

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 Aneona	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
---	-----

**MONOGRAFIAS NACIONALES
DE SEGURIDAD SOCIAL**

LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA ARGENTINA

Departamento de Asuntos Técnicos

Secretaría de Estado de Seguridad Social

I.—DISPOSICIONES GENERALES

a) *Normas constitucionales*

La Constitución Nacional Argentina establece en el capítulo “Declaraciones, derechos y garantías”, los comúnmente llamados derechos sociales, entre los cuales consagra los siguientes: “El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: “el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna” (Art. 14 Bis, tercer apartado).

Por su parte, en el capítulo dedicado a las atribuciones del Congreso Nacional dispone que corresponde a éste dictar el código del trabajo y seguridad social (Art. 67, Inc. 11).

b) *Instituciones*

La ley número 16.956, del 23 de septiembre de 1966, creó el Ministerio de Bienestar Social, al que compete lo inherente a la promoción de la familia y de los recursos humanos con la asistencia a los estados de necesidad individuales y colectivos, el mejoramiento de los servicios sociales, el mayor bienestar social de la población y la promoción de la acción comunitaria que permita satisfacer las necesidades del bienestar.

El 20 de octubre de 1969 se sancionó la Ley No. 18.416 que establece una nueva organización de los Ministerios, pero que no modifica esencialmente la competencia del Bienestar Social.

La protección de los integrantes del cuerpo social de la Nación para lograr su tranquilidad y seguridad, en especial frente a las contingencias vitales, es de competencia de la Secretaría de Estado de Seguridad Social, que integra, juntamente con las de Promoción y Asistencia de la Comunidad, de Salud Pública y de Vivienda, el Ministerio de Bienestar Social.

II.—REGIMEN JUBILATORIO

a) *Antecedentes*

El régimen jubilatorio argentino se inició en el año 1904, con la creación de la Caja de Jubilaciones y Pensiones para Empleados Públicos. Posteriormente se instituyeron regímenes jubilatorios para ferroviarios (1915), personal de servicios públicos (1921), bancarios .. (1923), periodistas (1939), navegación (1939), empleados de comercio (1944), personal de la industria (1946), empresarios (1954), profesionales (1954), trabajadores independientes (1954), rurales (1954) y servicio doméstico (1956).

En 1944 el personal de las empresas de seguros, reaseguros, capitalización y ahorro se incorporó al régimen jubilatorio para bancarios; en 1946 el personal de empresas de aeronavegación quedó incluido en la Caja para el Personal de la Navegación, y en 1958 los gráficos pasaron a formar parte de la Caja para Periodistas.

En 1963 se modificó el régimen jubilatorio para profesionales y se creó la Caja Nacional de Previsión y Seguridad Social para Profesionales.

A partir del 1º de enero de 1969 todos los regímenes jubilatorios anteriormente citados fueron agrupados en sólo dos: uno para trabajadores que se desempeñan en relación de dependencia (ley 18.037) y otro para trabajadores autónomos (ley 18.038), administrados por tres Cajas Nacionales de Previsión.

En razón del sistema federal de gobierno, existen además regímenes jubilatorios que amparan a los agentes de las provincias y de las municipalidades.

Algunas provincias tienen también instituidos regímenes de previsión especiales para profesionales.

Los empleados de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires están comprendidos en el régimen del Instituto Municipal de Previ-

sión Social, el que en virtud de lo dispuesto por la ley 18.259 se rige, con algunas pequeñas variantes, por la ley nacional 18.037 para los trabajadores en relación de dependencia.

El personal militar y el de los organismos de seguridad (Policía Federal, Prefectura Nacional Marítima, Gendarmería Nacional y Servicio Penitenciario de la Nación) están amparados por regímenes especiales de retiro.

Sin perjuicio de esta multiplicidad de sistemas y de Cajas administradoras de los mismos, todos los servicios prestados por un trabajador, sean en relación de dependencia o por cuenta propia o incluidos en regímenes nacionales, provinciales o municipales, se computan para la obtención de la jubilación, de acuerdo con el sistema de reciprocidad instituido por el decreto-ley 9.316/46.

La Secretaría de Estado de Seguridad Social es el órgano de conducción y supervisión del sistema nacional de seguridad social.

b) *Organismos de administración y gestión*

- 1) Además de la Secretaría de Estado de Seguridad Social que conduce y supervisa el régimen jubilatorio y administra el Fondo Compensador de Inversiones y Acumulación, existen los siguientes órganos de gestión:
- 2) La Comisión Nacional de Previsión Social encargada de orientar y coordinar la actividad técnica y administrativa de los organismos nacionales de previsión.
- 3) El Consejo Asesor de Seguridad Social, integrado con representantes de los trabajadores, de los empleadores y de los jubilados.
- 4) Las Cajas Nacionales de Previsión:
 - a) de la Industria, Comercio y Actividades Civiles,
 - b) para el Personal del Estado y Servicios Públicos, y
 - c) para Trabajadores Autónomos.

Las Cajas Nacionales de Previsión son los organismos ejecutivos que administran los distintos regímenes jubilatorios nacionales y actúan como entes descentralizados, con personalidad jurídica y autarquía financiera.

- 5) La Dirección General de Servicios Comunes de Previsión, organismo descentralizado con personalidad jurídica que tiene

a su cargo: la atención de las Delegaciones Regionales en el interior del país; los servicios de medicina social; la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones previsionales; la aplicación del régimen de reciprocidad emergente de los convenios internacionales; el asesoramiento gratuito de los obligados y beneficiarios, y toda otra función que revista el carácter de servicio común a las distintas Cajas.

c) *Campo de aplicación territorial y personal (afiliación)*

Los regímenes jubilatorios para trabajadores en relación de dependencia y para trabajadores autónomos son de carácter nacional, es decir, que dentro de su ámbito de aplicación personal rigen en todo el territorio de la República.

El régimen jubilatorio nacional cubre obligatoriamente a toda la población trabajadora, ya se trate de personas que presten servicios en relación de dependencia o lo hagan por cuenta propia. La ley . . . 18.038 ha establecido, además, la afiliación voluntaria al régimen jubilatorio para trabajadores autónomos, lo que pueden hacer todas las personas físicas menores de 55 años, aunque no realicen actividad lucrativa alguna o se encuentren comprendidas en otro régimen jubilatorio.

d) *Prestaciones*

Los dos regímenes previsionales, para trabajadores en relación de dependencia y autónomos, amparan mediante prestaciones en dinero las contingencias de vejez, invalidez y muerte. Estos beneficios, llamados jubilaciones (ordinaria, por edad avanzada e invalidez) y pensión (muerte), se otorgan en las condiciones que se detallan a continuación:

JUBILACIÓN ORDINARIA:

1.—*Trabajadores en relación de dependencia.*—Este beneficio se concede a los afiliados que acrediten 30 años de servicios computables y que hubieran cumplido 60 años de edad los varones y 55 las mujeres. Se puede compensar el exceso de edad con la falta de servicios, a razón de 2 años de edad excedentes por uno de servicios faltante.

El personal que acredite 20 años como docente de instrucción primaria al frente directo de grado o como maestro o profesor primario o secundario de educación física o de danzas, tiene derecho a

la jubilación ordinaria con 25 años de servicios y 55 de edad los varones y 52 las mujeres.

En caso de servicios prestados en tareas calificadas como penosas, riesgosas, insalubres o determinantes de vejez o agotamiento prematuros (personal embarcado, aeronavegantes, laminación, acería y fundición, tareas mineras, etc.), la jubilación ordinaria se acuerda con requisitos de edad y de servicios inferiores a los establecidos en el régimen común.

El haber mensual de la jubilación ordinaria es equivalente al 70% del promedio de las remuneraciones percibidas durante los tres años calendarios más favorables, continuos o discontinuos, comprendidos dentro del período de 10 años inmediatamente anterior al cese, con más una bonificación del 1% de ese promedio por cada año de servicios que exceda del mínimo necesario para obtener la jubilación ordinaria.

Para determinar el promedio de las remuneraciones a tener en cuenta a los fines de calcular el haber del beneficio, aquéllas se actualizan con el coeficiente correspondiente al año de la cesación en la actividad, de acuerdo con los índices que establece el Poder Ejecutivo en función de las variaciones del nivel general de las remuneraciones.

2.—*Trabajadores autónomos.*—Tienen derecho a jubilación ordinaria los afiliados que acrediten haber cumplido 65 años de edad los varones y 62 las mujeres; justifiquen 30 años de servicios computables en uno o más regímenes jubilatorios comprendidos en el sistema de reciprocidad y acrediten una antigüedad en la afiliación no inferior a 10 años. Al solo efecto de acreditar el mínimo de servicios exigidos, se puede compensar el exceso de edad con la falta de servicios, en la proporción de 2 años de edad excedentes por uno de servicios faltante.

El Poder Ejecutivo está facultado para establecer un régimen que adecúe límites de edad y de años de servicios y de aportes diferenciales, en relación con las actividades de naturaleza penosa, riesgosa, insalubre o determinantes de vejez o agotamiento prematuros.

El haber de la jubilación ordinaria es equivalente al 70% del promedio mensual de los ingresos que sirvieron de base para determinar el aporte, actualizados mediante los coeficientes correspondientes. Cuando se computen sucesiva o simultáneamente servicios autóno-

mos y en relación de dependencia, el haber se establece sumando los que resulten de la aplicación de cada régimen, ambos en proporción al tiempo computado con relación al mínimo requerido.

JUBILACIÓN POR EDAD AVANZADA:

1.—*Trabajadores en relación de dependencia.*—Tienen derecho a este beneficio los afiliados, cualquiera sea su sexo, que hubieran cumplido 65 años de edad y acrediten 10 años de servicios computables, con una prestación en los mismos de por lo menos 5 años durante el período de 8 inmediatamente anteriores al cese en la actividad.

El haber mensual de la jubilación por edad avanzada es equivalente al 50% del promedio de las remuneraciones actualizadas, con más una bonificación del 1% por cada año de servicio que exceda de 10.

2.—*Trabajadores autónomos.*—Tienen derecho a jubilación por edad avanzada los afiliados que hubieran cumplido 70 años de edad, cualquiera sea su sexo; justifiquen 10 años de servicios computables, de los cuales por lo menos 5 deben corresponder al período de 8 inmediatamente anterior a la solicitud de beneficio, y acrediten una antigüedad en la afiliación no inferior a 5 años.

El haber mensual de esta jubilación es equivalente al 50% del promedio mensual de los ingresos que sirvieron de base para determinar el aporte, actualizados mediante los coeficientes correspondientes; con más una bonificación del 1% por cada año de servicios con aportes que exceda de 10.

JUBILACIÓN POR INVALIDEZ:

Tienen derecho a jubilación por invalidez, cualquiera fuere su edad, los afiliados de ambos regímenes que se incapaciten física o intelectualmente en forma total para el desempeño de cualquier actividad compatible con sus aptitudes profesionales, siempre que la incapacidad se hubiera producido durante la relación de trabajo o encontrándose afiliado, en el caso de los trabajadores autónomos. Estos últimos deben acreditar, además, una antigüedad en la afiliación no inferior a tres años, con excepción de los afiliados voluntarios, que deben acreditar 5 años como mínimo.

La posibilidad de sustituir la actividad habitual por otra compatible con las aptitudes profesionales del afiliado es apreciada por la Caja teniendo en cuenta la edad, la especialización, la jerarquía pro-

fesional y las conclusiones del dictamen médico. La apreciación de la invalidez es efectuada por organismos especializados y mediante procedimientos que aseguran uniformidad en los criterios estimativos.

La jubilación por invalidez se otorga con carácter provisional, quedando sujeto el beneficiario a los reconocimientos médicos periódicos que establezca la Caja y, en su caso, a las normas sobre medicina curativa, rehabilitadora y readaptadora.

La invalidez total transitoria que sólo produzca una incapacidad verificada o probable que no exceda del tiempo en que el afiliado perciba remuneración u otra prestación sustitutiva de ésta, en el caso de los trabajadores en relación de dependencia, o de un año, en el caso de los autónomos, no da derecho al beneficio de jubilación por invalidez.

PENSIÓN A SOBREVIVIENTES:

En caso de muerte del jubilado o del afiliado en actividad o con derecho a jubilación, en cualesquiera de los dos regímenes, gozan de pensión los siguientes parientes del causante: la viuda o el viudo incapacitado, los hijos e hijas solteras menores de 18 años, las hijas solteras que hubieran convivido con el causante mayores de 50 años; las hijas viudas, divorciadas o separadas por culpa exclusiva del marido; los nietos y las nietas solteras menores de 18 años, huérfanos de padre y madre; los padres, y los hermanos y hermanas solteras menores de 18 años, huérfanos de padre y madre. Con exclusión de la cónyuge y de los hijos menores de 18 años, los demás causahabientes deben haber estado a cargo del causante a la fecha de su fallecimiento. El orden en que son llamados al goce del beneficio es excluyente.

El límite de 18 años establecido no rige cuando el causahabiente se encuentra incapacitado o cursa regularmente estudios secundarios o superiores. En este último caso la pensión se prolonga hasta los 21 años.

El haber de la pensión es equivalente al 75% del beneficio que gozaba o le hubiera correspondido al causante. Este haber se incrementa, en el supuesto de existir coparticipes, en 5% por cada hijo, hasta el 100% de la jubilación que gozaba o le hubiera correspondido al causante.

JUBILACIONES Y PENSIONES MÍNIMAS:

Desde el año 1946 se han establecido con carácter general jubila-

ciones y pensiones mínimas, las que periódicamente son actualizadas en función del aumento de las remuneraciones vigentes en la actividad o de las variaciones del nivel de costo de vida.

Desde el 1º de junio de 1967, rigen los siguientes beneficios mínimos: m\$. 13,000 para las jubilaciones ordinarias y por invalidez; m\$. 10,000 para las jubilaciones ordinarias reducidas, por cesantía y por retiro voluntario (otorgadas con anterioridad a la sanción de la ley 17.310 que derogó tales beneficios); m\$. 10,000 para las pensiones derivadas de jubilación ordinaria y por invalidez, y m\$. 8,000 para las demás pensiones.

Los trabajadores rurales y los del servicio doméstico gozan de haberes mínimos de m\$. 8,500 y m\$. 6,500, respectivamente, según se trate de jubilaciones o pensiones.

Los beneficiarios de la ex Caja de Previsión para Trabajadores Independientes tienen derecho a jubilación ordinaria mínima de m\$. 10,000 y jubilación por invalidez y pensión de m\$. 7,500; en el ex régimen para profesionales las jubilaciones ordinaria y por invalidez mínimas ascienden a la suma de m\$. 25,000 y en el ex régimen para empresarios rige la jubilación mínima de m\$. 20,000 y la pensión mínima de m\$. 15,000.

MOVILIDAD DE LOS HABERES DE LAS PRESTACIONES:

Los haberes de todos los beneficios que acuerdan las Cajas de Previsión son móviles. La movilidad se efectúa anualmente mediante un coeficiente, fijado por el Poder Ejecutivo en función de las variaciones del nivel general de las remuneraciones, que se aplica sobre el último haber.

e) *Financiación*

APORTES Y CONTRIBUCIONES:

1.—*Trabajadores en relación de dependencia.*—El financiamiento de este régimen jubilatorio se basa en el aporte de los afiliados y en la contribución de los empleadores, consistente en un porcentaje de la remuneración que percibe el afiliado.

Actualmente rigen las siguientes cotizaciones:

CAJAS NACIONALES

DE PREVISION	% Empleado	% Empleador
<i>De la Industria, Comercio y</i>		
<i>Actividades Civiles</i>		
Personal Bancario	5	15

Personal de Seguros	8	12
Personal de Comercio	5	15
Servicio Doméstico	5	8
Personal de la Industria	5	15
Personal de la Navegación	8	12
Periodistas	8	12
Gráficos	5	15
Trabajadores Rurales	5	8

*Para el Personal del Estado
y Servicios Públicos*

Personal del Estado	9	14
Ferrovianos	8	12
Servicios Públicos	9	14

Las disposiciones en vigor han establecido un régimen gradual para la unificación de las cotizaciones.

La contribución del empleador se aumenta en 2% cuando el trabajador realiza tareas calificadas de penosas, riesgosas, insalubres o determinantes de vejez o agotamiento prematuros.

2.—*Trabajadores autónomos.*—Este régimen jubilatorio se financia con el aporte de los afiliados, equivalente al 10% mensual de los montos asignados a cada una de las 14 categorías establecidas. Estos montos son actualizados anualmente por el Poder Ejecutivo en función de las variaciones del nivel general de remuneraciones. La ley fija categorías mínimas obligatorias para grupos de actividades en razón de su naturaleza y modalidades.

Al formalizarse la afiliación y anualmente en fechas preestablecidas, el trabajador autónomo puede optar por cualquiera otra categoría superior a la mínima establecida.

FONDO COMPENSADOR DE INVERSIONES
Y ACUMULACIÓN

El Fondo Compensador de Inversiones y Acumulación, cuya administración está a cargo de la Secretaría de Estado de Seguridad Social, se forma con los excedentes de las Cajas Nacionales de Previsión una vez que éstas han satisfecho los beneficios en curso de pago, los gastos administrativos y la cuota de aporte a la Dirección de Préstamos Personales y con Garantía Real, correspondientes al mes.

Los recursos del Fondo Compensador se destinan a compensar

el déficit de las Cajas Nacionales de Previsión y a la atención de otras prestaciones de seguridad social que se establezcan en lo futuro.

Hasta el presente y por leyes especiales se han destinado recursos del Fondo Compensador para la edificación de viviendas familiares de tipo económico cuya construcción responda a los programas oficiales de erradicación de villas precarias o de emergencia.

III.—REGIMEN DE ASIGNACIONES FAMILIARES

a) *Antecedentes*

En el año 1957 se crearon las Cajas de Subsidios Familiares para Empleados de Comercio y para el Personal de la Industria; en 1965, la Caja de Asignaciones Familiares para el Personal de la Estiba y en 1969, la Caja de Asignaciones Familiares para el Personal de Empresas Estatales.

b) *Instituciones*

Las Cajas de Subsidios Familiares para Empleados de Comercio y para el Personal de la Industria y de la Caja de Asignaciones Familiares para el Personal de la Estiba son entidades de derecho privado con personería jurídica; en tanto que la Caja para el Personal de Empresas Estatales funciona como Sección de la Caja Nacional de Previsión para el Personal del Estado y Servicios Públicos.

c) *Campo de aplicación*

Los regímenes de asignaciones familiares cubren obligatoriamente a todas las personas que se desempeñan en relación de dependencia.

El campo de aplicación personal del régimen de subsidios familiares para empleados de comercio fue ampliado periódicamente, incluyéndose, en 1959, a las personas que se desempeñan en empresas privadas de transporte y en actividades civiles; en 1964, a los trabajadores rurales, y en 1965, al personal de hospitales particulares de beneficencia y mutualistas, sanatorios, clínicas y demás establecimientos de asistencia sanitaria.

Están comprendidos en la Caja de Asignaciones Familiares para el Personal de la Estiba, los estibadores, capataces, encargados, apuntadores y serenos ocupados por cualquier tipo de empresa privada, en el puerto de la Capital Federal y en los demás puertos del país.

d) *Prestaciones*

El personal comprendido en el ámbito de las Cajas de Subsidios

Familiares goza de las siguientes asignaciones: por matrimonio, por maternidad, por nacimiento de hijos, por cónyuge, por hijo, por familia numerosa, por escolaridad primaria y por escolaridad media y superior.

Las asignaciones por matrimonio y por nacimiento de hijos consisten en el pago de una cantidad única que se hace efectiva en el mes en que se acredita el hecho ante el empleador; en la actualidad ascienden a m\$.n. 40,000 y m\$.n. 30,000, respectivamente.

Las asignaciones por cónyuge, hijo, familia numerosa y escolaridad se abonan mensualmente, hasta que el hijo cumple 15 años o 18, si concurre regularmente a establecimiento donde se imparta enseñanza. La asignación por hijo se concede a partir del primero y el límite de edad establecido no rige cuando aquél fuera incapacitado. En la actualidad la asignación por cónyuge asciende a la suma de m\$.n. 2,700; por hijo, m\$.n. 3,500; por escolaridad primaria, m\$.n. 1,300 y por escolaridad media y superior, m\$.n. 2,600.

La asignación por familia numerosa se acuerda al trabajador que tenga, por lo menos, 3 hijos menores de 21 años o incapacitados a su cargo. En la actualidad esta asignación asciende a m\$.n. 1,500 mensuales.

La cuantía de las asignaciones familiares es inferior en las áreas rurales; así, por ejemplo, la asignación por esposa es de m\$.n. 2,400; por hijo, m\$.n. 3,000 y las escolaridades primaria y secundaria de m\$.n. 1,000 y m\$.n. 2,000, respectivamente.

c) *Financiación*

Todos los regímenes de asignaciones familiares se financian mediante la contribución única del empleador, equivalente al 10% del total de los salarios que abone a su personal dependiente, hasta una remuneración máxima mensual de m\$.n. 100,000 por agente.

Los regímenes de subsidios familiares para empleados de comercio, para el personal de la industria y para el personal de empresas estatales disponen que los empleadores son los encargados de pagar las asignaciones familiares, juntamente con las remuneraciones, mediante el funcionamiento de fondos compensadores que reciben o reintegran los saldos que resulten de compensar el total del aporte debido y lo pagado en concepto de asignaciones a su personal. Por lo contrario, la Caja de Asignaciones Familiares para el Personal de la

Estiba es la encargada de pagar las asignaciones al personal comprendido en la misma.

IV.—MATERNIDAD

Hasta el 31/12/68 rigió un seguro de maternidad instituido en el año 1934, por el cual se satisfacía una prestación única y uniforme, costada mediante aportes iguales de las afiliadas, de los empleados y del Estado.

La ley 18.017 sobre asignaciones familiares derogó el régimen anterior e instituyó el subsidio por maternidad, consistente en el pago de una suma igual al sueldo o salario durante el período en que la mujer goza de licencia legal en el empleo con motivo del parto.

Tienen derechos a esta prestación todas las mujeres que trabajan en relación de dependencia, siempre que acrediten una antigüedad mínima y continuada en la relación laboral de 10 meses.

El personal femenino comprendido en este régimen no puede trabajar desde 45 días antes del parto y hasta 45 días después del mismo. Sin embargo, a opción de la interesada, el descanso anterior al parto puede reducirse a 40 días, en cuyo caso el descanso posterior se extiende a 50 días. Durante este lapso el empleador debe acordar licencia al personal comprendido y conservarle el empleo.

La asignación por maternidad se complementa con la asignación por nacimiento de hijos, consistente en el pago de una suma fija que asciende en la actualidad a m\$n. 30,000, y se hace efectiva a la madre o al padre comprendido en el régimen de asignaciones familiares.

V.—REGIMEN DE ACCIDENTES DEL TRABAJO

La legislación nacional pone a cargo de los empleadores la responsabilidad por los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales que puede sufrir su personal dependiente, ya sea en el lugar de trabajo, o en el trayecto del mismo a su domicilio o viceversa, o con motivo del trabajo, siempre que la incapacidad exceda de 4 días.

Las indemnizaciones que fija la ley son satisfechas por los empleadores con la intervención obligatoria de la Caja de Accidentes, la cual actúa como Caja de Garantía, en los casos en que por insolvencia patronal no pudieran hacerse efectivas las indemnizaciones.

La cuantía máxima de la indemnización asciende, en la actualidad, a la suma de m\$.n. 600,000 en caso de accidente fatal o de incapacidad absoluta y permanente. Este importe se incrementa en un 50% cuando el incapacitado necesita la asistencia permanente de otra persona. La indemnización se determina multiplicando por mil el salario medio diario que percibía la víctima o, en su caso, la reducción que haya sufrido dicho salario como consecuencia de la incapacidad parcial y permanente.

La incapacidad temporal se indemniza con una suma igual al 75% del salario diario, desde el día del infortunio: cuando la incapacidad exceda de 30 días corridos la indemnización se eleva al 100% del salario. Pasado el término de un año, la incapacidad se considera permanente a los efectos indemnizatorios, no pudiéndose descontar de la indemnización que corresponda las sumas entregadas en concepto de salario durante el tiempo que duró la incapacidad.

En todos los casos el empleador está obligado, además, a prestar al accidentado o enfermo asistencia médica y farmacéutica gratuita y, en caso de muerte, a sufragar los gastos de entierro hasta un máximo de m\$.n. 50,000.

Todas las obligaciones que la ley pone a cargo de los empleadores pueden ser subrogadas en una compañía de seguros autorizada.

VI.—ENFERMEDAD COMUN

La República Argentina no ha instituido, hasta el presente, el seguro social de salud; pero la legislación laboral dispone que los empleados y obreros tienen derecho a percibir en caso de ausencia por enfermedad común, el sueldo o salario íntegro durante 3 ó 6 meses, según que la antigüedad en el empleo sea menor o mayor de 10 años, y a que el empleador le conserve la ocupación durante un lapso máximo de un año.

El Estatuto del Peón de Campo pone a cargo del empleador rural los gastos de asistencia médica, odontológica y farmacéutica, de su personal enfermo, sin perjuicio de satisfacer el salario mientras dure la incapacidad.

La asistencia médica y la internación hospitalaria se otorgan a toda la población a través de los servicios de salud nacionales, provinciales y municipales. Por su parte, las mutualidades, las sociedades de socorros mutuos y las obras sociales de los gremios conceden a sus afiliados prestaciones médicas y farmacéuticas a bajo costo.

La ley No. 18.610, sancionada el 23 de febrero de 1970, creó el Instituto Nacional de Obras Sociales, el que tiene a su cargo la coordinación y planificación de todas las obras sociales, sean estatales, de administración mixta, o pertenecientes a asociaciones profesionales de trabajadores, como asimismo ejercer el control de la inversión de los recursos y del funcionamiento técnico y administrativo. Para el sostenimiento de las obras sociales se establecen cotizaciones a cargo de los empleadores y de los trabajadores, equivalentes al 2% y 1% sobre las remuneraciones, respectivamente. El aporte del trabajador se eleva al 2% cuando tiene cargas de familia.

VII.—DESEMPLEO

En la República Argentina no se ha instituido el seguro de desempleo o paro forzoso. Se ha legislado, en cambio, sobre la ruptura arbitraria o por causa de fuerza mayor del contrato de trabajo, habiéndose establecido la obligación patronal de preavisar la rescisión de la relación laboral y de abonar una indemnización por antigüedad, equivalente a los años de servicios prestados.

La Dirección de Servicio de Empleo, dependiente de la Secretaría de Estado de Trabajo, tiene a su cargo lo relacionado con la oferta y la demanda de mano de obra y la colocación de trabajadores.

VIII.—SEGURO DE VIDA OBLIGATORIO

El personal del Estado, en actividad o jubilado, goza de un seguro de vida colectivo, obligatorio para los primeros y optativo para los segundos, que cubre los riesgos de muerte e incapacidad total o permanente, mediante una prima mínima y uniforme de un peso por cada mil de capital asegurado, sin examen médico previo. Este seguro es administrado por la Caja Nacional de Ahorro Postal. El seguro de vida obligatorio establecido para el personal del Estado lo es sin perjuicio del derecho a las prestaciones establecidas en los regímenes de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y comunes vigentes para dicho personal.

En 1964 se implantó con carácter obligatorio y por intermedio de la Caja Nacional de Ahorro Postal, el seguro de vida colectivo para el personal permanente que trabaja en actividades rurales. Este seguro cubre los riesgos de muerte e incapacidad total y permanente. El capital asegurado asciende actualmente a m\$.n. 30,000, estando a cargo del empleador el pago de la prima, pero el trabajador puede optar por un capital adicional a su cargo.

El seguro de vida es independiente de la obligación que la legislación ha puesto a cargo del empleador de satisfacer a los causahabientes de su empleado u obrero fallecido, una indemnización por muerte cuya cuantía se determina en función de la antigüedad en el empleo.

IX.—PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS

Toda persona sin recursos propios y sin derecho a jubilación o a pensión o a reclamar alimentos, de más de 60 años de edad, tiene derecho a una pensión de vejez no contributiva por un importe equivalente al 70% de las pensiones mínimas previstas en el régimen jubilatorio.

X.—CONVENIOS INTERNACIONALES DE SEGURIDAD SOCIAL

En el plano internacional, la República Argentina ha suscripto convenios sobre igualdad de trato y reconocimiento de derechos de seguridad social con Italia (1961), España (1966) y Portugal (1966), habiéndose firmado los respectivos acuerdos administrativos con Italia y España.

Está pendiente de concreción el convenio Argentino-Uruguayo sobre igualdad de trato y reciprocidad de pago de prestaciones, suscripto en 1956.

En materia de accidentes del trabajo rige una convención con la República de Chile que autoriza el cobro de las indemnizaciones en cualesquiera de los dos países signatarios; y sobre braceros de la zafra, con la República de Bolivia.