perpetua para consolidación de déficit ex-cajas, para elevación salario mínimo y otras.

**SINTESIS ESQUEMATICO DEL FINANCIAMIENTO DE SEGURIDAD SOCIAL
EN LOS PAISES DEL PACTO ANDINO**

C O L O M B I A

A)	B)	C)	D)	E)	F)	G)
Institución u organismo administrador	RAMA	Campo de Aplicación	TASAS DE CONTRIBUCIONES (tanto por ciento de salarios salvo indic. contraria)			TOTAL
			TRABAJA- DOR	EMPLEA- DOR	ESTADO	En % del Salario
Instituto Colombiano de Seguros Sociales (1).						
Caja Seccional Cundinamarca	Enfermedad - maternidad (2)	Asalariados en empresas privadas.	2	4	2	8
Cajas Seccionales Antioquia y Valle.	Enfermedad - maternidad (2)	Extensión territorial gradual.	2,25	4,50	2,25	9
—Cajas Subsidios Familiares.	Asignaciones familiares	Asalariados en empresas con más de 20 trabajadores o 100.000 pesos de capital	—	4	—	4
	Invalidez, Vejez y Muerte		—	3	—	
—Caja Nacional de Previsión.	Enfermedad - maternidad - invalidez, vejez, supervivientes.	Trabajadores del Estado y otros	2 obreros 3 empleados	—	3% del Presupuesto Nacional.	—

- (1) Las Cajas Seccionales de Antioquia, Cundinamarca y Valle comprenden más de 90% del total de asegurados del régimen general. Pueden efectuarse transferencias de fondos entre las Cajas.
- (2) Desde Julio de 1965 ha entrado en vigor el seguro de riesgos profesionales a cargo también del I.C.S.S. Existen además Cajas Departamentales y Municipales de Previsión Social para trabajadores Oficiales, Departamentales y Municipales.

**SINTESIS ESQUEMATICO DEL FINANCIAMIENTO DE SEGURIDAD SOCIAL
EN LOS PAISES DEL PACTO ANDINO**

C H I L E (1)

A)	B)	C)	D)	E)	F)	G)
Institución u organismo administrador	RAMA	Campo de Aplicación	TASAS DE CONTRIBUCIONES (tanto por ciento de salarios salvo indic. contraria)			TOTAL En % del Salario
			TRABAJA-DOR	EMPLEA-DOR	ESTADO	
—Servicio de Seguro Social	—Enfermedad - maternidad	Obreros independientes de bajos ingresos	6	12,5	5,5	24 (2)
	—Invalidez - vejez - supervivientes		—	2	—	2
	—Desempleo e indemnizaciones		2	22	—	24
	—Asignaciones familiares		—	1,5	—	
—Caja Empleados Particulares	—Enfermedad (Medicina Preventiva)	Empleados de empresas privadas	7,5	7,5	—	49,33
	—Invalidez - vejez - supervivientes		1	8,33	—	
	—Desempleo e indemnizaciones		2	21,5	—	
	—Asignaciones familiares		—	1,5	—	
—Caja Empleados Públicos y Periodistas	—Enfermedad - maternidad	Empleados del Estado y otros	10,5	4,5	Reajustes	22,5
	—Invalidez - vejez - supervivientes				pensiones	
	—Indemnización por retiro		6	—		

(1) Existen más de 40 organismos que administran una o varias ramas de la seguridad social.

(2) Las prestaciones de enfermedad-maternidad para las personas protegidas por el Servicio del Seguro Social son otorgadas por el Servicio Nacional de Salud al cual transfiere el aporte estatal de 5,5% más un 4,5% de los salarios, de los aportes obrero-patronales.

**SINTESIS ESQUEMATICO DEL FINANCIAMIENTO DE SEGURIDAD SOCIAL
EN LOS PAISES DEL PACTO ANDINO**

E C U A D O R

A)	B)	C)	D)	E)	F)	G)
Institución u organismo administrador	RAMA	Campo de Aplicación	TASAS DE CONTRIBUCIONES (tanto por ciento de salarios salvo indic. contraria)			TOTAL En % del Salario
			TRABAJA-DOR	EMPLEA-DOR	ESTADO	
— Departamento Médico del Seguro Social	Enfermedad - maternidad		—	(3,41)	—	(1)
— Caja Nacional del Seguro Social	Invalidez - vejez - supervivientes	Empleados privados y obreros	5	7	40% de las pensiones	
— Caja Nacional del Seguro Social	Invalidez - vejez - supervivientes	Empleados públicos, municipales de bancos y de seguros	7	5 ó 7	40% de las pensiones	(1)
— Caja Nacional del Seguro Social	Desempleo	Ambos grupos	2	1	—	3

(1) El Estado paga como empleador el aporte del 5 por ciento de los sueldos, mientras que los bancos, municipalidades y entidades descentralizadas aportan el 7 por ciento. El 3,41 por ciento es transferido por la Caja del Departamento Médico. Ya está contenido en la tasa señalada en la columna respectiva.

**SINTESIS ESQUEMATICO DEL FINANCIAMIENTO DE SEGURIDAD SOCIAL
EN LOS PAISES DEL PACTO ANDINO**

P E R U

A)	B)	C)	D)	E)	F)	G)
Institución u organismo administrador	RAMA	Campo de Aplicación	TASAS DE CONTRIBUCIONES (tanto por ciento de salarios salvo indic. contraria)			TOTAL En % del Salario
			TRABAJA- DOR	EMPLEA- DOR	ESTADO	
Caja Nacional de Seguro Social	—Enfermedad - maternidad - Invalidez	Obreros, Extensión territorial gradual	3	6	2 más	11.65
	—Vejez - supervivientes			0.65 (1)		
	—Vejez - supervivientes		2+(0,6)	2+(1,2)	(0,4) (1)	
Seguro Social del Empleado	—Enfermedad - maternidad	Empleados del sector privado	3+(2,1) (1)	3,5	0,5	7
	—Invalidez - vejez - supervivientes		1	2	—	3
	—Jubilación (Fondo Especial)			2		
Seguro Social del Empleado	—Enfermedad - maternidad	Empleados públicos	2,5	3	0,5	6
	—Invalidez - vejez - supervivientes		3 (2)	—	—	3

- (1) Caja Nacional de Seguro Social: el 0,65 por ciento, indicado en la columna F), es una estimación del producto variable de: el 1 por ciento sobre las cancelaciones que hace el Estado y el 2 por ciento de impuesto adicional al tabaco, alcohol y bebidas alcohólicas. El Fondo de Jubilación Obrera recibe la transferencia del 20 por ciento de las cuotas del seguro de enfermedad-maternidad-invalidez (2,2 por ciento de salarios).
- (2) Seguro Social del Empleado: la tasa para el seguro de pensiones rige sólo hasta el 31.12.65.

**SINTESIS ESQUEMATICO DEL FINANCIAMIENTO DE SEGURIDAD SOCIAL
EN LOS PAISES DEL PACTO ANDINO**

V E N E Z U E L A

A)	B)	C)	D)	E)	F)	G)
Institución u organismo administrador	RAMA	Campo de Aplicación	TASAS DE CONTRIBUCIONES (tanto por ciento de salarios salvo indic. contraria)			TOTAL
			TRABAJA- DOR	EMPLEA- DOR	ESTADO	En % del Salario
Instituto Venezolano de Seguros Sociales	Enfermedad - maternidad	Asalariados del sector privado. Obreros del Estado. Empleados en ciertas entidades del Estado. Extensión territorial gradual.	2,9 (1)	2,9 (1)	0,49	
	Riesgos profesionales.		—	0,6 al 3,5	(2)	

(1) Enfermedad-maternidad: tasas sólo aproximadas. Se cotiza sobre clases de salarios con límites mínimos y máximos.

(2) Riesgos profesionales: la tasa varía según clases de riesgos y de salarios. El 0,49 por ciento indicado como contribución del Estado es sólo una estimación del promedio aportado para gastos administrativos e instalación de hospitales y otros servicios (base: 1962-63-64). El aporte varía mucho y se aplica a todos los riesgos cubiertos.