

# SEGURIDAD SOCIAL

AÑO XX

EPOCA III

Núm. 70

JULIO-AGOSTO

1971

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 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 GENERAL

## OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

	Pág.
INTRODUCCION .....	5
<b>CAPITULO I. PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN EL PERU .....</b>	<b>10</b>
Amplitud de la investigación .....	10
Período cubierto por la investigación .....	11
Número de trabajadores beneficiarios y clase de actividad .....	12
Duración de los convenios .....	12
Clase y amplitud de los convenios .....	12
Clase de prestaciones encontradas .....	13
Requisitos para el derecho a prestaciones y conservación del mismo ....	23
Financiamiento .....	24
Administración .....	24
<b>CAPITULO II. PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN VENEZUELA .....</b>	<b>24</b>
Amplitud de la investigación .....	24
Período cubierto por la investigación .....	25
Número de trabajadores beneficiarios .....	25
Duración de los convenios .....	26
Clase y amplitud de los convenios .....	26
Clase de prestaciones encontradas .....	26
Requisitos para el derecho a prestaciones y conservación del mismo ....	50
Financiamiento .....	51
Administración .....	52
<b>CAPITULO III. PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN ALGUNOS OTROS PAISES .....</b>	<b>52</b>
Prestaciones en convenios colectivos de Colombia .....	53
Prestaciones en convenios colectivos de El Salvador .....	55
Prestaciones en convenios colectivos de Paraguay .....	56
<b>CAPITULO IV. COMENTARIOS SOBRE LAS INFORMACIONES OBTENIDAS .....</b>	<b>56</b>
Interpretación de la inclusión de cláusulas sobre seguridad social en los convenios .....	57
Tendencias en la obtención de prestaciones por convenios colectivos ....	64
Las cláusulas de los convenios colectivos y la protección de la salud de los trabajadores .....	66
Algunos aspectos jurídicos .....	68
El costo de las prestaciones establecidas por convenios colectivos .....	73
Efectos de las cláusulas sobre prestaciones de seguridad social .....	74

LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS CONVENIOS  
COLECTIVOS DE TRABAJO EN AMERICA LATINA

Oficina Internacional del Trabajo

PONENTE:

SEÑOR ALFREDO MALLET

## INTRODUCCION

Los regímenes de seguridad social de los países de América Latina han sido objeto de descripción o análisis en numerosas monografías, memorias, trabajos de legislación comparada y estudios especializados de aspectos particulares. Se observa sin embargo, que la abundante bibliografía existente se refiere casi exclusivamente a la legislación específica de seguridad social y a los regímenes e instituciones de aquélla derivados; en cambio, se encuentra muy escasa información sobre la existencia, funcionamiento y efectos de sistemas de prestaciones destinadas a contingencias que habitualmente debe cubrir la seguridad social, pero que han sido establecidas por la legislación laboral o por convenios colectivos de trabajo <sup>(1)</sup> y que generalmente se encuentran a cargo directo de los empleadores.

La Oficina Internacional del Trabajo ha estimado de interés efectuar una investigación inicial sobre la menos conocida de estas dos fuentes de prestaciones: la negociación y contratación colectivas. Aunque se sabe que en casi todos los países de América Latina los convenios colectivos contienen cláusulas sobre prestaciones de seguridad social, la verdad es que se desconoce la amplitud que han ido alcanzando estos sistemas de prestaciones, sus características, su forma de administración, su costo, sus efectos en la protección de los trabajadores, en la promoción de la seguridad social, así como sobre la negociación colectiva misma. No parece haber una apreciación sobre los aspectos positivos o eventualmente negativos, de este verdadero sistema paralelo de prestaciones de seguridad social.

Dentro del espíritu de los acuerdos sobre la coordinación de las actividades de seguridad social de diversas organizaciones en las Américas, la Oficina Internacional del Trabajo, la Asociación Internacional de la Seguridad Social y el Comité Permanente Interamericano de Seguridad Social han programado y desarrollado una investigación so-

---

(1) La expresión "legislación laboral" se ha empleado aquí para señalar una distinción entre las prestaciones dispuestas por la legislación general del trabajo y las originadas en la legislación específica de seguridad social. En este informe se emplean las expresiones "convenio colectivo", "contrato colectivo" y ocasionalmente "convención colectiva", en un mismo sentido.

bre la materia indicada y han organizado una reunión de mesa redonda para discutir sus resultados. La reunión se celebrará en la ciudad de México del 26 al 31 de octubre de 1970. Para realizar la investigación cada organización eligió uno o dos países latinoamericanos como casos de estudio. Es así como el CISS ha efectuado la investigación en México, la AISS en Argentina y la OIT en el Perú y Venezuela.

El presente documento expone los resultados del estudio efectuado por la OIT. Los capítulos primero y segundo presentan en síntesis datos sobre prestaciones de seguridad social encontradas en el Perú y Venezuela, respectivamente, en más de un centenar de contratos colectivos de trabajo. El capítulo tercero contiene datos de otros países. El capítulo cuarto ofrece comentarios con base en las informaciones recogidas; intenta encontrar las razones de la inclusión de cláusulas sobre seguridad social en tales convenios, el carácter que éstas tienen, las tendencias que se observan, el papel que está jugando este sistema de prestaciones y los problemas que plantea.

Este informe representa solamente una exploración inicial del campo de las prestaciones surgidas fuera de los regímenes de seguridad social propiamente tales. La investigación en el Perú fue realizada por el Dr. Luis Aparicio Valdez, profesor de derecho del trabajo en la Universidad del Pacífico en Lima y asesor en relaciones del trabajo y negociación colectiva de la Sociedad Nacional de Industrias del Perú; la investigación en Venezuela estuvo a cargo del Dr. Félix Palacios Cruz, abogado asesor en relaciones laborales del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. El Servicio de Seguridad Social de la OIT preparó el esquema para la investigación, la orientación general del informe así como sus capítulos tercero y cuarto.

## CAPITULO I

### PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN EL PERU

#### 1. *Amplitud de la investigación.*

El número de convenios analizados supera a cien y ha permitido formarse un criterio bastante real de la situación. Para su selección se han seguido varios métodos adecuados a las realidades peruanas basados, en el caso de la industria manufacturera, en un sistema de muestreo; en el de la gran minería, en una síntesis de los convenios de las tres compañías más grandes del país; en el de la zona agri-

cola azucarera del Norte del Perú, en una apreciación estimativa; en el caso de los bancos, en un examen del convenio que rige los beneficios de todos los empleados bancarios; en lo que respecta a los trabajadores petroleros la investigación abarca los convenios que favorecen entre el 60 y 80 por ciento de los trabajadores de esta actividad; en cuanto al régimen de los trabajadores de las empresas eléctricas, ha sido examinado debidamente, lo mismo que el de los trabajadores de las fábricas de harina de pescado.

Finalmente, en lo que corresponde a la información sobre la industria de la construcción se ha revisado el convenio que favorece a los trabajadores de esta actividad y en cuanto al comercio y los servicios se ha hecho una apreciación.

Por lo tanto puede considerarse que la investigación ha tomado en cuenta una buena parte de las actividades del país, y como está dicho, todos los convenios de una industria o una muestra representativa de la misma. Ciertas actividades no han sido objeto de examen, por no presentarse en ellas una posibilidad interesante, en cuanto al tema objeto de investigación.

A continuación, en cifras, la fuerza de trabajo total del Perú:

Agricultura .....	1.877,600
Minas y canteras .....	81,300
Manufactura .....	613,500
Construcción .....	122,700
Servicios .....	896,600
No especificados .....	90,000

## 2. *Período cubierto por la investigación.*

El período cubierto por la investigación corresponde en especial a los últimos años y han sido analizados convenios que se encontraban vigentes. Por lo menos en la minería, bancos y empresa eléctrica, los beneficios vienen siendo concedidos desde hace varios años. Debe precisarse que, en el Perú, se suscriben al margen de los convenios, pactos, que no deben necesariamente renovarse al momento de llegar lo que se llama el vencimiento de los mismos. En verdad, éstos tienen valor legal, aun cuando no sean renovados, mientras no sean objeto expresamente de anulación.

El llamado "vencimiento" de los mismos, o su "vigencia", equivale al momento en que los trabajadores pueden presentar un nuevo

pliego de reclamos, siguiendo con valor legal lo ya acordado, mientras no sea expresamente eliminado en un acuerdo posterior.

### 3. *Número de trabajadores beneficiarios y clase de actividad.*

Las actividades objeto de análisis y el número aproximado de beneficiarios son las siguientes:

	<i>Trabajadores Familiares</i> <sup>(1)</sup>	
Gran minería .....	20,000	60,000
Industria manufacturera .....	613,500 <sup>(2)</sup>	
Agricultura (azúcar) .....	17,000	100,000
Bancos .....	16,000	10,045
Petróleo .....	3,500	6,000
Empresas eléctricas asociadas .....	2,000	6,000
Fábricas de harina de pescado .....	15,000	
Industria de la construcción .....	122,700 <sup>(2)</sup>	

### 4. *Duración de los convenios.*

Los convenios normalmente tienen vigencia de un año.

En el petróleo los convenios salariales duran un año y los de condiciones de trabajo dos años. En bancos la duración, hasta 1968, fue de un año, pero en 1969, conforme a una resolución del Ministerio de Trabajo, se extendió a 18 meses. En los ingenios azucareros la tendencia es de un término de dos años. En la industria manufacturera el plazo es de un año pero se viene observando una tendencia a regir durante dos años. (Véase también lo dicho en el punto 2).

### 5. *Clase y amplitud de los convenios.*

En la minería se trata de convenios con cada empresa por sepa-

---

(1) Naturalmente, los miembros de la familia son beneficiarios de sólo cierta clase de prestaciones y en determinados aspectos.

(2) En el caso de la industria de la construcción los beneficios a nivel nacional, adicionales a la seguridad social, son prácticamente inexistentes. En el de la industria manufacturera, sólo se conceden ciertas prestaciones, en algunas empresas. Se incluye también la cifra total, no obstante, sólo como una referencia, pero sería un error creer que todos los trabajadores de esta actividad gozan de beneficios adicionales. Como se verá al analizar concretamente la industria manufacturera, no todos estos trabajadores obtienen beneficios especiales a través de la negociación colectiva.

Finalmente, puede decirse que, normalmente, los convenios de empresa o industria que contienen cláusulas relacionadas con la seguridad social, benefician a todo el personal de la empresa o de la actividad.



rado. Se examinaron los correspondientes a tres grandes empresas: Southern Perú, Cerro de Pasco y Marcona. En el petróleo, un convenio de empresa con Petróleos del Perú, entidad estatal que comprende a la casi totalidad de los trabajadores petroleros. En electricidad, convenio de una sola empresa. En bancos convenio suscrito por la Federación Bancaria por una parte y por todos los bancos, pero las prestaciones médicas para familiares se refieren a un solo banco, el de Crédito. Respecto a agricultura se trata sólo de los convenios de los ingenios azucareros. En las industrias manufactureras, convenios de empresa. En las fábricas de harina de pescado —que se examinan separadamente de las otras industrias por la excepcional importancia que tienen en el Perú— se trata de acuerdos correspondientes a 70 centros de trabajo, con dos federaciones de obreros de doce empresas y de empleados de 18 empresas. En el caso del comercio no son corrientes los convenios colectivos y, salvo excepciones, no está extendida la contratación de prestaciones de seguridad social. En la construcción civil, según ya se indicó, se examinó el convenio para los trabajadores de esta actividad, el que por lo demás no contempla mayores beneficios de seguridad social.

Salvo el caso de los empleados bancarios no aparecen convenios para toda una actividad profesional o una rama de industria. En ninguno de los convenios examinados se prevé su extensión a empresas o sindicatos que no hayan concurrido a su celebración.

#### 6. *Clases de prestaciones encontradas.*

La investigación se ha llevado a cabo examinando cada rama de actividad y así se presentan sus resultados más adelante. En esta parte se tratará de hacer apreciaciones globales, de orden general, lo que no es fácil, puesto que los convenios son bastante diferentes unos de otros. No obstante, se ha intentado señalar las características principales de las prestaciones, según contingencias. Referencias más detalladas se encontrarán en la descripción por clase de prestación y actividad o rama industrial.

En algunas actividades se protege a los trabajadores con *atención médica* general, supletoria de los seguros sociales, como ocurre para ciertos sectores de trabajadores no beneficiados con los seguros sociales (los de algunos puertos, en el caso de quienes trabajan en las fábricas de harina de pescado, los trabajadores petroleros (Talara) o los obreros de las empresas eléctricas o los de alguna empresa minera).

Entre los grupos cuyos familiares son beneficiarios puede mencionarse a los trabajadores de Petróleos del Perú (Talara), zona agrícola azucarera y grandes minas. Estos casos están analizados más adelante, pero debe recordarse que, en el Perú, los familiares no tienen derecho a atención médica en caso de enfermarse, con cargo a los seguros sociales.

En ciertas actividades la atención es completa para los trabajadores y sus familiares comprendiendo todo tipo de enfermedades, hospitalización y medicamentos. La atención dental se limita a extracciones y cierta cirugía.

Las *prestaciones monetarias por enfermedad y maternidad* constituyen uno de los beneficios más extendidos. Así, los bancos abonan el 30 por ciento de diferencia con relación al 70 por ciento que es de cargo de los seguros sociales, de modo que el personal obtiene el 100 por ciento. Lo mismo ocurre en varias otras actividades, registrándose muchos casos en que esta prestación es concedida. A veces se extiende esta ayuda por todo el tiempo que los seguros abonan un subsidio por enfermedad o maternidad, siendo en otros menor su duración.

En alguna empresa, también se han suscrito pactos por los que se entrega cierta suma de dinero al trabajador que acaba de tener un hijo, pero esto no puede considerarse como generalizado.

Las *prestaciones por riesgos profesionales* no son objeto de especial atención por los convenios colectivos. Salvo alguna excepción, es difícil encontrar cláusulas referidas a ellos.

Debe hacerse notar que la protección en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no está a cargo de los seguros sociales, sino, directamente, de los empleadores, los cuales suelen suscribir para la atención de estos riesgos, contratos de seguros con compañías particulares, para lo cual la ley los autoriza.

La obligación de los empleadores proviene de la ley de accidentes de trabajo. En la práctica, algunos empleadores prestan ayudas adicionales a quienes sufren accidentes.

Por regla general, tampoco es objeto de la contratación colectiva el incremento o complemento de las *prestaciones* que en caso de invalidez o de vejez otorgan los seguros sociales. No obstante, y sólo en algún caso singular, la empresa cubre la diferencia entre el porcentaje que abona el seguro social y el 70 por ciento que correspon-

de a quien reúne cotizaciones suficientes, de manera que el trabajador siempre reciba este porcentaje.

En caso de muerte no atribuible a accidente de trabajo o enfermedad profesional, algunas empresas cubren los gastos de entierro e incluso entregan a los familiares cierta suma. Así ocurre en la gran minería o, a veces, en la industria manufacturera (algunos contratos comprenden la entrega de sumas que varían entre soles 5,000.00 y soles 15,000.00) <sup>(1)</sup> o en la zona agrícola azucarera (un sueldo en el caso del empleado y 15 días en el del obrero) o en Petróleos del Perú (un sueldo) o en las empresas eléctricas (dos sueldos). El Seguro Social Obrero cubre los gastos del funeral, por lo que las ayudas que se acaban de mencionar en unos casos son supletorias y en otras complementarias.

También figuran a veces en los convenios colectivos ayudas del empleador cuando fallece un familiar (esposa, padres o hijos), las que pueden estar representadas por préstamos, entrega de un féretro a precio de costo (Marcona Mining) o entrega de sumas de dinero de acuerdo a una escala. (Ver más adelante).

Adicionalmente a todo esto, los trabajadores suelen celebrar pactos en cuya virtud se les concede dos días de licencia con goce de salario en caso de fallecimiento de un familiar, de modo que puedan concurrir al entierro y atender lo que fuere indispensable.

Los seguros sociales en el Perú no otorgan prestaciones por *desempleo*. Tampoco los empresarios celebran contratos colectivos en los que se comprometen a la entrega de determinada suma de dinero a quienes, por haber cesado en la empresa, quedan un tiempo sin trabajar. En la industria de la harina de pescado se presta a los trabajadores hasta un máximo de un sueldo mientras dura la suspensión de las actividades como consecuencia de la veda oficial.

Las investigaciones efectuadas en el Perú y Venezuela para el presente informe no han comprendido la búsqueda y descripción de una amplia gama de indemnizaciones y otros beneficios que tanto la legislación laboral como los convenios colectivos, suelen prever al término de los servicios de un trabajador, pero que no constituyen prestaciones equivalentes las de un seguro social de desempleo, propiamente tal.

Entre aquéllas se pueden mencionar, por ejemplo, los pagos que

---

(1) 43.30 soles equivalen a 1 dólar de los Estados Unidos de América.

según los casos y las legislaciones se denominan indemnización por falta de preaviso, desahucio, indemnización por despido sin justa causa, por término anticipado del contrato de trabajo, por años de antigüedad en la empresa, etc., etc. En realidad, en mayor o menor grado, representan una ayuda económica para el trabajador en situación de desempleo pero no están estrictamente ligadas a la duración de la contingencia ni a las necesidades del desempleado. Su cuantía depende más bien de la causal de terminación del contrato de trabajo, de la duración previa en el mismo y de otros factores. Casi sin excepción, no están constituidas por un pago periódico mientras dure la contingencia, sino por la entrega de una suma global, por una sola vez y aun cuando no exista desempleo propiamente tal, puesto que por lo general, el derecho a esas prestaciones no se ve afectado por una nueva ocupación inmediata del beneficiario con otro empleador.

Como el presente estudio ha querido limitarse a los beneficios que los convenios colectivos de trabajo prevén para suplir o complementar las prestaciones de seguridad social propiamente tales, se ha omitido pues una descripción de las indemnizaciones mencionadas, que son frecuente objeto de negociación colectiva tanto en el Perú, en Venezuela, como en los demás países de América Latina.

El derecho a *asignaciones familiares* no suele figurar en los convenios en el Perú, con algunas excepciones, como las que están incluidas en el convenio de los bancos con la Federación de Empleados Bancarios y en el de las empresas eléctricas y que se detallan más adelante.

Pierden el derecho los empleados que se retiran de la empresa salvo los empleados bancarios que ingresan a otro banco.

Después de esta rápida visión general de las clases de prestaciones encontradas, se señalan algunos datos en particular, según clase de prestación y actividad o rama industrial.

#### 6.1. *Asistencia médica.*

6.1.1. *Gran minería.* Prestan atención médica general a los trabajadores así como a sus familiares. Son atendidas todas las enfermedades así como a sus familiares. Son atendidas todas las enfermedades. Pueden hospitalizarse siempre que lo necesiten. Se proporcionan medicamentos y se efectúan extracciones dentales.

6.1.2. *Petróleo.* En el campamento de Talara, donde trabajan 3,500 personas y donde no se aplica todavía el seguro social, los tra-

bajadores y sus familiares reciben atención médica general a cargo de la empresa, así como hospitalización y medicamentos gratuitos. Se efectúan extracciones dentales.

6.1.3. *Empresas eléctricas.* Los convenios reconocen derecho a atención médica general para empleados y sus familiares, para obreros exceptuados del Seguro Social Obrero, para familiares de obreros y para obreros accidentados. Se incluye hospitalización en caso de enfermedad o maternidad en la medida en que el seguro social no cubra esta prestación. Medicamentos gratuitos para los trabajadores no comprendidos en el seguro social y a precio de costo para los familiares de los trabajadores. Atención odontológica que comprende extracciones, obturaciones con amalgama y silicatos así como tratamiento médico y de cirugía menor de la boca.

6.1.4. *Bancos.* Sólo un convenio contempla asistencia médica.

6.1.5. *Agricultura: ingenios azucareros.* Los trabajadores y sus familias obtienen asistencia médica general, hospitalización, medicamentos y extracciones dentales.

6.1.6. *Industria manufacturera.* En general los convenios de las empresas de esta rama no contemplan beneficios de asistencia médica. En casos de emergencia se suministran medicamentos provenientes de un botiquín. Como excepción, alguna fábrica de cemento proporciona atención dental.

6.1.7. *Fábricas de harina de pescado.* Los trabajadores tienen derecho a atención médica general, salvo en los puertos donde se aplica el seguro social, en cuyo caso deben recurrir a los servicios de éste. En los puertos sin seguro social los trabajadores tienen también derecho a hospitalización y medicamentos.

## 6.2. *Prestaciones monetarias por enfermedad y maternidad.*

6.2.1. *Gran minería.* En caso de enfermedad se reconoce un subsidio de una cuantía que por lo menos en una de las empresas es igual al 100 por ciento del salario durante varios meses.

6.2.2. *Petróleo.* Los empleados tienen derecho al 100 por ciento del salario durante nueve meses y medio, beneficio que después de un examen médico puede prolongarse por cuatro meses más. Los obreros reciben entre el 50 y el 100 por ciento del salario durante 40 semanas.

6.2.3. *Empresas eléctricas.* A los empleados se les otorga un subsidio durante un año del 30 por ciento del sueldo de modo que con el subsidio del 70 por ciento que otorga el seguro social se completa la remuneración íntegra.

6.2.4. *Bancos.* Los bancos abonan un subsidio para completar la totalidad del sueldo con la prestación de 70 por ciento que paga el seguro social.

6.2.5. *Agricultura: ingenios azucareros.* En caso de maternidad se otorga más de medio sueldo al nacimiento del hijo.

6.2.6. *Industria manufacturera.* En ciertos casos la empresa reconoce derecho a un 30 por ciento del salario de modo de completar la totalidad de éste con el subsidio que paga el seguro social.

6.2.7. *Fábricas de harina de pescado.* Por maternidad se paga por una sola vez una prestación de entre 1,200 y 3,000 soles al nacimiento del niño.

### 6.3. *Prestaciones por riesgos profesionales.*

Ya se indicó que en el Perú no existe el seguro social de riesgos profesionales y que la ley de accidentes del trabajo impone a los empleadores la obligación de otorgar directamente las prestaciones. Para apreciar mejor la significación de los beneficios previstos en los convenios colectivos, a continuación se indica en síntesis cuáles son las prestaciones prescritas por la referida ley, advirtiéndose que su campo de aplicación está limitado a los trabajadores cuyo salario anual no exceda de 20,000 soles:

- asistencia médica, farmacéutica, aparatos de prótesis;
- incapacidad temporal: 70 por ciento del salario mientras ésta dure;
- incapacidad permanente parcial: renta equivalente al 70 por ciento de la fracción del salario anual con relación al grado de incapacidad;
- incapacidad permanente absoluta: renta igual al 70 por ciento del salario anual pero sobre un máximo de 20,000 soles;
- muertes*
  - si el accidente produce la muerte corresponde diferentes porcentajes sobre el 70 por ciento del sueldo anual (S/. 20,000.00 como máximo), según deban recibirlo la cónyuge, hijos o padres:

- a) a la cónyuge sobreviviente, si no hubiese estado separada del marido por culpa suya, y mientras permanezca viuda y no caiga en concubinato o relajación comprobada, una renta vitalicia de dos quintas partes de la que hubiese correspondido al causante en caso de incapacidad absoluta y permanente, o sea las dos quintas partes del 70 por ciento del salario anual (ley 10987, Art. 2o., inciso a));
- b) a los hijos legítimos, ilegítimos y adoptivos menores de 18 años o inválidos en cualquier edad y a falta de hijos, a los descendientes, cuyo único sostén hubiese sido la víctima, una renta de dos quintas partes de la que hubiese correspondido al causante por incapacidad permanente total, distribuida por igual entre los beneficiarios (ley 10827, Art. 2o., inciso b)).
- c) a los descendientes, cuyo único sostén hubiera sido la víctima a falta de los beneficios antes expresados, una renta vitalicia equivalente al 50 por ciento del salario anual, distribuida en igual forma, la que será de sólo 15 por ciento si hubiese más que un beneficiario (ley 10897, Art. 2o. inciso c)).

Las indemnizaciones rigen desde el día del accidente (ley 2290, Art. 1o.).

El empleador se libera de la obligación de abonar la renta si consigna el capital correspondiente a dos años de salario. En el caso de muerte esto significa un máximo de S/. 40,000.00, puesto que el máximo, para la ley de accidentes de trabajo, es de S/. 20,000.00 anuales.

En todo caso, además de las pensiones, el empleador debe entregar a los familiares una suma igual al salario de dos meses.

6.3.1. *Gran minería.* Se otorgan servicios de rehabilitación profesional. Además en algunos casos se complementan las prestaciones previstas por la legislación laboral.

6.3.2. *Petróleo.* Se otorgan servicios de rehabilitación. Durante la incapacidad por accidente se paga el 100 por ciento del salario. En caso de fallecimiento de un trabajador por accidente los familiares reciben de la empresa 60,000 soles en adición a los 40,000 establecidos por la legislación laboral.

6.3.3. *Empresas eléctricas.* Tanto a los empleados como a los obreros se les paga el 100 por ciento de la remuneración en caso de

accidente o enfermedad profesional. A los obreros se les incluye para el cómputo el salario dominical. Los accidentados son atendidos en clínicas especializadas con las cuales se tienen suscritos contratos. Si el accidente que causa la muerte de un trabajador se debe a una descarga eléctrica los familiares reciben una indemnización por el doble de lo prescrito en la ley, es decir, 80,000 soles.

6.3.4. *Bancos.* Se atienen a la legislación vigente. Los convenios no prevén beneficios adicionales, salvo el incluir entre las incapacidades que causan pensión de invalidez las derivadas de un asalto a mano armada.

6.3.5. *Agricultura: ingenios azucareros.* En caso de accidente o enfermedad profesional tanto obreros como empleados reciben en virtud de los convenios el 100 por ciento de la remuneración en lugar del 70 por ciento previsto por la ley. Los obreros obtienen también el salario dominical.

6.3.6. *Industria manufacturera.* En general los convenios no prevén prestaciones adicionales a las legales por riesgos profesionales.

6.3.7. *Fábricas de harina de pescado.* No hay prestaciones convencionales de riesgos profesionales.

6.4. *Prestaciones por invalidez  
(de origen no profesional).*

6.4.1. *Gran minería.* El empleador paga la prestación por invalidez a los obreros que no estén cubiertos por el seguro social.

6.4.2. *Petróleo.* La prestación por invalidez completa la que otorga el seguro social hasta enterar el 100 por ciento del salario. La pensión del seguro social fluctúa entre el 40 y el 60 por ciento del salario promedio.

6.4.3. *Empresas eléctricas.*

6.4.4. *Bancos.*

6.4.5. *Agricultura: ingenios azucareros.*

6.4.6. *Industria manufacturera.*

6.4.7. *Fábricas de harina de pescado.*

Los convenios no prevén prestaciones por invalidez.

6.5. *Prestaciones por vejez.*



6.5.1. *Gran minería.* No hay prestaciones convencionales.

6.5.2. *Petróleo.* Se completa cualquier tipo de diferencia con el Fondo de Jubilación Obrera hasta llegar al 80 por ciento del salario.

6.5.3. *Empresas eléctricas.*

6.5.4. *Bancos.*

6.5.5. *Agricultura: ingenios azucareros.*

6.5.6. *Industria manufacturera.*

6.5.7. *Fábricas de harina de pescado.*

Los convenios no prevén prestaciones por vejez.

6.6. *Prestaciones por muerte.*

6.6.1. *Gran minería.* En caso de muerte no atribuible a accidente o enfermedad profesional los trabajadores tienen derecho al entierro y, en ciertos casos, se otorga a los familiares una suma de dinero. Si fallece un familiar alguna empresa les proporciona el ataúd a precio de costo.

6.6.2. *Petróleo.* Los gastos de sepelio de un trabajador fallecido por causa no profesional corren a cargo de la empresa y los familiares reciben el equivalente de un mes de sueldo. Si fallece un miembro de la familia se otorga al obrero un préstamo equivalente a dos meses de sueldo.

6.6.3. *Empresas eléctricas.* La empresa concede dos sueldos en caso de muerte no originada en riesgo profesional. En caso de fallecimiento de un miembro de la familia inscrito en el departamento de asistencia social los convenios prevén un subsidio de defunción conforme a la siguiente escala:

	<i>Jefes</i>	<i>Trabajadores</i>
	<i>Soles</i>	<i>Soles</i>
Por cónyuge .....	3,000	2,250
Por hijos de 7 a 18 años .....	2,500	1,500
Por hijos menores de 7 años .....	1,500	1,125
Por padres .....	1,500	1,125

No se otorga el subsidio cuando la muerte haya sido ocasionada por tercera persona.

6.6.4. *Bancos.* En caso de muerte por asalto a mano armada el banco paga una indemnización de hasta soles 100,000.

6.6.5. *Agricultura: ingenios azucareros.* En virtud de los pactos, en caso de muerte no originada por riesgos profesionales el empleador concede el ataúd y transporte gratuito más el equivalente a un mes de sueldo para los empleados y quince días de salario para los obreros.

6.6.6. *Industria manufacturera.* Según los convenios, en caso de fallecimiento del obrero el empleador paga sumas de entre 5,000 y 15,000 soles. Si fallece un familiar algunas empresas se comprometen a entregar alguna suma de dinero al trabajador y a concederle un préstamo.

6.6.7. *Fábricas de harina de pescado.* Al fallecimiento de un obrero los convenios prevén una prestación a los familiares que en promedio puede estimarse en 3,500 soles. Si fallece un miembro de la familia, más o menos la tercera parte de las empresas otorgan asignaciones que varían entre 1,000 y 5,000 soles por fallecimiento de la esposa o padres a cargo y entre 800 y 2,000 soles por fallecimiento de hijos menores de 18 años.

#### 6.7. *Prestaciones por desempleo.*

Los convenios en general no prevén esta clase de prestaciones. Las empresas de harina de pescado otorgan préstamos ascendentes a 30 días de salario como máximo durante el período de desocupación estacional ocasionado por la veda periódica de la pesca.

#### 6.8. *Asignaciones familiares.*

##### 6.8.1. *Gran minería.*

##### 6.8.2. *Petróleo.*

Los convenios no contemplan asignaciones.

6.8.3. *Empresas eléctricas.* Se ha convenido el pago de las siguientes asignaciones.

	<i>Casados</i> <i>Soles</i>	<i>Hijos (c/u)</i> <i>Soles</i>
Empleados .....	660	170
Obreros Lima .....	520	150
Obreros Centrales .....	535	170

La asignación por hijos se otorga hasta los 18 años de edad, salvo que sigan estudios superiores.

6.8.4 *Bancos.* Se prevén las siguientes asignaciones:

—*Casados:* 740 soles al mes. El empleado varón, en caso de enviudar, pierde el derecho al cabo de tres años. La mujer percibe la asignación mientras no contraiga nuevas nupcias. En caso de divorcio pierde la asignación si no tiene hijos.

—*Por hijo:* 440 soles al mes por cada hijo varón hasta que cumpla 21 años y por cada hija hasta que se case o comience a trabajar.

—*Por madre viuda:* 540 soles mensuales.

6.8.5. *Agricultura:* ingenios azucareros.

6.8.6. *Industria manufacturera.*

6.8.7. *Fábricas de harina de pescado.*

Los convenios no comprenden asignaciones familiares.

## 7. *Requisitos para el derecho a prestaciones y conservación del mismo.*

Los requisitos exigibles para el goce de los beneficios contemplados en los convenios varían bastante: en muchos casos el derecho se obtiene desde que se inician las labores. En otros, se exige un período previo de trabajo, por ejemplo en algunas de las empresas de la gran minería ese período es de tres meses. En la empresa Petróleos del Perú el derecho a la asistencia médica empieza después de un año de servicios. En los convenios con las empresas eléctricas se prevé un lapso de tres meses de trabajo para adquirir los beneficios. En los ingenios azucareros, según la clase de prestación, el trabajador puede recibir las prestaciones desde el primer día o al cabo de tres meses de servicios. En convenios de industrias manufactureras se exigen tres meses previos de trabajo para el goce de ciertos beneficios. El mismo período se fija en los convenios de las fábricas de harina de pescado.

Por regla general los derechos se pierden al pasar el trabajador a otra empresa. Entre las excepciones pueden citarse los convenios de la Federación Bancaria, que contemplan la conservación del dere-

cho, aunque exclusivamente cuando el empleado pasa de una a otra empresa bancaria.

#### 8. *Financiamiento.*

El financiamiento de todos los beneficios es de cargo del empleador, sin aporte de los trabajadores, haciendo tan sólo la salvedad de que, en la zona agrícola azucarera, la contribución es de cargo de las cooperativas que van pasando a manos de los trabajadores.

No existen sistemas especiales para garantizar los beneficios.

#### 9. *Administración.*

La administración de los beneficios es de cargo del empleador, quien lo hace directamente, sin intervención de los trabajadores en la gestión o en la supervigilancia y sin necesidad de crear órganos especiales, cajas de empresas o rama de actividad.

Estando por reglamentarse en el Perú la Comunidad Industrial, nueva institución que acaba de crearse, y que da a los trabajadores participación en la gestión de la empresa, es posible que represente un cambio en lo dicho.

## CAPITULO II

### PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN VENEZUELA

#### 1. *Amplitud de la investigación.*

Se examinó un total de cien convenios colectivos, repartidos en la siguiente forma:

Año	(a) Contratos examinados		(b) Número total de contratos celebrados en el año	
	Núm. de contratos	Trabajadores amparados	Núm. de contratos	Trabajadores amparados
1965	4	1,659	1,004	83,565
1966	7	11,207	1,066	163,474
1967	9	6,188	1,051	80,466
1968	33	144,926	1,062	202,305
1969	30	54,143	1,140	164,010
1970	17	35,164	—	—
	100	255,287		

## 2. *Período cubierto por la investigación.*

Como se puede observar en el cuadro precedente, la mayoría de los contratos examinados son aquellos suscritos en los últimos tres años. Este período, igualmente representa la duración ordinaria de los contratos celebrados en Venezuela.

Conviene señalar en este punto que la referencia a los contratos celebrados en el año de 1965, se debe a que el laudo dictado en relación a las Centrales Azucareras que operan en el país, que fue celebrado en 1969, hace referencia, en las cláusulas de seguridad social, a los contratos individuales de cada Central Azucarera, los cuales se suscribieron en 1965.

Los contratos colectivos escogidos para examinarse, se seleccionaron, fundamentalmente en base a su *representatividad numérica por la cantidad de trabajadores amparados*, lo cual, no excluye que en algunos casos se analizaran contratos pequeños con la finalidad de obtener una simple comparación, en cuanto a la seguridad social, destinada a observar las variantes que se presentan en uno y otro grupo.

## 3. *Número de trabajadores beneficiarios.*

El número de trabajadores beneficiarios de los contratos colectivos señalados asciende a 255,287. El número de familiares cubiertos no se pudo precisar por cuanto tal información no forma parte de los contratos. Sin embargo, se ha estimado que el número promedio de la familia, en Caracas, es de 5,2 miembros <sup>(1)</sup>. De esta manera, se puede estimar que el número de personas cubiertas por los contratos examinados, es probablemente alrededor de 1.350,000.

Por otra parte, los contratos, en su casi totalidad, presentan dos tendencias en relación a las distintas categorías de trabajadores, beneficiarios del contrato, tales como personal directivo, empleados, obreros, etc. Una, que tiende a incluir en la definición del término "trabajador", a todas aquellas personas que prestan sus servicios en la empresa. La otra, más apegada a la tradición legal, hace distinción entre obreros y empleados, no faltando algún contrato que ampare a determinados empleados hasta un monto determinado de sueldo mensual <sup>(2)</sup>.

---

(1) Banco Central de Venezuela: "Estudio sobre presupuestos familiares en el área metropolitana", Caracas, 1968 (pág. 14).

(2) El contrato de la Siderúrgica del Orinoco C.A. (SIDOR) establece en su cláusula primera: "Las estipulaciones del presente contrato regirán para todos los obreros que presten sus servicios en la Planta Siderúrgica del Orinoco, así como también los empleados de la misma Planta cuya remuneración no exceda de Bs. 2160 mensuales".

#### 4. Duración de los convenios.

La tendencia es la siguiente:

36 meses —	76 convenios
30 meses —	6 convenios
24 meses —	12 convenios
48 meses —	2 convenios
42 meses —	2 convenios
60 meses —	2 convenios

Del total de los 1,140 contratos celebrados en el año de 1969, el 19,4 por ciento tenían una duración entre 19 y 24 meses, mientras que el 61,1 por ciento estaban comprendidos entre 31 y 36 meses <sup>(1)</sup>.

#### 5. Clase y amplitud de los convenios.

La amplitud de los convenios se manifiesta de la siguiente manera:

a) Grupos de empresas .....	8
b) Empresas individuales .....	70
c) Ramas de industrias .....	9
d) Actividades profesionales .....	13

En cuanto a la *obligatoriedad* y extensión de los convenios, es preciso señalar que en Venezuela existe, en referencia a la contratación colectiva por ramas de industrias, el decreto-ley Núm. 440, de fecha 21.11.58, el cual obliga a todos los empleadores o sindicatos de empleadores, por una parte, y por la otra, al sindicato o federación sindical de trabajadores que hubiesen sido convocados a fin de participar en la discusión de cada contrato colectivo por rama de industria. Más aún, el referido decreto contempla la extensión obligatoria de los convenios colectivos para una determinada rama industrial, en escala local, regional o nacional, debiéndose llenar, a tal fin, determinados requisitos señalados en el propio decreto-ley (Art. 22).

#### 6. Clases de prestaciones encontradas.

Antes de analizar las diversas prestaciones encontradas en los

---

(1) Anuario de Estadísticas del Ministerio del Trabajo (1969), pág. 95.

contratos, se advierte que los mismos han sido agrupados en las siguientes clasificaciones:

- 1) Contratos de minas y canteras.
- 2) Contratos de servicios.
- 3) Contratos de manufacturas, los cuales se subdividen en:
  - Productos alimenticios
  - Bebidas
  - Tabaco
  - Textiles
  - Prendas de vestir y artículos confeccionados
  - Artículos eléctricos
  - Industria automotriz
  - Metálicos
  - Minerales no metálicos, excepto derivados del petróleo y carbón
  - Papeles
  - Caucho
  - Sustancias y productos químicos
- 4) Transporte y comunicaciones.
- 5) Electricidad y agua.
- 6) Agricultura.
- 7) Comercio.
- 8) Construcción <sup>(1)</sup>.

#### 6.1. *Asistencia médica.*

En esta materia, al igual que en lo referente a prestaciones monetarias por enfermedad, los contratos colectivos siempre hacen una diferencia entre los lugares donde existe el seguro social y aquellos donde no ha llegado a cubrirse aún dichas contingencias por el seguro social.

6.1.1. *Minas y canteras.* Donde no existe el seguro social se presta servicios de medicina externa. Igualmente, se pueden apreciar ser-

---

(1) Por razones de orden práctico, los investigadores en el Perú y en Venezuela adoptaron una clasificación de las actividades un tanto diferente entre sí. Naturalmente, ello no altera la visión general de la situación en uno y otro país.

vicios médicos de especialidades, tales como pediatría, odontología, oftalmología y cirugía plástica. Asimismo, hay servicios de hospitalización y atención quirúrgica para los familiares del trabajador que gozan de la asistencia médica externa: esposa o concubina e hijos menores de 21 años.

Uno de los contratos examinados amplía el número de familiares que gozan de la asistencia médica, señalando al padre, cuando está incapacitado para el trabajo, los hermanos menores de 18 años y los sobrinos también menores de esa edad. Este beneficio, también se otorga hasta tanto se establezca el seguro social.

Se encontró una cláusula contractual que establece la atención médica gratuita para los niños que estudian en las escuelas de las compañías petroleras.

Se destaca, igualmente, un seguro colectivo de hospitalización, cirugía y maternidad, hasta Bs. 4,000 <sup>(1)</sup>. Cuando pasa de esta cantidad, en el caso de los familiares del trabajador, la empresa paga el 75 por ciento y el trabajador el 25 por ciento.

Por otra parte, existe servicio farmacéutico con entrega gratuita de medicamentos para el trabajador y sus familiares. Es interesante anotar que uno de los contratos establece el derecho a aparatos de prótesis y ortopedia, en favor no sólo del trabajador que los requiera, sino también de su esposa, concubina, hijos solteros hasta de 18 años de edad.

6.1.2. *Servicios.* Examen médico previo y posterior al empleo, y examen prevacacional. Donde no exista el seguro social se establece el servicio de hospitalización. Uno de los contratos examinados del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales señala tanto para el trabajador como para su familiares, servicios médicos, farmacéuticos, odontológicos y de laboratorio.

También se encontró determinado el servicio médico y odontológico, para el trabajador, su cónyuge o concubina, ascendientes y descendientes. Esas mismas personas tienen derecho a recibir gratuitamente las medicinas. (Contrato de la Universidad Central de Venezuela).

Otro contrato, en materia de servicio médico-quirúrgico, con derecho a hospitalización, señala tales beneficios para el trabajador, la

---

(1) Bolívares 4.48 equivalen a 1 dólar de los Estados Unidos.



esposa o concubina y los hijos solteros legítimos hasta los 18 años de edad.

### 6.1.3. *Manufacturas.*

*Productos alimenticios.* Un contrato contempla Bs. 126,000 para gastos de asistencia médica, medicinas y hospitalización.

La asistencia odontológica está ampliada para los hijos y hermanos menores de 18 años.

Otro contrato establece que mientras no exista el seguro social se darán medicinas a cada trabajador y sus familiares hasta por Bs. 750 anuales.

*Bebidas.* Examen médico cada 6 meses para los trabajadores que laboran con sustancias tóxicas e igualmente para los pintores que utilizan sales de plomo.

Donde no existiere el seguro social, se contempla la asistencia médica externa y el pago de las medicinas para el trabajador.

*Tabaco.* El contrato examinado, que agrupa varias empresas, no presenta cláusulas en relación a la asistencia médica.

*Textiles.* Donde aún no se ha establecido el seguro social se dará atención médica para el trabajador y sus familiares, previéndose el derecho a hospitalización. Se establece el examen médico de pre y postempleo. Se señala la obligación del empleador de aportar el 85 por ciento del valor de las medicinas.

*Prendas de vestir y artículos confeccionados.* Se encontró un seguro de hospitalización y cirugía para el trabajador, su cónyuge e hijos menores de 18 años, obligándose la empresa a aportar el 50 por ciento de la cuota mensual.

*Papeles.* No se encontraron disposiciones relativas a la asistencia médica.

*Caucho.* Se establece el servicio médico para los trabajadores no inscritos en seguro social. Está contemplado el examen médico de pre y postempleo, así como el prevacacional, ambos en caso de que no los diere el seguro social.

*Substancias y productos químicos.* Asistencia médica externa para el trabajador y sus familiares. Se suministran medicinas gratuitamente. Se prevé examen médico pre y postvacacional. En caso de des-

pido del trabajador, examen médico y radioscopia. Por último, se señala un examen médico para el trabajador cada dos años o anual si es mayor de 50 años. Los beneficios se prestarán en aquellos lugares donde no exista el seguro social.

*Artículos eléctricos.* No se encontró disposición alguna en materia de asistencia médica.

*Industria automotriz.* Examen médico de empleo y vacacional, siempre y cuando no lo preste el seguro social. Se señala la obligación, para la empresa, de mantener el servicio odontológico prestado por el seguro social.

*Metálicos.* No se encontraron disposiciones sobre asistencia médica en esta rama.

*Minerales no metálicos; excepto derivados del petróleo y carbón.* No se encontraron cláusulas sobre asistencia médica.

6.1.4. *Transporte y comunicaciones.* En los contratos de las compañías de aviación se establece el pago de hasta dos exámenes médicos completos.

La asistencia médica externa se encuentra en uno de los contratos para aquellos trabajadores no asegurados.

Por otra parte, se establece el examen médico de ingreso y salida de la compañía, donde no hubiere seguro social, con el pago del 100 por ciento del tratamiento médico y hospitalización, señalándose la obligación del empleador de pagar el 75 por ciento del valor de las medicinas.

Por último, uno de los contratos examinados señala que cuando la empresa (Compañía Aérea) lo considere conveniente podrá someter a examen médico al trabajador. Dicho examen se hará por cuenta de la Compañía.

6.1.5. *Electricidad y agua.* Donde no existe el seguro social está prevista la asistencia médica, suministro de medicinas y un seguro de hospitalización.

En uno de los contratos se señala la asistencia médica y entrega de medicinas para los trabajadores, sus padres, esposas o concubina e hijos menores de 18 años, hospitalización y asistencia odontológica.

6.1.6. *Agricultura.* En los contratos de los *Centrales Azucareros*,

donde no hubiere seguro social, se determina el examen médico de pre y postempleo, así como la asistencia médica y medicamentos para el trabajador y sus familiares por un lapso hasta de 12 semanas.

En el contrato de la *Bananera Venezolana*, la empresa paga el 85 por ciento del costo de las medicinas, en caso de enfermedad no profesional y un 20 por ciento para las personas siguientes, a los fines de ayuda para los gastos de hospitalización: trabajador, esposa, hijos legítimos, legitimados o reconocidos menores de 16 años, padre o madre si dependen económicamente del trabajador. También se señala servicio odontológico.

En los contratos colectivos de las *haciendas*, está contemplada la asistencia médica para el trabajador y sus familiares, aportando la empresa el 20 por ciento del valor de medicamentos.

6.1.7. *Comercio*. En caso de intervención quirúrgica con motivo de un parto, la empresa paga hasta el 70 por ciento del valor hasta un máximo de Bs. 1,300. Se encuentra establecido el seguro de enfermedad y hospitalización para aquellos trabajadores no amparados por el seguro social, obligándose a pagar la compañía el 50 por ciento del valor de la prima. En otro contrato, el trabajador deberá pagar el 50 por ciento del valor de la prima para extender los beneficios de cirugía, hospitalización y maternidad hasta sus familiares.

Por otra parte, se contempla servicio odontológico.

6.1.8. *Construcción*. Donde no existiere el seguro social, se suministrarán gratuitamente medicamentos.

## 6.2. *Prestaciones monetarias por enfermedad y maternidad.*

6.2.1. *Minas y canteras*. Durante la incapacidad por enfermedad uno de los convenios prevé un subsidio de Bs. 20 diarios si el enfermo está hospitalizado por cuenta de la empresa y Bs. 22 diarios en caso contrario. Este derecho se reconoce por un lapso de 45 semanas.

*Maternidad*. Se establece que en aquellos lugares donde aún no se aplica el seguro social se pagará el 100 por ciento del salario durante las seis semanas del reposo prenatal y las seis semanas del reposo posnatal. En caso de existir el seguro social, se pagará la diferencia entre lo que otorga el seguro —  $\frac{2}{3}$  del salario promedio — y el salario de la trabajadora.

En uno de los contratos se establece, además de lo señalado an-

teriormente, el pago remunerado de dos semanas, después de vencidas las seis semanas del reposo postnatal.

6.2.2. *Servicios.* Pago de los tres primeros días que no cubre el seguro social en caso de incapacidad absoluta y temporal. En cuanto al pago de la diferencia entre los beneficios del seguro — 2/3 del salario promedio y el salario del trabajador, se otorga durante hasta 23 semanas a los trabajadores que tengan menos de 1 año en la empresa y cuando tuvieren más de este tiempo, hasta por 36 semanas.

En otro contrato se contempla el pago al trabajador del salario completo hasta por 52 semanas. Una cláusula estatuye el pago de la mitad de la diferencia con el seguro social hasta por cinco semanas, siempre y cuando se trate de reposos ordenados por el seguro. En otro de los contratos, el pago hasta por 12 semanas, de la diferencia entre la cuantía de los beneficios del seguro social y el monto del salario básico del trabajador.

Luego de transcurridas las 52 semanas que cubre el seguro social, dispone uno de los contratos, que debe darse al trabajador una indemnización igual a la que le hubiere correspondido en el caso de un despido injustificado, debiéndosele pagar las prestaciones correspondientes a antigüedad, preaviso, cesantía y vacaciones, aumentando tales conceptos en un 50 por ciento.

Otro de los contratos, en caso de reposo ordenado por el seguro, contempla el pago de la diferencia entre la prestación del seguro social y el salario del trabajador hasta por 15 días. Otro convenio colectivo señala el pago de tal diferencia hasta por 26 semanas para aquellos trabajadores con menos de 5 años en la empresa, extendiéndose tal pago hasta 52 semanas cuando tuvieren más tiempo en la empresa.

Se establece en el contrato de los obreros al servicio del Estado que, vencidas las 52 semanas que contempla la ley del seguro se puede pagar la diferencia, de continuar la enfermedad, hasta por 52 semanas más. Vencido este término, el Estado podrá optar entre conceder la jubilación o continuar el pago del reposo.

En los casos de *maternidad*, se paga un complemento del salario, es decir, la diferencia con la cuantía que otorga el seguro social durante siete semanas del reposo prenatal y siete semanas del postnatal.

Otro de los contratos habla de siete semanas de reposo prenatal

y seis posteriores al parto, sin decir nada acerca de la remuneración, debiéndose presumir que se hace el pago de la diferencia con el subsidio del seguro. En otro grupo de contratos se señala el pago de la diferencia con salario durante las seis semanas anteriores al alumbramiento y las seis siguientes.

Por último, un contrato estatuye un permiso remunerado de siete días, contados a partir de la orden de reintegro dada por el seguro social.

### 6.2.3. *Manufacturas.*

*Productos alimenticios.* En caso de accidente, la empresa se obliga a pagar la diferencia con la prestación del seguro, sin señalar dicha cláusula el tiempo por el cual se hará tal pago, suponiéndose que debe efectuarse por el tiempo que ordinariamente cubre el seguro social. En caso de enfermedad común se paga la diferencia entre el seguro y el salario del trabajador hasta por 14 días.

En esta rama la mayoría de los contratos prevé el pago de los tres primeros días no cubiertos por el seguro social (período de carencia). Uno de los contratos examinados dispone pagar los 2/3 del salario básico del trabajador hasta por 26 semanas. Por el contrario, otro contrato ordena el pago del 50 por ciento del salario básico, en caso de enfermedad no profesional, hasta por ocho semanas, siempre que el trabajador tenga más de un mes en la empresa. Un contrato establece pago del salario hasta por 25 semanas, durante la hospitalización. Por *maternidad*, se contempla pago del salario durante seis semanas antes del parto y seis semanas después, agregándose que en caso de enfermedad después del parto se pagarán hasta 15 semanas de salario básico.

Otro contrato ordena el pago del 60 por ciento del salario durante seis semanas antes y siete semanas después del parto.

*Bebidas.* Las empresas abonan los tres primeros días que no paga el seguro. En uno de los contratos examinados se indica el pago de la diferencia con las prestaciones económicas del seguro social hasta por 52 semanas y si se vence ese lapso, procede el pago del salario básico por 26 semanas más. Transcurrido este último término, se pone fin al contrato de trabajo con el consiguiente pago de prestaciones de antigüedad y cesantía. Otro contrato tiene igual disposición, con la diferencia que al vencerse las 26 semanas, procede el pago de una indemnización igual a la por despido injustificado.

Donde no existiere seguro social, se prevé pago del salario completo durante 15 semanas. Pasado dicho lapso, se pagará el 50 por ciento del salario durante 13 semanas más y si al finalizar las 28 semanas el trabajador no se puede reintegrar, se pondrá fin a la relación de trabajo con pago de indemnizaciones de antigüedad y cesantía.

Como prestación de *maternidad*, se dispone el pago de la diferencia con lo que establece el seguro, durante ocho semanas antes del parto y ocho semanas posteriores. Otra empresa contempla dicho pago durante 14 semanas (siete del reposo prenatal y siete del postnatal). Donde no se hubiere establecido aún el seguro social, se hará el pago correspondiente durante seis semanas antes del parto y las seis semanas siguientes.

*Tabaco.* Se contempla el pago de los tres primeros días no cubiertos por el seguro social y a partir del cuarto día las empresas, en caso de enfermedad, pagan la diferencia con el seguro hasta por 26 semanas.

*Maternidad.* En caso de incapacidad como consecuencia de ésta se procederá al pago de la diferencia con el subsidio del seguro social, a partir del cuarto día y tomando el salario básico de 56 horas semanales, hasta por 26 semanas.

*Textiles.* Durante los tres primeros días que no paga el seguro, las empresas se obligan a abonar el 95 por ciento del salario. Se paga el mismo porcentaje del salario a los trabajadores amparados por el seguro, durante 26 semanas.

Uno de los contratos de este grupo contempla el pago del 90 por ciento del salario básico, en caso de reposo.

Por *maternidad*, pago del 95 por ciento del salario durante seis semanas antes y siete semanas después del parto. Donde no existiere el seguro social se pagará el 85 por ciento del salario durante las seis semanas del prenatal y las seis semanas del postnatal.

*Prendas de vestir y artículos confeccionados.* Se encontró únicamente el pago de los tres primeros días que no cubre el seguro social.

*Maternidad.* Existe en este grupo un seguro, en el cual la empresa se obliga a pagar el 50 por ciento del valor de la cuota mensual. También se establece el pago completo del salario básico para aquellas trabajadoras con más de 10 meses de servicio en la empresa.

*Artículos eléctricos.* Se contempla el pago de los tres primeros días no cubiertos por el seguro. En caso de enfermedad se hará el pago de la prestación durante cuatro semanas para aquellos trabajadores con más de tres meses y menos de un año en la empresa y durante 15 semanas para aquellos trabajadores con más de un año en la misma.

En otro contrato se establece el pago de la diferencia con el subsidio del seguro social, en caso de accidente o enfermedad, hasta por 150 días consecutivos.

*Maternidad.* Procede el pago de la diferencia de salario con la prestación del seguro durante las seis semanas del reposo prenatal y las seis del postnatal para aquellas trabajadoras fijas con más de seis meses en la empresa. En otro contrato, se establece el pago del salario íntegro durante siete semanas de descanso prenatal y siete semanas de postnatal.

*Industria automotriz.* Pago de los tres primeros días que no cubre el seguro social. En cuanto al pago de la diferencia con la prestación del seguro, uno de los contratos establece el mismo hasta por 35 semanas. Otro convenio prevé el pago de la mitad de la diferencia no cubierta por el seguro hasta por 26 semanas. Establece otro contrato el pago hasta por 32 semanas dándole al trabajador el 75 por ciento de la diferencia entre su salario básico y la prestación económica del seguro. En lo tocante a *maternidad*, se establece el pago de la diferencia con el subsidio del seguro durante las seis semanas del descanso prenatal y seis del postnatal.

*Metálicos.* Pago de los tres primeros días no cubiertos por el seguro. En cuanto a la diferencia con las prestaciones económicas del seguro, encontramos tres modalidades en el pago:

- a) Por el tiempo que dure la enfermedad o incapacidad.
- b) Durante 26 semanas.
- c) Durante tres meses.

No contiene disposiciones relativas a las prestaciones por *maternidad*.

*Minerales no metálicos, excepto derivados del petróleo y el carbón.* Pago de los tres primeros días no cubiertos por el seguro estableciéndose, en los casos de reposo u hospitalización que excedan de tres días, pago de un complemento del salario básico devengado

por el trabajador. En uno de los contratos se prevé el pago del 90 por ciento de la diferencia con el seguro social hasta por 52 semanas. No tienen cláusulas relativas a prestaciones por *maternidad*.

*Papeles.* Pago de los tres primeros días. En cuanto a la diferencia con el monto de las prestaciones económicas del seguro, dicho pago se hará por el tiempo del reposo; uno de los contratos de este grupo sólo establece el pago de la diferencia con el seguro, sin indicar el número de semanas. No contiene disposiciones sobre prestaciones por *maternidad*.

*Caucho.* Pago durante los tres primeros días de incapacidad. Durante ocho semanas se abona la diferencia entre el salario y la prestación del seguro.

Por *maternidad* se paga un complemento del salario durante el reposo ordenado por el seguro.

*Substancias y productos químicos.* Pago de los tres primeros días de incapacidad. Donde aún no se aplica el seguro social, se paga el 50 por ciento del salario y en los sectores cubiertos por éste, se abona la diferencia entre el salario y la prestación, por un lapso de seis semanas máximo, siempre que el trabajador tenga más de un mes de servicio en la empresa.

Por *maternidad*, se establece el pago de la diferencia con el seguro social durante las seis semanas del reposo prenatal y las seis del postnatal; uno de los contratos establece durante ese lapso, el pago de la mitad de la diferencia con el seguro.

En uno de los contratos se señala un permiso remunerado ocho semanas antes y ocho semanas después del parto.

6.2.4. *Transporte y comunicaciones.* Pago de los tres primeros días. Se establece, en uno de los contratos, que durante los tres primeros meses de su enfermedad, el trabajador percibirá el 100 por ciento de su salario básico, del cuarto al sexto mes, el 80 por ciento y del séptimo al 12º mes se le pagará la diferencia con el seguro. En caso de no sanar durante los doce meses, recibirá sus prestaciones sociales igual que si se tratara de un despido injustificado.

Un contrato establece el pago del complemento del salario hasta por 30 días. Otro contrato señala que el pago de la diferencia entre salario y subsidio del seguro social se hará mientras éste preste asistencia al trabajador. En cuanto a los trabajadores no asegurados, se les pagará salario completo por 28 semanas.



Los contratos de las compañías aéreas clasifican las enfermedades en *temporales* y *permanetes*, denominándose temporales aquellas que afectan al trabajador hasta por un periodo de seis meses. Pasado dicho lapso, la enfermedad se considera permanente. Ante una enfermedad temporal, se paga el salario básico completo durante los primeros 60 días y pasado ese lapso el 75 por ciento. Una de las compañías aéreas establece salario completo los tres primeros meses y de 3 a 6 meses se pagará el 80 por ciento del mismo.

Respecto a las enfermedades permanentes, uno de los contratos señala que se debe pagar las prestaciones igual que si se tratara de un despido injustificado, mientras que otro contrato prevé que se pagarán las indemnizaciones por antigüedad, cesantía y preaviso.

Uno de los contratos examinados establece el pago completo del salario hasta por 26 semanas, señalando en otra cláusula aquellas enfermedades ante las cuales se puede prorrogar el pago por 26 semanas más (tuberculosis, saturnismo, accidente de trabajo, cáncer, enfermedades cardiovasculares y nerviosas).

Prestaciones de *maternidad* existen tan sólo en uno de los contratos (Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela); dispone pago de salario doble durante las seis semanas del reposo prenatal y las seis semanas del postnatal.

6.2.5. *Electricidad y agua*. Pago de los tres primeros días. El pago de la diferencia entre salario y prestación del seguro social se establece en un contrato, sin indicar duración. En otros se señala el pago del 50 por ciento del salario básico hasta un máximo de diez días o hasta 14 semanas, una vez agotadas las primeras 26 semanas durante las cuales se paga totalmente la diferencia con el seguro.

En aquellas zonas donde no hubiere seguro social se pagará el 50 por ciento del salario hasta 12 meses. Uno de los contratos dispone que cuando se agoten las prestaciones económicas del seguro social, la empresa pagará 16 semanas más, previo informe del médico de la empresa o del seguro. Vencidas dichas 16 semanas, si el seguro reampara al trabajador, se le paga la diferencia por el tiempo del reamparo y al final de éste, se le liquidarán las prestaciones sociales, si continúa la incapacidad.

Por *maternidad* se establece pago del salario durante las seis semanas del reposo prenatal y las seis del postnatal.

6.2.6. *Agricultura.* En las Centrales Azucareras se dispone el pago de los tres primeros días de incapacidad. Se estatuye el pago de la diferencia entre salario y prestación del seguro hasta por diez semanas.

Una de las centrales establece pago del 60 por ciento del salario para el trabajador enfermo o en reposo.

*Maternidad.* Se prevé un reposo remunerado por dos meses antes y dos meses después del parto.

El contrato de la *Bananera Venezolana* establece durante el tiempo de reposo por prescripción médica 40 medios salarios de remuneración. También se prevé un pago adicional de cinco salarios cuando la enfermedad sea certificada por el médico.

Los contratos de las *haciendas* modifican el artículo 74 del Reglamento de la Agricultura y Cría, estableciendo las siguientes prestaciones:

- a) si la incapacidad es de 12 días o menos, se paga salario completo;
- b) entre 12 y 24 días, el 50 por ciento del salario;
- c) si excede de 24 días, la empresa paga lo que crea conveniente o puede suministrar al enfermo o accidentado la asistencia disponible y usual en la región.

Es de advertir que tanto en el contrato de la *Bananera Venezolana* como en el de las haciendas, no existen cláusulas relativas a *maternidad*.

6.2.7. *Comercio.* Se pagan los tres primeros días no cubiertos por el seguro social. En referencia al pago de la diferencia entre salario y prestación del seguro, uno de los contratos no señala duración y en otros se determina el mismo hasta por seis meses. Cuando la enfermedad se presenta en trabajadores no amparados por el seguro social se pagará el salario íntegro hasta por seis meses.

En aquellos lugares donde no hubiere seguro social se prevé pago del 50 por ciento del salario, con un máximo de Bs. 800 en el caso de los trabajadores y de Bs. 600 para los miembros de su familia amparados por el contrato.

En uno de los contratos figura una tabla escalonada: el número

de días de reposo por pagar va aumentando mientras mayor sea la antigüedad del trabajador.

Un contrato que agrupa a varias empresas determina el pago de la diferencia con el seguro social desde siete a 21 días, según se trate de una empresa "a", "b" o "c". Tal clasificación la contiene el propio convenio.

Conforme a un convenio se establece un *seguro privado de enfermedad y accidente*. A los trabajadores amparados por el seguro social y no hospitalizados, el empleador debe pagar directamente la diferencia entre salario y prestación desde el tercer día hasta los 14 días de carencia que prevé la póliza de seguro privado. En caso de hospitalización se pagará la diferencia desde el tercer día hasta los cinco días de carencia que menciona la póliza. En cuanto a los trabajadores no amparados por el seguro social y no hospitalizados, se pagará la diferencia de salario por los 14 días de carencia y en los casos de hospitalización, se pagarán cinco días de carencia. En caso de vencimiento de los 14 y 5 días, respectivamente, siempre que por la póliza de seguro privado corresponda el 50 por ciento del salario, la empresa se compromete a pagar el resto del salario.

Por *maternidad* se establece pago de la diferencia entre salario y prestaciones del seguro social durante las siete semanas y media del reposo prenatal y siete semanas y media del postnatal. En caso de no estar asegurada la trabajadora se le pagará el sueldo íntegro durante igual plazo. En otros contratos se establecen pagos durante 12, 14 y 16 semanas, en lapsos iguales, antes y después del parto.

6.2.8. *Construcción*. Pago de los tres primeros días no cubiertos por el seguro social. El pago de la diferencia con las prestaciones económicas del seguro se establece hasta por 26 semanas. En un contrato se indica que cuando el trabajador agote las 52 semanas establecidas en el seguro social, la empresa pagará durante 4 semanas más. No se encontraron cláusulas relativas a prestaciones de *maternidad*

### 6.3. *Prestaciones por riesgos profesionales.*

6.3.1. *Minas y canteras*. En caso de *incapacidad temporal* la empresa se compromete a pagar los tres primeros días no cubiertos por el seguro social y además, la diferencia entre el salario básico del trabajador y la prestación del seguro, durante 52 semanas. Donde aún no existe el seguro, el empleador debe abonar la totalidad del salario básico.

En caso de *incapacidad permanente total*, para los trabajadores en aquellos lugares donde todavía no se aplica el seguro social, los contratos establecen pago de una indemnización global, por sumas que oscilan entre Bs. 25,000 y Bs. 60,000. Uno de los convenios prevé pago de una indemnización de Bs. 5,000 en adición a las prestaciones que otorgue el seguro social allí donde éste funciona.

Por *incapacidad permanente parcial*, en las zonas donde aún no existe el seguro social, el empleador se compromete a pagar las cantidades que correspondan al trabajador conforme a la ley del trabajo, aumentadas en un 75 por ciento y sin tomar en cuenta los límites fijados por el artículo 148 de dicha ley, que fija un pago no superior al equivalente de un año de salarios ni de Bs. 10,000.

*Período de rehabilitación.* Los trabajadores en las condiciones anteriores serán sometidos a entrenamiento durante un período que en uno de los contratos es de cuatro meses y en otro de seis meses.

Durante dicho período, el trabajador recibirá su salario básico anterior y si posteriormente resulta apto para un cargo, la compañía le asignará trabajo de acuerdo con el entrenamiento y el salario básico correspondiente. Si la compañía no tiene empleo del tipo para el cual está rehabilitado el trabajador, o si éste no se rehabilitare, la compañía pagará las indemnizaciones legales y contractuales por terminación del contrato de trabajo, conforme a la ley del trabajo.

En uno de los contratos se establece que en aquellos sitios donde no existiere el seguro social se pagarán las cantidades que correspondan al trabajador aumentadas en un 50 por ciento, sin tomar en cuenta los límites de la ley del trabajo. Otro contrato establece el pago de la indemnización prevista en el artículo 148 de la ley del trabajo, aumentada en un 50 por ciento hasta un máximo de Bs. 15,000.

En caso de *muerte* del trabajador hay convenios colectivos que establecen una prestación funeraria: uno por Bs. 800, otro por Bs. 2,000 y otro por Bs. 3,000.

En aquellas zonas no cubiertas todavía por el seguro social, se prevé el pago de una suma global, que según los contratos varía entre Bs. 25,000 y Bs. 60,000, mientras la Ley del Trabajo, en su Título IV, artículo 141 limita la indemnización en tal caso, al equivalente de dos años de salarios o Bs. 15,000. Uno de los contratos señala que en los lugares donde se aplique el seguro social, el empleador pagará en adición a las prestaciones de éste, la suma de Bs. 5,000.

Finalmente, se anota que en los convenios de la Iron Mines Company of Venezuela y el de todas las compañías petroleras que operan en el país (contrato único), se establece la obligación de suministrar aparatos de prótesis y ortopédicos a los trabajadores que los requieran a consecuencia de un accidente. Se incluye la obligación de reponer los aparatos dañados o perdidos. La provisión de estos aparatos está limitada naturalmente a aquellos lugares donde aún no se aplique el seguro social.

6.3.2. *Servicios.* Por *incapacidad temporal* un contrato establece el pago de la diferencia entre la cuantía del salario y la del subsidio del seguro social, durante todo el tiempo que éste otorgue ese subsidio. Otro contrato prevé el pago del salario completo, hasta que el trabajador sea dado de alta o se le acuerde una indemnización o pensión, conforme a la ley del seguro social.

En caso de *incapacidad permanente total*, uno de los contratos examinados reconoce derecho a pensión a los trabajadores con más de diez años de servicios en la empresa. Esta prestación será equivalente a tantos veinticincoavos del sueldo como años de servicios cuente el trabajador. A los empleados con sueldo mensual superior a Bs. 1,000 el cálculo se hará sobre el sueldo promedio de los últimos cinco años.

6.3.3. *Manufacturas. Productos alimenticios.* No aparecen cláusulas sobre prestaciones equivalentes a las específicas de la seguridad social salvo para el caso de muerte, que figuran en el párrafo 6.6.3., en vista de que se pagan cualquiera que sea la causa profesional o no del fallecimiento.

*Bebidas.* Observación igual a la precedente.

*Tabaco. Incapacidad temporal.* Agotado el periodo durante el cual paga prestaciones el seguro social, las empresas se obligan a abonar las indemnizaciones que establece la ley del trabajo por despido sin justa causa, más una indemnización global de hasta Bs. 15,000. En caso de *muerte* se paga lo indicado en párrafo 6.6.3. Un contrato establece además un suplemento del 75 al 85 por ciento sobre las indemnizaciones previstas en Art. 141 de la ley del trabajo.

*Textiles.* Por *incapacidad temporal* se paga el salario básico mientras el accidentado se encuentra hospitalizado. En caso de *incapacidad permanente*, un convenio prevé, en adición a las indemnizaciones establecidas por la legislación, un seguro privado de hasta Bs. 5,000, el

que contempla los posibles accidentes y el correspondiente porcentaje de indemnización en cada caso.

Para indemnizaciones por *muerte* véase más adelante el párrafo 6.6.3.

*Prendas de vestir y artículos confeccionados.* Los convenios examinados no contemplan prestaciones de seguridad social en esta contingencia.

*Artículos eléctricos. Incapacidad temporal.* Se otorga una prestación durante 26 semanas a los trabajadores que tengan entre tres meses y un año de servicio y durante 52 semanas a los con más de un año de trabajo.

*Industria automotriz.* Se prevé un examen médico para investigar las posibles intoxicaciones por plomo, el que se efectúa en colaboración con dependencias gubernamentales. En caso de *incapacidad temporal* un contrato establece el pago durante 52 semanas, de la diferencia entre el salario y la prestación del seguro social a los trabajadores con más de 30 días de servicios en la empresa.

*Metálicos. Incapacidad temporal.* Un convenio establece el pago de la diferencia entre salario y prestación del seguro social hasta por 12 meses. *Incapacidad permanente total:* los convenios prevén la contratación de un seguro colectivo privado para indemnizar estas incapacidades, con hasta Bs. 10,000. *Muerte:* Bs. 3,000.

*Substancias y productos químicos.* A los accidentados del trabajo en lugares no cubiertos por el seguro social, hay convenios que contemplan la atención hospitalaria de cargo del empleador.

*Incapacidad temporal.* Donde aún no se aplique el seguro social, los convenios prevén el pago del 50 por ciento del salario hasta durante tres semanas, para aquellos trabajadores con más de seis semanas de servicios en la empresa. Uno de los contratos establece que en caso de accidente que determine reposo menor de cuatro días, la empresa pagará los honorarios médicos; si el reposo se prolonga, pagará la diferencia en cuantía de prestaciones respecto del seguro social. Otro convenio contempla el pago de la diferencia entre salario y prestación del seguro, hasta por seis semanas, prorrogables hasta diez.

Un contrato establece que cuando se agote el derecho a prestaciones por la duración prevista por la ley, la empresa pagará 13 semanas adicionales.

A los trabajadores afectados por *incapacidad permanente parcial* se les reconoce derecho a servicios de rehabilitación durante tres meses, pagados con el salario básico.

*Minerales no metálicos, excepto derivados del petróleo y del carbón. Incapacidad temporal.* Un contrato establece pago del 100 por ciento del salario durante 52 semanas.

*Caucho. Incapacidad temporal.* Se abona la diferencia entre salario y prestación del seguro social, durante 12 semanas según un contrato y por 36 semanas conforme a otro. Un convenio dispone un período de rehabilitación de cuatro meses en favor del trabajador afectado con *incapacidad permanente parcial*, con goce del salario básico.

6.3.4. *Transportes y comunicaciones.* Hay convenios que contemplan atención quirúrgica, hospitalización y medicamentos, en caso de enfermedad producida con motivo del desempeño de las funciones ordinarias del trabajador.

*Incapacidad temporal.* Conforme a un contrato, debe complementarse la prestación del seguro hasta enterar el salario total, durante 52 semanas. *Incapacidad permanente.* Uno de los contratos de las compañías de aviación establece un seguro privado para el caso de incapacidad del ejercicio profesional, con pago de Bs. 25,000 a los capitanes de aviación y Bs. 20,000 a los copilotos. Otro contrato indica la existencia de un seguro privado de accidentes ocasionados por la corriente eléctrica, con indemnización de Bs. 30,000.

6.3.5. *Electricidad y agua.* Allí donde aún no se aplica el seguro social, se prevé asistencia médico-quirúrgica, medicamentos y hospitalización a cargo del empleador.

*Incapacidad temporal.* Varios contratos contemplan pago de salario completo durante hasta 18 meses de incapacidad. *Incapacidad permanente.* Un contrato prevé un seguro privado colectivo de accidentes, hasta con Bs. 8,000 de indemnización. *Muerte.* Se paga indemnización de un monto doble del que correspondería conforme a la legislación; existe además una póliza de seguro de vida por Bs. 20,000.

6.3.6. *Agricultura. Haciendas.* Varios contratos establecen el suministro de asistencia médicoquirúrgica y medicamentos. En los contratos de las haciendas se encuentra la incapacidad clasificada en *parcial y temporal* y en *parcial y permanente*. En el primer caso se dispone el pago de salario completo y gastos de asistencia médica por

cuenta de la empresa; en el segundo, si no se puede encontrar un empleo al trabajador adecuado a su capacidad residual, debe pagársele indemnización igual a dos años de salario. En caso de incapacidad *total y permanente*, en contratos de las haciendas se prevé el pago de Bs. 5,000 como indemnización. En caso de *muerte*, según los contratos, se prevén indemnizaciones por Bs. 5,000, o por el equivalente a tres años de salario básico con límite de Bs. 20,000 según un contrato, y límite de Bs. 25,000 según otro, o una suma igual a 420 días de salario, o igual a dos años de salario más coste de los gastos de entierro.

6.3.7. *Comercio. Incapacidad temporal.* Varios contratos prevén pago durante 36 semanas, de la diferencia entre salario y prestación del seguro social. *Incapacidad total permanente.* Un contrato que la califica de "invalidez" establece la contratación de una póliza de seguro privado, por Bs. 40,000 para cubrir este riesgo.

6.3.8. *Construcción.* Varios contratos prevén la entrega gratuita de gafas. *Incapacidad permanente total.* En caso de que el trabajador no esté protegido por el seguro social, se pagará la indemnización prevista en el Título IV de la ley del trabajo, artículo 146 (pago único equivalente a dos años de salario con límite de Bs. ... 15,000), aumentada en un 30 por ciento. Un contrato habla de un "plan de seguro privado", pero sin ofrecer detalles.

#### 6.4. *Prestaciones por invalidez.*

6.4.2. *Servicios.* Un contrato establece pensión en favor de los trabajadores con más de diez años de servicios en la empresa, equivalente a tantos veinticincoavos de sueldo como años de servicios tenga el trabajador. A los empleados con sueldo mensual superior a Bs. 1,000 el cálculo de la prestación se hará sobre el sueldo promedio de los últimos cinco años.

6.4.3. *Manufacturas. Textiles.* Para el caso de invalidez parcial un contrato contempla un seguro privado de accidentes, con indemnizaciones de hasta Bs. 5,000.

*Industria automotriz.* Una empresa se obliga a contratar una póliza de seguro privado de accidentes.

*Metálicos.* En este grupo se establece un seguro colectivo privado, para el caso de invalidez, con indemnización de hasta Bs. 10,000.

*Caucho.* En caso de invalidez parcial se dispone un período de rehabilitación de cuatro meses con pago del salario básico.



*Substancias y productos químicos.* Por invalidez parcial, tres meses de rehabilitación con goce del salario básico.

6.4.5. *Electricidad y agua.* En este grupo aparece un seguro colectivo para el caso de invalidez producida por accidentes, con indemnizaciones de hasta Bs. 8,000.

6.4.7. *Comercio.* Un contrato establece la obligación del empleador, de contratar un seguro privado de invalidez, por Bs. 40,000.

#### 6.5. *Prestaciones por vejez.*

A excepción de tres contratos, esta clase de prestaciones, prevista en la ley del seguro social, no se encuentra dentro de la contratación colectiva.

En el contrato del Instituto Venezolano de Petroquímica se dispone que concederá un bono del 10 por ciento de la liquidación total que corresponda a trabajadores retirados por la empresa cuya edad sobrepase los 60 años (hombres) y 55 (mujeres). No gozarán de este beneficio los trabajadores amparados por la ley del seguro social.

En el contrato de la Bananera Venezolana se dispone que la empresa reconocerá a sus trabajadores el beneficio de jubilación, cuando tuvieren 20 años o más de servicio ininterrumpido en la empresa y 50 años de edad. El trabajador jubilado no tendrá derecho a sus prestaciones sociales pendientes, pero sí a una pensión anual igual al 40 por ciento de 312 salarios básicos. Cuando tenga más de 25 años de trabajo se aumenta a 60 por ciento del mismo número de salarios básicos y cuando tenga más de 30 años en la empresa se le pagará el 80 por ciento sobre los 312 salarios.

En el contrato del Tabaco (Grupo de Empresas) se establece una indemnización para el trabajador que se retire después de haber llegado a la edad de 55 años (hombres) y 50 años (mujeres) o al quedar amparado por la jubilación del seguro social a la edad de 60 años los hombres y 55 las mujeres. El monto de tal indemnización en algunos casos alcanza al 75 por ciento de la antigüedad prevista en el artículo 37 de la ley del trabajo y en otros casos al 80 por ciento.

#### 6.6. *Prestaciones por muerte.*

6.6.1. *Minas y canteras. Gastos funerarios.* Al fallecimiento del trabajador el empleador debe pagar entre Bs. 500 y 1,000. Por muerte de la esposa o concubina, hijos o padre, se prevén sumas de entre Bs. 400 y 800. En el caso de los familiares se hace la salvedad de que

si existe seguro social en la zona, no se otorgará por la empresa esta prestación.

6.6.2. *Servicios. Gastos funerarios.* Por muerte del trabajador se paga entre Bs. 300 y 1,500, siendo la tendencia, entre 300 y 500. Por fallecimiento de familiares, los convenios contemplan pagos de entre Bs. 150 y 700, siendo Bs. 300 la cantidad más frecuente. *Indemnización.* En algunos convenios se prevé un seguro de vida por Bs. 5,000. Un convenio establece orden de preferencia para su pago: viuda, concubina, hijos, padres y hermanos.

6.6.3. *Manufacturas. Productos alimenticios. Gastos funerarios.* Por muerte del trabajador, de Bs. 600 a 3,000. Por familiares, Bs. 200 por muerte del padre o madre, y Bs. 500 por esposa, concubina e hijos. *Indemnización.* Un convenio establece seguro de vida por Bs. 7,500 y otro de Bs. 10,000 si la muerte es por accidente o Bs. 5,000 si tiene otras causas.

*Bebidas. Gastos funerarios.* De Bs. 1,000 a 2,000 por muerte del trabajador y de Bs. 600 a 1,500, por cada miembro de la familia.

*Tabaco. Gastos funerarios.* Bs. 1,000 por muerte del trabajador, Bs. 500 por al cónyuge, concubina, padres e hijos menores; Bs. 300 por muerte del abuelo, nieto o hermano menor de edad.

*Textiles. Gastos funerarios.* De Bs. 400 a 800 por muerte del trabajador y entre Bs. 250 y 500 por padres, hijos, hermanos, cónyuge o concubina. *Indemnización.* Pólizas de seguro de vida de entre Bs. 5,000 y 10,000; el seguro se paga a la esposa o concubina del trabajador y en su defecto, a los familiares señalados en artículo 142 de la ley del trabajo (hijos menores de 18 años; hijas solteras mayores de 18 años, hijos mayores de 18 años, incapacitados; viuda; viudo inválido; ascendientes a cargo; nietos menores de 18 años, si son huérfanos).

*Prendas de vestir y artículos confeccionados. Gastos funerarios.* Bs. 200 a 300 por muerte del trabajador y entre Bs. 200 a 1,000 por los padres, esposa, hijos menores y hermanos incapacitados. *Indemnización.* Seguro de vida entre Bs. 10,000 y 20,000.

*Artículos eléctricos. Gastos funerarios.* Bs. 600 a 700 por muerte del trabajador y de Bs. 500 a 600 por esposa, concubina, hijos, padres, hermanos menores y abuelos. Uno de los convenios limita el pago de la asignación funeraria a los trabajadores con salario no superior a Bs. 2,000 al mes.

*Industria automotriz. Gastos funerarios.* Bs. 1,500 por el trabajador y de Bs. 550 a 800 por fallecimiento de los padres, cónyuge, concubina; hijos y hermanos solteros menores de 18 años. Un contrato fija la condición de 30 días de trabajo en la empresa. *Indemnización.* Seguro de vida; un convenio prevé Bs. 20,000 si la muerte se debe a accidente y Bs. 10,000 en los otros casos. El empleador paga el 75 por ciento de la prima de esta póliza de seguro.

*Metálicos. Gastos funerarios.* Bs. 1,000 al fallecimiento del trabajador y Bs. 650 a 800 por cada familiar. Un convenio condiciona el pago a que el trabajador tenga al menos dos meses de servicios. *Indemnización.* Seguro de vida.

*Minerales no metálicos, excepto derivados de petróleo y carbón. Gastos funerarios.* Bs. 1,500 a 2,500 por el trabajador y de Bs. 200 a 650 por cada miembro de la familia.

*Papeles. Gastos funerarios.* Bs. 300 por el trabajador y de Bs. 300 a 700 por muerte de cada familiar. *Indemnización.* Seguro de vida de Bs. 5,000.

*Caucho. Gastos funerarios.* Bs. 600 a 1,100 por muerte del trabajador (esta última suma, si se debió a accidente del tránsito). Por fallecimiento de familiares, Bs. 400 a 850. Un contrato exige al menos un mes de trabajo en la empresa. *Indemnización.* Seguro de vida, el 50 por ciento de cuya prima paga el empleador. Un convenio de este grupo crea una caja de ahorros, con 25 por ciento de aporte de la empresa. A la muerte del trabajador, esa caja paga Bs. 10,000 a los beneficiarios.

*Substancias y productos químicos. Gastos funerarios.* Bs. 1,000 a 7,000 a la muerte del trabajador; un contrato establece este orden de prioridad para el pago: cónyuge, concubina, hijos, padres y hermanos. Por familiares se paga entre Bs. 200 y 800. *Indemnización.* Seguro de vida en el que el empleador paga la prima correspondiente a los primeros Bs. 8,000. Un contrato establece el aporte por cada trabajador de Bs. 2 cuando fallece un miembro de la familia y Bs. 10 cuando muere otro trabajador. No se indica aporte del empleador.

6.6.4. *Transportes y comunicaciones. Gastos funerarios.* Bs. 500 a 1,000 por muerte del trabajador, pagados en este orden: esposa, concubina, padres, hijos, familiares más cercanos. Por familiares se otorga entre Bs. 300 y 700. *Indemnización.* Un convenio prevé pago de Bs. 2,000 y otro de Bs. 30,000 según este orden: hijos, cónyuge,

concubina con más de dos años de vida en común, herederos legales del trabajador. En los contratos de las compañías aéreas éstas se obligan a tomar un seguro de vida en favor de los capitanes, por Bs. 25,000 y de los copilotos por Bs. 20,000. Además, traslado del cadáver hasta la residencia de la familia, por cuenta de la empresa. El convenio con la Compañía A. Nacional Teléfonos de Venezuela establece pensiones para sobrevivientes, si el trabajador fallecido deja al menos tres hijos y el varón no tiene 16 años. Se paga el 30 por ciento del salario durante dos años, si el trabajador reunió entre cinco y diez años de servicios y 60 por ciento del salario durante cuatro años, si cumplió más de 10 años de servicio. Estas pensiones no se pagan si los sobrevivientes tienen derecho a las prestaciones establecidas en la ley del seguro social.

6.6.5. *Electricidad y agua. Gastos funerarios.* Bs. 400 a 1,500 por muerte del trabajador y de Bs. 300 a 1,200, por cada miembro de la familia que fallezca.

6.6.6. *Agricultura. Gastos funerarios.* Bs. 150 a 1,000 por muerte del trabajador y Bs. 200 a 400 por cada miembro de la familia. *Indemnización.* Un convenio prevé el pago de un año de salarios.

6.6.7. *Comercio. Gastos funerarios.* Bs. 200 a 400 por el trabajador y de Bs. 1,200 por los familiares. Un contrato requiere que el trabajador tenga al menos un año de servicios en la empresa. *Indemnización.* Seguros de vida por Bs. 10,000 hasta 100,000. Un convenio establece pago de Bs. 100,000 si la muerte del trabajador se debió a un accidente y Bs. 50,000 en los demás casos. Otro convenio contempla el pago durante seis meses, a los familiares, del salario del trabajador fallecido.

6.6.8. *Construcción. Gastos funerarios.* Bs. 500 a 1,100 por el trabajador y de Bs. 450 a 500 por cada miembro de la familia. *Indemnización.* Donde aún no se aplique el seguro social, uno de los convenios establece que la prestación conforme al artículo 141 de la ley del trabajo (véase en párrafo 6.3.1. su cuantía) se pagará aumentada en un 30 por ciento.

*Observación general.* En caso de muerte del trabajador, además de la prestación por gastos funerarios, el pago de una suma global única o la contratación de una póliza de seguro de vida, muy numerosos convenios colectivos, correspondientes a diversas actividades, prevén el pago a los miembros de la familia, de ciertas indemnizaciones previstas en la ley del trabajo para el caso de despido injustifi-

cado. Denominadas “de antigüedad” y “cesantía”, estas prestaciones por despido no son propias de la seguridad social y por esa razón no se mencionaron respecto de cada clase de empresas. Representan una ayuda de cierta importancia para la familia a la muerte del trabajador. La prestación de antigüedad es igual a 15 días de salario por año de servicios ininterrumpidos (artículo 37, ley del trabajo) y la de cesantía, igual a entre 5 y 15 días de salario por año de trabajo (artículo 39, ley del trabajo).

#### 6.8. *Asignaciones familiares.*

Muchos convenios colectivos de trabajo contemplan el pago de una suma por una sola vez, al nacimiento de cada hijo del trabajador. Se menciona ese beneficio en el presente párrafo, aunque no se trata de una asignación familiar —de pago periódico— en el sentido en que corrientemente se emplea esta expresión. Un cuadro que resume su cuantía se inserta más adelante. En cuanto a asignaciones familiares propiamente tales, se encontraron las siguientes:

6.8.2. *Servicios.* El contrato de la Universidad Central de Venezuela establece pago de Bs. 30 al mes, hasta un máximo de cinco hijos para quienes ganen hasta Bs. 1,500 mensuales y por máximo de tres hijos, para quienes ganen más de esa suma. El contrato del Instituto Venezolano de Seguros Sociales prevé Bs. 25 al mes, hasta que el hijo cumpla 15 años, pudiendo prolongarse la asignación en favor de los hijos que sigan estudios regulares.

6.8.3. *Manufacturas. Metálicos.* Un convenio establece asignación de Bs. 50 para los hijos en edad escolar y otro, Bs. 60 ó Bs. 70, según el grado que curse el hijo estudiante.

*Substancias y productos químicos.* Subsidio familiar de Bs. 20.

6.8.5. *Electricidad y agua.* Un contrato asigna Bs. 40 mensuales por hijo, al trabajador que gane menos de Bs. 1,500 al mes.

6.8.7. *Comercio.* A diferencia de las otras actividades, en ésta predominan cláusulas que establecen asignaciones familiares de pago periódico, por sumas que fluctúan entre Bs. 60 y 85, predominando la suma de Bs. 75. Por lo general, se otorgan hasta los 18 años de edad de los hijos, aunque un convenio fija el límite hasta tanto el hijo dependa del trabajador. Como requisito para la prestación, una empresa exige 30 días previos de servicios y otra, seis meses.

*Asignaciones de pago único al nacimiento de cada hijo*

<i>Actividad</i>	<i>Cuantía varía entre</i>		<i>Cuantía más frecuente</i>
	<i>bolívares</i>		<i>bolívares</i>
6.8.2 Servicios	100	y 500	300
6.8.3. Manufacturas			
Productos alimenticios	50	y 350	—
Bebidas	350	y 1,500	450
Tabaco		525	525
Textiles	250	y 375	275
Prendas de vestir y artícu- los confeccionados	200	y 500	—
Artículos eléctricos	400	y 500	—
Industria automotriz	400	y 650	400
Metálicos	500	y 600	600
Minerales no metálicos, excepto derivados de pe- tróleo y carbón	400	y 500	—
Papeles	200	y 500	200
Caucho	400	y 750	—
Substancias y productos químicos	350	y 750	400
6.8.4. Transportes y comunica- ciones	300	y 700	—
6.8.5. Electricidad y agua	350	y 700	—
6.8.6. Agricultura. Centrales azucareras	100	y 500	—
Agricultura. Haciendas	20	y 40	—
6.8.7. Comercio	200	y 700	—
6.8.8. Construcción	500	y 550	—

Sólo algunos contratos mencionan el requisito de cierto tiempo previo de trabajo para obtener la asignación única por nacimiento, el que se fija —según las empresas— entre 30 días y un año de servicios ininterrumpidos.

*7. Requisitos para el derecho a prestaciones  
y conservación del mismo.*

La gran mayoría de los convenios examinados no exige ningún período previo de calificación para el derecho a las prestaciones. En

el caso de prestaciones en dinero por incapacidad temporal, sólo por excepción se encuentran cláusulas en este sentido, por ejemplo, en un contrato de la industria automotriz (30 días de trabajo en la empresa) o de substancias y productos químicos (seis semanas en la empresa). Respecto de las asignaciones familiares, diversos convenios prevén un período de calificación que varía entre 30 días y un año de servicios. Por razones obvias, en el caso de pensiones se establece un período de calificación: en el sector de servicios, la pensión de invalidez se adquiere con al menos 10 años de trabajo y el contrato de la Bananera Venezolana exige 20 años de servicios ininterrumpidos en la empresa, para el goce de pensión de vejez. Como se habrá observado en la descripción precedente, sólo por excepción aparece en algún convenio el derecho a pensiones.

En cierto número de casos el otorgamiento de prestaciones por parte del empleador está condicionado al hecho de que aún no se aplique el seguro social en las regiones o a los trabajadores respectivos.

Si se comparan los requisitos con los de la legislación del seguro social, estos últimos aparecen más liberales. Por ejemplo, no establecen ningún período de calificación para el goce de prestaciones monetarias de incapacidad temporal y es más reducido que en los convenios citados, el período previo al goce de pensiones de invalidez o vejez. En cambio, la edad de retiro en el contrato de la Bananera Venezolana (50 años) es más baja que la fijada por la ley del seguro social (55 años, mujeres; 60 años, hombres).

En lo que se refiere a la conservación del derecho cuando un trabajador pasa de uno a otro empleador, las informaciones recogidas no lo mencionan. Probablemente ello se explica porque el 70 por ciento de los convenios examinados son suscritos con empresas individuales y por tanto, en los pocos casos en que se exige un período previo de trabajo, éste debe haberse desempeñado con el mismo empleador, quien no responde de los derechos adquiridos o en vías de adquisición con empleadores precedentes.

#### 8. *Financiamiento.*

Como regla general, a cargo exclusivo del empleador. Por excepción, en las prestaciones por muerte, en un contrato correspondiente al grupo de minerales no metálicos, se encuentra la existencia de una caja de ahorros que paga cierto beneficio; esa caja se financia en un 25 por ciento con aporte de la empresa y el resto es depositado

por los trabajadores. Otra excepción la constituye un contrato en el sector de substancias y productos químicos, donde al fallecimiento de miembros de la familia de un trabajador, cada uno de éstos debe aportar Bs. 2 y si fallece un trabajador, cada uno debe pagar Bs. 10 a los familiares. En aquellos convenios colectivos donde se establece un seguro privado para cubrir determinadas contingencias, en diversos casos el trabajador debe contribuir al pago de la prima, como por ejemplo en el contrato de la industria automotriz.

#### 9. Administración.

Las prestaciones son administradas directamente por los empleadores. La participación de los sindicatos es nula, salvo su vigilancia sobre el cumplimiento de las diversas cláusulas que integran los contratos, pero sin acceso directo a su administración.

Es interesante anotar que varios dirigentes sindicales han expuesto, en nombre de la Confederación de Trabajadores de Venezuela, el deseo de obtener una participación de los diversos sindicatos y federaciones afiliados a dicha Central, en la administración de los convenios. Quizás es un síntoma de esta posición, una cláusula del convenio entre la Cámara Venezolana de la Construcción —que agrupa a las empresas constructoras— y la Federación de Trabajadores de la Construcción. Establece que las asignaciones por matrimonio, nacimiento y defunción se pagarán a través del sindicato respectivo, siempre que así lo autorice el trabajador ante la empresa.

### CAPITULO III

#### PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN ALGUNOS OTROS PAISES

La descripción de prestaciones de seguridad social contenida en los dos capítulos precedentes se basa en la investigación *ad-hoc* practicada en el Perú y en Venezuela. La Oficina ha podido, además, examinar un cierto número de convenios colectivos de Colombia, El Salvador y Paraguay. Se trata de un número más bien limitado de éstos. Sin embargo, son tan escasas las referencias publicadas sobre la seguridad social en los convenios colectivos de América Latina, que aun la información fragmentaria que figura a continuación puede re-



sultar útil para contribuir a una visión general de la materia <sup>(1)</sup>. En particular, sobre las tendencias que se observan en cuanto a las prestaciones convencionales y sobre las características de éstas.

### 1. *Prestaciones en convenios colectivos de Colombia.*

Fueron examinados los convenios en la industria textil y además, unos 25 convenios en empresas comerciales, mineras e industriales (metalurgia, productos químicos, farmacéuticos, cristales, muebles y otros).

#### 1.1. *Asistencia médica.*

Se extiende esta asistencia a miembros de la familia no protegidos por el seguro social, el que la limita al asegurado e hijos hasta de seis meses de edad. Por ejemplo, se encuentran cláusulas reconociendo derecho a asistencia a los hijos hasta los 12 años, a los padres mayores de 55. Algunas empresas textiles han organizado ciertos servicios médicos propios en favor tanto de los trabajadores como de los miembros de la familia; los convenios especifican la forma, calidad y amplitud de las prestaciones médicas. En otros casos ciertas empresas pagan toda o parte de la prima de un seguro médico voluntario en favor de miembros de la familia del trabajador.

#### 1.2. *Prestaciones monetarias por enfermedad y maternidad.*

Muchas veces se contempla el pago de salario durante el período de carencia de tres días establecido por la legislación de seguro social. En ciertos casos durante esos tres días se paga el salario total y en otros, sólo una fracción.

Numerosos convenios establecen la obligación del empleador de pagar un tercio del salario durante la incapacidad por enfermedad, en complemento de los dos tercios que paga el seguro social. Por otra parte, por diversos convenios se prolonga el pago por parte del empleador, después de los 180 ó 360 días de incapacidad en que se

---

(1) Cierta información adicional sobre prestaciones de seguridad social en los convenios, puede encontrarse en OIT, novena Conferencia de los Estados de América Miembros de la OIT. Informe IV, "Remuneración y condiciones de trabajo en relación con el desarrollo económico. Servicios de bienestar en la empresa y su repercusión en el nivel de vida de los trabajadores". Ginebra, OIT, 1970. También véase: Alfredo Tarre Murzi, Ministro del Trabajo, 10 años de contratación colectiva de trabajo en el sector agrícola. 1958-1969. Caracas, noviembre de 1969. Análisis efectuado por la Dirección de Estadísticas del Ministerio del Trabajo.

extingue el derecho conforme a la legislación del seguro social. Según las empresas, durante el período de prolongación se paga todo el salario o sólo una parte. En algunos casos, para extender la duración del beneficio, se establecen ciertas condiciones, como por ejemplo, que el trabajador padezca tuberculosis o esté hospitalizado.

Numerosos convenios establecen el pago de cierta suma con motivo del nacimiento de un hijo y en no pocos convenios, también en caso de aborto, aunque una cuantía inferior. Se observan montos entre 75 y 625 pesos, predominando la cuantía de 200 pesos. En por lo menos tres convenios el pago de la bonificación por nacimiento es mayor si el trabajador se encuentra en localidades donde todavía no existen servicios del Instituto Colombiano de Seguros Sociales, lo que indica la intención de ayudar a sufragar los gastos derivados de la maternidad.

También en caso de maternidad, algunos convenios prevén el pago de salario por un período más prolongado que el que establece la legislación del seguro social.

### 1.3. *Prestaciones por invalidez, vejez y para sobrevivientes.*

Aunque la puesta en vigor en diciembre de 1966 <sup>(1)</sup>, del seguro social de invalidez, vejez y sobrevivientes ha venido a modificar radicalmente la situación antes existente, vale la pena mencionar que antes de esa fecha las prestaciones por estas contingencias estaban a cargo directo de los empleadores, aunque sólo en empresas con capital superior a 800,000 pesos. Por la vía de la negociación colectiva los trabajadores de numerosas empresas obtuvieron mejoramiento de las condiciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo. Por ejemplo, en algunos convenios se previó la concesión de la pensión de vejez al cabo de 15 años de servicios en lugar de los 20 exigidos conforme al Código del Trabajo, en otros un aumento de la cuantía de la pensión; algunas empresas se obligaron a reajustar las pensiones aún antes de que se cumplan las condiciones establecidas para ello por la legislación.

### 1.4. *Asignaciones familiares.*

Aunque no se trata de asignaciones familiares propiamente tales, cabe mencionar en este párrafo que conforme a numerosos convenios, el empleador paga una suma única cuando el trabajador con-

---

(1) Decreto núm. 3041 de 19.XII.1966.

trae matrimonio. La cuantía fluctúa entre 100 y 500 pesos, según los convenios. En diversos casos se prevé el pago sólo si se trata de matrimonio religioso.

## 2. *Prestaciones en convenios colectivos de El Salvador*

Fueron examinados solamente los convenios de la industria textil, encontrándose las siguientes prestaciones:

### 2.1. *Prestaciones monetarias por enfermedad y maternidad.*

En caso de incapacidad por enfermedad, diversas empresas reconocen el pago de todo o parte del salario durante los tres días de carencia previstos por la legislación de seguridad social. En otros casos se ha convenido en completar el subsidio del seguro —igual al 75 por ciento del salario— hasta enterar el total de éste y en algunos casos, a prolongar la duración del mismo más allá del término legal de 26 ó 52 semanas. Conforme a varios contratos colectivos, se paga todo o parte del salario durante el reposo por maternidad, por un lapso más prolongado que el previsto en la legislación laboral o del seguro social.

### 2.2. *Prestaciones por riesgos profesionales.*

En caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional, hay convenios que contemplan elevar el pago durante la incapacidad, hasta el total del salario.

### 2.3. *Prestaciones por invalidez.*

Antes de que entrara en vigor, en 1969, el seguro de invalidez, vejez y sobrevivientes, por la vía de la negociación colectiva se había reconocido el derecho a prestaciones por invalidez. Por ejemplo, una empresa pagada en tal caso una suma alzada proporcional al número de años de servicio; en otra, se otorgaba una pensión en caso de invalidez sobrevenida al cabo de cierta edad y años de trabajo en la empresa.

Cabe observar que el seguro social se aplica en El Salvador por ahora sólo en una parte de su territorio, de modo que para determinadas empresas y grupos de trabajadores todavía puede resultar necesario el papel supletorio de estas cláusulas de los convenios.

#### 2.4. *Prestaciones por vejez.*

Con anterioridad a la vigencia del seguro de pensiones, varios convenios contemplaron una suma alzada o el pago de una pensión en caso de vejez y siempre que el trabajador hubiere cumplido determinado número de años de servicios en la misma empresa. Se aplica aquí la observación del párrafo precedente sobre aplicación aún limitada del seguro de pensiones.

#### 2.5. *Prestaciones por muerte.*

Numerosos convenios establecen un aumento de la "ayuda de sepelio" que el empleador debe pagar conforme al Código del Trabajo.

### 3. *Prestaciones en convenios colectivos del Paraguay.*

En un grupo de convenios correspondientes a diversas actividades, aparecen las siguientes prestaciones:

#### 3.1. *Prestaciones monetarias por enfermedad y maternidad.*

En varias empresas el empleador debe pagar el salario durante el período de carencia —siete días— del subsidio de enfermedad que otorga el seguro social. En un convenio se registra un mejoramiento del monto del subsidio.

#### 3.2. *Asignaciones familiares.*

El régimen del seguro social no comprende asignaciones familiares, las que están a cargo directo de cada empleador, sin sistema de compensación. Los empleados de algunos bancos han obtenido por la vía contractual, un aumento en la cuantía más bien modesta de la asignación legal (que equivale al 5 por ciento del salario mínimo legal por hijo menor de 17 años).

## CAPITULO IV

### COMENTARIOS SOBRE LAS INFORMACIONES OBTENIDAS

Este documento presenta un estudio preliminar de una materia poco explorada todavía en América Latina. No intenta pues llegar a conclusiones definitivas acerca de la función que cumplen y los efectos que surten las prestaciones previstas en los convenios colectivos,

en la protección de los trabajadores o en el desarrollo y perfeccionamiento de los regímenes de seguridad social.

El presente capítulo se limita a ofrecer algunas consideraciones en relación con diferentes aspectos del objetivo de este estudio. Estos comentarios, junto con los contenidos en los informes de las otras dos organizaciones participantes en la investigación, servirán de base para la discusión en la reunión de Mesa Redonda, al término de la cual podrá quizás llegarse a ciertas conclusiones.

1. *Interpretación de la inclusión de cláusulas sobre seguridad social en los convenios.*

La investigación efectuada en el Perú y en Venezuela pone de manifiesto que con notable frecuencia, los convenios colectivos de trabajo contienen cláusulas que establecen prestaciones de seguridad social; también muestra que estas prestaciones se aplican a un número considerable de trabajadores y en ciertos casos, a miembros de su familia. Es verdad que este número representa sólo una fracción minoritaria del total de obreros y empleados, pero ello no indica que aquella mayoría que no ha conquistado derecho a prestaciones de seguridad social por esa vía, sea indiferente a su obtención o no las necesite. Lo que ocurre es que en la mayoría de los países de América Latina sólo una parte de los asalariados está organizada en sindicatos y la negociación colectiva está de hecho todavía circunscrita a ciertos sectores de trabajadores y de empresas. Esto no le resta significación al hecho corriente y repetido, de que los trabajadores consigan de sus empleadores por medio de la contratación colectiva, prestaciones para contingencias que debe cubrir la seguridad social.

Un intento de esclarecer las razones de esta presencia de cláusulas sobre seguridad social en los convenios, debería empezar por el examen de los regímenes de seguridad social en los dos casos de estudios elegidos. Sin entrar en detalles que desbordarían los límites del presente documento, se observa que tanto en el Perú como en Venezuela funcionan seguros sociales de enfermedad-maternidad, invalidez, vejez y sobrevivientes. La asistencia médica en el Perú todavía no se extiende a los miembros de la familia del trabajador. En este país la protección en caso de accidente del trabajo y enfermedad profesional está a cargo directo del empleador mientras en Venezuela el seguro social de riesgos profesionales coexiste con el sistema de la responsabilidad del empleador, este último en las regiones y para las

categorías de trabajadores a quienes aún no se ha extendido la seguridad social. Ninguno de los dos países cuenta con regímenes de asignaciones familiares ni de seguro de desempleo.

Tanto en el Perú como en Venezuela se ha desarrollado la seguridad social conforme al principio de aplicación progresiva: la legislación contempla una cobertura amplia de contingencias y de trabajadores pero por medio de decretos, reglamentos u otros actos gubernamentales, se va procediendo a la real aplicación a sucesivos territorios y categorías de trabajadores. Aunque desde la creación del seguro social hasta ahora se han observado progresos notables en su extensión, la amplitud actual en la cobertura queda mejor definida si se examina el número de trabajadores cotizantes a regímenes de seguridad social y se compara con el total de obreros y empleados:

PERU	1.035,000 cotizantes:	1.804,000 obreros y empleados <sup>(1)</sup>
VENEZUELA	641,000 cotizantes:	1.737,000 obreros y empleados <sup>(1)</sup>

Esta limitación en el número de personas protegidas y en las contingencias cubiertas, así como las características de los sistemas de prestaciones en cuanto a requisitos, duración, cuantía y otras, indican que las cláusulas de los convenios colectivos se dirigen a *suplir* la ausencia de protección por la seguridad social o a *completar* las prestaciones que ésta ofrece.

En cuanto al medio elegido para obtener o mejorar la protección que debe brindar la seguridad social parece que en muchos casos ha resultado más factible a un sector de trabajadores organizados obtener prestaciones de una empresa o un grupo de empresas que por la acción de los poderes del Estado. Según los países y las épocas de la historia de su evolución política, económica y social, los trabajadores han podido ejercer mayores o menores influencias o presiones, para obtener prestaciones de seguridad social por la vía legislativa. Se advierte el impacto de esta presión en la creación en muchos países, de regímenes especiales para determinadas categorías de trabajadores, por ejemplo, funcionarios públicos, empleados bancarios, trabajadores de transportes terrestres o marítimos, etc. Sin embargo, la negociación colectiva ha representado muchas veces un instrumento eficaz para la obtención rápida de ciertas prestaciones de seguridad social o para mejorarlas. Lo anterior, sin olvidar que

---

(1) Fuente: para cotizantes. Instituto Interamericano de Estadística, núm. 47, Washington, mayo 1969, pág. 1: para total de obreros y empleados. OIT, "Anuario de Estadísticas del Trabajo" y estimación del Servicio de Seguridad Social de la OIT.

este mejoramiento se limita a ciertos grupos de trabajadores y que en ningún caso ha logrado abarcar una gama de prestaciones tan amplia como las que comprende un régimen de seguridad social propiamente tal.

### 1.1. *Carácter supletorio de las cláusulas convencionales.*

El examen de las prestaciones encontradas en la revisión de 100 convenios colectivos en el *Perú* (véase capítulo I) muestra que convenios con empresas de la denominada gran minería, de petróleos, de empresas eléctricas, de ingenios azucareros, de fábricas de harina de pescado, contemplan la obligación del empleador de otorgar asistencia médica a los miembros de la familia del trabajador, quienes, según ya se indicó, carecen de esta asistencia tanto en el régimen del Seguro Social Obrero como en el del Empleado <sup>(1)</sup>. Este mismo carácter supletorio se manifiesta en las cláusulas de los convenios aludidos, que reconocen derecho a *atención médica* a los trabajadores en aquellas regiones donde aún no se aplica el seguro social. En empresas de la gran minería se otorga *pensión de invalidez* a los obreros no cubiertos por el seguro y numerosos convenios en diversas clases de actividades prevén una prestación al *fallecimiento* de un miembro de la familia del trabajador (ver capítulo I, párrafo 6.6. Prestaciones por muerte), probablemente porque el régimen del Seguro Social Obrero establece la "asignación de sepelio" exclusivamente a la muerte del trabajador asegurado <sup>(2)</sup>. Convenios de empresas eléctricas y de bancos, establecen *asignaciones familiares*, inexistentes en los actuales regímenes de seguridad social del Perú.

Los 100 convenios examinados en *Venezuela* indican también (ver capítulo II) que a través de la contratación colectiva se ha tratado de suplir la ausencia de ciertas prestaciones en la legislación de seguridad social o la falta de cobertura en determinadas regiones. Es así como la provisión de *asistencia médica* donde aún no se aplica el seguro social, está prevista en numerosos convenios. También introducen el pago de *prestaciones monetarias en caso de incapacidad*

- 
- (1) La esposa del asegurado en el Seguro Social del Empleado, tiene derecho a asistencia obstétrica a partir del sexto mes de gestación o antes si su estado de salud lo requiere (ley núm. 13724, artículo 65).
- (2) El calificativo de "supletoria" se aplica aquí sólo en el sentido de carencia en la legislación, de asignaciones funerarias por muerte de un miembro de la familia. En caso de fallecimiento del trabajador, no sólo existe la asignación funeraria mencionada sino también, tanto para empleados como para obreros, en el Perú y en Venezuela pensiones de sobrevivientes en favor de miembros de la familia.

*temporal por enfermedad o maternidad*, allí donde todavía no se ha extendido el seguro social. En absolutamente todas las clases de actividades y de empresas objeto de la investigación, y en casi todos los convenios, aparecen cláusulas que obligan al empleador a pagar una asignación para gastos funerarios a la *muerte* de miembros de la familia del trabajador, supliendo así la ausencia de esta prestación en la ley del Seguro Social, que otorga asignación funeraria sólo al fallecimiento de un asegurado o de un beneficiario de pensión por vejez o invalidez <sup>(1)</sup>.

Ante la carencia de *asignaciones familiares* en el régimen general de seguridad social de Venezuela, muy numerosos convenios contemplan el pago de una suma, por una sola vez, al nacimiento de cada hijo y en convenios colectivos de las ramas de servicios, manufacturas, electricidad y agua, y, en especial y con más frecuencia, en el comercio, aparecen cláusulas que instituyen asignaciones familiares propiamente tales.

### 1.2. *Carácter complementario de las cláusulas convencionales.*

Muy numerosas cláusulas, en casi todos los convenios, van dirigidas a complementar y mejorar las prestaciones ya contempladas en la legislación de seguridad social o en la legislación laboral general.

Este mejoramiento asume diversas formas y persigue entre otros los siguientes objetivos:

1.2.1. *Completar la cuantía.* En el *Perú*, tanto el Seguro Social Obrero como el del Empleado asignan un subsidio por incapacidad temporal igual al *70 por ciento* del salario promedio. La ley de accidentes del trabajo obliga al empleador a pagar esa misma proporción del salario, en caso de incapacidad temporal de origen profesional. Muchos trabajadores han obtenido que el empleador pague hasta completar el *100 por ciento* del salario. Cláusulas en este sentido aparecen insistentemente en convenios colectivos con empresas de la gran minería, eléctricas, petróleo, bancos, industria manufacturera, ingenios azucareros. El convenio de los trabajadores petroleros prevé

---

(1) El calificativo de "supletoria" se aplica aquí sólo en el sentido de carencia en la legislación de asignaciones funerarias por muerte de un miembro de la familia. En caso de fallecimiento del trabajador, no sólo existe la asignación funeraria mencionada sino también, tanto para empleados como para obreros, en el Perú y Venezuela pensiones de sobrevivientes en favor de miembros de la familia.



complementar las *pensiones de invalidez y vejez* que otorga el seguro social, de modo de llegar al 100 ó al 80 por ciento del salario, respectivamente. En caso de *muerte* del trabajador, convenios como los del petróleo o de empresas eléctricas establecen un aumento en la cuantía del capital que conforme a la ley de accidentes del trabajo, reemplaza el pago de una renta. Según los convenios, la prestación legal máxima de 40,000 soles, se aumenta a 80,000 ó 100,000 soles.

Los convenios examinados en *Venezuela* confirman esta aspiración de los trabajadores hacia el mejoramiento en la cuantía de las prestaciones en dinero. Por ejemplo, el empleador debe pagar una prestación adicional a la del seguro social —que es igual a los  $\frac{2}{3}$  del salario promedio— en caso de *incapacidad temporal* para trabajar. En la mayoría de los casos se completa el 100 por ciento del salario y según los convenios, la diferencia entre subsidio del seguro y salario se otorga sea durante toda la duración de aquél o por un lapso más breve. Cláusulas en el sentido indicado aparecen en convenios correspondientes a numerosas actividades. En el caso de la agricultura (haciendas), se intenta complementar las prestaciones del Reglamento de Agricultura y Cría, que las contempla en favor de los trabajadores agrícolas mientras aún no se les extienda el seguro social.

El papel complementario de los convenios se aprecia también aunque en menor escala, respecto de prestaciones por *incapacidad permanente*. Por ejemplo, prevén un pago adicional al beneficio del seguro o de la ley del trabajo según corresponda, convenios de minas y canteras —con aumentos muy importantes sobre la suma global establecida en la ley del trabajo—, de construcciones, de empresas textiles, de transportes y comunicaciones. En caso de *muerte* por accidente del trabajo, convenios con empleadores de minas y canteras permiten aumentar al doble o incluso, en tres o cuatro veces, el monto máximo de la indemnización fijada por la ley del trabajo. La asignación funeraria de Bs. 500 establecida por la ley del seguro social, se ve complementada por un pago del empleador conforme a numerosas cláusulas, en convenios de todas las clases de empresas objeto de la investigación. La prestación convencional significa aumentar en un 100, 200, 300 ó más por ciento, la cuantía prevista por la legislación.

1.2.2. *Extender la duración.* Este propósito se advierte, por ejemplo, en el convenio petrolero del *Perú*, que permite prolongar

el pago de las prestaciones de incapacidad temporal más allá del término fijado por la ley, y en Venezuela, en convenios de los obreros al servicio del Estado (52 semanas después de las 52 establecidas por la legislación), empresas de bebidas (26 semanas más), electricidad y agua (16 semanas más), entre otras.

En *Venezuela* resulta típica de los contratos colectivos una cláusula de pago del salario —generalmente el total y a veces, una parte— durante el período de carencia fijado por la ley de seguro social, por los tres días iniciales de incapacidad. Esta cláusula aparece en convenios de absolutamente todas las clases de empresas y actividades. Es sabido que el plazo de carencia se establece para evitar abusos y simplificar la administración. Probablemente, el empleador acepta pagar esos días, por estar en mejores condiciones para controlar abusos y porque el número de casos no le complica su administración.

Además del deseo de complementar la cuantía y de extender la duración de las prestaciones, se advierten otros objetivos: aumentar el número de *miembros de la familia beneficiarios* de asistencia médica como por ejemplo, en un convenio con empresas mineras de Venezuela; *mejorar la calidad* de la asistencia médica, según se observa en especial y reiteradamente en contratos colectivos con empleadores agrícolas en Venezuela; *facilitar la obtención* de una prestación, por ejemplo, otorgándola el empleador mientras el trabajador no haya aún podido cumplir el período de calificación establecido, o estableciendo más liberalidad en los requisitos (edad de retiro más baja, en el contrato de la Bananera Venezolana).

### 1.3. *Ausencia de cláusulas sobre pensiones y prestaciones de desempleo.*

Podría llamar la atención la falta de pensiones —salvo algunas excepciones— y de prestaciones por desempleo en las cláusulas de los convenios, si se considera que en otras partes del mundo han tenido notable desarrollo sistemas de prestaciones de esta clase, de origen convencional. En Alemania (Rep. Fed.), Bélgica, Canadá, Estados Unidos, Francia, Países Bajos, Reino Unido, para no citar sino ciertos casos sobresalientes son numerosos y amplios los regímenes complementarios convencionales ya sea de pensiones de retiro, de sobrevivientes o de prestaciones de desempleo <sup>(1)</sup>

---

(1) Se está haciendo referencia a regímenes complementarios creados por convenios colectivos, pero también los hay numerosos, de origen legislativo o de sola iniciativa del empleador.

Para interpretar la ausencia de estas prestaciones en los convenios del Perú y Venezuela —así como en muchos otros países latinoamericanos, hasta donde se tiene informaciones— pueden considerarse varios factores.

En primer término, los regímenes complementarios convencionales en los países citados de América del Norte y Europa, comprenden en muchos casos a todos los trabajadores de una rama de actividad y a todas las empresas correspondientes, lo que permite un financiamiento solidario adecuado. La investigación realizada en el Perú y Venezuela recayó principalmente en convenios de empresas por separado y en esta forma aislada probablemente resultaría difícil a un empleador enfrentar las cargas de pensiones vitalicias. Los pocos casos de pensiones encontrados corresponden a empresas con importantes capitales: petróleos del Perú, Bananera Venezolana. Antes de la creación del seguro social de invalidez, vejez y sobrevivientes ... (1967), grandes empresas de Venezuela, por iniciativa del empleador o en virtud de contratos colectivos de trabajo, instituyeron sistemas de pensiones de vejez o retiro (Petroleras Shell, Creole, Mene Grande, Compañía de Teléfonos, Electricidad de Caracas) (1).

La ausencia de prestaciones de desempleo en los convenios del Perú y Venezuela —así como en otros países latinoamericanos—, se explica quizás porque un funcionamiento técnico y financieramente adecuado del sistema requiere el complemento de un eficaz servicio de colocaciones, además de una organización administrativa que permita evitar abusos y comprobar continuamente que el beneficiario está en realidad capacitado y disponible para un nuevo empleo. Todo ello parece superar las posibilidades de empleadores aislados. Además ha de tenerse presente que las condiciones estructurales de la economía determinan en numerosos países latinoamericanos un elevado volumen de desempleo y subempleo. El pago de prestaciones de desempleo bajo esas condiciones implicaría probablemente una carga financiera fuerte, no sólo para empleadores separados sino aún para un grupo de éstos.

Finalmente, en algunos de los países europeos nombrados, la cuantía relativamente modesta de la pensión básica ha estimulado a

---

(1) Sin olvidar que en el Perú existió por disposición legal un sistema de pensiones a cargo directo del empleador, en empresas con capital superior a cierta suma. Justamente por los serios compromisos financieros que implicaba el sistema a cada empresa individual, los empleadores trataron de obtener su integración en el sistema general de seguridad social. Para la solución final véase el decreto-ley núm. 17262 de 29 de diciembre de 1968.

los trabajadores organizados a lograr su mejoramiento con regímenes complementarios sea de origen legislativo o por la vía de la contratación colectiva <sup>(1)</sup>.

## 2. *Tendencias en la obtención de prestaciones por convenios colectivos.*

Las informaciones de los tres primeros capítulos muestran la orientación de las peticiones que los trabajadores lograron hacer aceptar en los convenios colectivos, en materia de seguridad social. Puede aceptarse que ellas señalan con bastante fidelidad los deseos y las necesidades de los trabajadores en cuanto a protección frente a las diversas contingencias, teniendo en cuenta la legislación laboral y la específica de seguridad social, existentes. Evidentemente, las cláusulas de seguridad social de los convenios no revelan en su integridad las aspiraciones de los trabajadores, puesto que tales aspiraciones se enfrentan a la disposición de los empleadores para satisfacerlas y en todo caso, a la capacidad económica de cada empresa para financiarlas.

Con estas reservas, parece incuestionable que el contenido de las cláusulas, su frecuencia, los sectores de trabajadores comprendidos, contribuyen a señalar cuáles son los mayores vacíos y deficiencias de los regímenes de seguridad social correspondientes. Los responsables de la elaboración de la legislación de seguridad social así como de su aplicación, deberían encontrar en el examen de esas cláusulas, una orientación muy reveladora.

La obtención de *asistencia médica* para sí y los miembros de la familia, constituye una de las mayores preocupaciones del trabajador en materia de seguridad social, como lo muestra la investigación realizada en 200 convenios colectivos en el Perú y Venezuela y como lo confirman datos de otras fuentes. Es significativo que según un análisis efectuado en Venezuela <sup>(2)</sup>, de 224 contratos colectivos del sector agrícola, entre los años 1958 y 1969, en 208 aparecen cláusulas con prestaciones de enfermedad, con una amplia variedad en los beneficios obtenidos: servicios médicos gratuitos, pago de parte de la hos-

---

(1) Por ejemplo, en los Países Bajos la pensión de vejez está representada por una suma fija igual para todos, con suplemento por esposa a cargo. Los trabajadores de medianos o altos sueldos o salarios, tratan de obtener una prestación complementaria para conseguir una mayor relación de la pensión total con las ganancias anteriores.

(2) Alfredo Tarre Murzi, *op.cit.*

pitalización o de los medicamentos o de los anteojos, extracciones dentales, exámenes generales, transporte de enfermos. Se aprecia mejor el sentido de estas cláusulas al recordar que el "Reglamento del trabajo en la agricultura y cría" dispone (artículo 67) que el empleador debe "suministrar al enfermo o accidentado la asistencia médica disponible y usual en la región...". Se comprende entonces la inquietud de los trabajadores agrícolas porque se les garantice una asistencia médica mejor que la prevista en términos un tanto aleatorios en el Reglamento citado. Se ha hecho una mención un tanto extensa de este caso, porque representa una experiencia de 10 años, en un elevado número de convenios. La importancia de la protección de la salud a través de prestaciones derivadas de los convenios justifica un párrafo especial. (Ver más adelante, Núm. 3 de este capítulo).

La garantía de una ayuda monetaria a la *muerte* del trabajador o de los miembros de su familia, parece ser otra preocupación predominante revelada en los convenios tanto del Perú como de Venezuela.

El complemento de las *prestaciones monetarias por enfermedad-maternidad*, aparece también con frecuencia. Las *asignaciones familiares* no se ven muy desarrolladas por los convenios colectivos del Perú y Venezuela, a pesar de no estar previstas en los regímenes de seguridad social de esos países. La concesión de *pensiones de invalidez, vejez o sobrevivientes* es más bien excepcional y las prestaciones por *desempleo*, prácticamente inexistentes. En párrafos precedentes se intentó una explicación de este fenómeno.

Cabe terminar este rápido examen de tendencias repitiendo lo dicho: son las condiciones existentes en la seguridad social de un país en un momento dado, las que se conjugan con las aspiraciones de los trabajadores para orientar la clase de prestaciones objeto de negociación por la vía de la contratación colectiva. A este respecto, un estudio en una misma rama de industria en América Latina muestra diferencias en la clase de prestaciones obtenidas por una misma categoría de trabajadores: La Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) publicó cuadros comparativos que incluyen los beneficios obtenidos por medio de convenios en materia de seguridad social<sup>(1)</sup>. Se observa, por ejemplo que en

---

(1) FITIM. Informe sobre el desarrollo de las industrias del hierro, acero, aluminio y cobre en América Latina y el Caribe. Conferencia de estudios sobre contratación colectiva en las industrias del acero, hierro, aluminio, cobre y otros metales en América latina y el Caribe, Kingston, agosto 1969. Informe preliminar, Ginebra, julio 1969.

la industria siderúrgica sindicatos de Argentina y de Brasil obtuvieron condiciones más favorables que el régimen oficial de *asignaciones familiares*; sindicatos de Colombia, Chile y Venezuela consiguen bonificaciones especiales por *maternidad*; en Argentina, servicios de *asistencia médica*.

### 3. *Las cláusulas de los contratos colectivos y la protección de la salud de los trabajadores.*

La notable frecuencia con que aparecen cláusulas sobre asistencia médica en los contratos colectivos de trabajo y el relativamente elevado número de trabajadores y miembros de su familia beneficiarios de los servicios así previstos, ilustran la importancia que tienen estas cláusulas para mejorar la protección de esos grupos de población.

Indudablemente, su mayor o menor importancia se relaciona con la extensión que en la legislación y especialmente en la práctica hayan alcanzado los servicios de asistencia médica de la seguridad social.

Respecto de la legislación, en los dos países elegidos como casos de investigación, la situación en síntesis es la siguiente:

*Perú.* El régimen de la Caja Nacional del Seguro Social para los obreros, reconoce a éstos derecho a asistencia médica, incluyendo atención médica general y especializada, intervenciones quirúrgicas, cuidado de enfermeras, hospitalización, medicamentos y servicios odontológicos. El derecho está sujeto a un período de calificación de 4 semanas de cotización en los últimos 120 días y dura 26 semanas, pudiéndose prolongar por otras 26.

Los miembros de la familia no estaban protegidos hasta 1969, cuando se decretó la implantación del "Seguro de Familia" (1). Los considerandos del decreto aparte de los claros fundamentos de orden social, mencionan la necesidad de dar cumplimiento a los convenios y recomendaciones de la OIT ratificados por ese país. Reconociendo las dificultades que presentaba la inmediata puesta en práctica del Seguro Familiar, el decreto prevé su aplicación progresiva conforme al siguiente orden de prioridades: a) asistencia obstétrica a la cónyuge del asegurado activo; b) servicios de consulta externa y medi-

---

(1) Decreto Supremo núm. 3/69 — FNSBS de 10 marzo 1969.

cación básica para los hijos de los asegurados; c) asistencia médica general y especializada, para la esposa e hijos menores de 16 años de edad.

El régimen del Seguro Social del Empleado otorga derecho a asistencia médica a éstos, comprendiendo la misma clase de servicios que para los obreros, aunque con la diferencia muy notable de que, aun cuando la Caja del Seguro del Empleado cuenta con sus propios establecimientos de atención médica, los asegurados pueden elegir los servicios de clínicas y profesionales privados y obtener el reembolso del costo de su atención, dentro de los límites de las tarifas establecidas por la Caja. En el Seguro Obrero, por regla general, la asistencia médica se presta por medio de los servicios propios de éste.

El período de calificación, es de 4 meses de cotización dentro de los últimos 6 meses anteriores al mes en que se inició la enfermedad. La duración de las prestaciones es de 12 meses.

*Venezuela.* Los trabajadores asegurados, los pensionados, la esposa o concubina, los hijos solteros hasta de 18 años o inválidos de cualquier edad, la madre, el padre y el esposo si son inválidos permanentes, tienen derecho a "asistencia médica integral", expresión que evidentemente comprende atención médica general y especializada, intervenciones quirúrgicas, cuidados de enfermeras, hospitalización, medicamentos y servicios odontológicos. No hay período de calificación, obteniéndose el derecho desde el primer día de la enfermedad o accidente.

Ahora bien, tanto para el Perú como para Venezuela son aplicables las observaciones formuladas en el número 1 de este capítulo: ambos países han adoptado el sistema de aplicación progresiva de la seguridad social. Quedan todavía regiones y sectores de trabajadores a los cuales aún no se extiende la asistencia médica. En el caso del Perú, todavía no ha podido ponerse en práctica el seguro familiar. En ambos países, la gran masa de trabajadores rurales no recibe aún la protección del seguro social en caso de enfermedad.

Así pues, los sectores territoriales, las categorías de trabajadores aún no cubiertas y en el caso del Perú, los miembros de la familia del trabajador y las personas que enferman antes de cumplir el período de calificación, ofrecen amplio campo a la negociación colectiva para obtener, al menos para ciertos grupos, directamente de los empleadores, alguna forma de protección en caso de enfermedad o maternidad.

En el Perú como se ha visto, por la vía de la negociación colectiva, grandes empresas cubren ampliamente la atención médica del trabajador e incluso, de su familia. Así ocurre en el sector de la Gran Minería, en la zona agrícola azucarera del Norte y en la empresa "Petróleos del Perú". Es normal en estos centros de trabajo la existencia de hospitales; las empresas cuentan con personal médico y paramédico propio y suelen celebrar contratos con clínicas o consorcios médicos privados e incluso, con los propios institutos de seguros sociales. Así, los trabajadores de "Marcona" que están en la localidad de Nazca, pueden ser atendidos en Lima, en el seguro social, si enferman allá cuando van de vacaciones.

Tal como en la minería, en otras actividades se contrata a profesionales en libre ejercicio, para la atención médica. Entre las solicitudes que suelen formular los trabajadores peruanos en sus pliegos de reclamos, figura el completar la dotación médica con especialistas, en los hospitales u otros establecimientos que mantienen las empresas.

Respecto de Venezuela, se ha visto en el capítulo II que en prácticamente cada clase de actividades, grupos de trabajadores han obtenido alguna forma de asistencia médica en particular allí donde aún no se aplica el seguro social. Convenios colectivos establecen la obligación general de proporcionar asistencia médica, o limitada a la hospitalización, al suministro gratuito de medicamentos, pago parcial del precio de éstos o —como en el caso de empleadores del comercio— a cubrir parte de una prima de seguro privado de asistencia médica.

No puede apreciarse con qué grado de exactitud se cumplen las cláusulas contractuales relativas a asistencia médica y no se dispone de antecedentes sobre la calidad de la atención así suministrada. De todos modos, parece razonable suponer que los empleadores han debido efectuar un esfuerzo especial para cumplir con esas obligaciones. Esto implica en no pocos casos, crear centros médicos propios o contar con profesionales a su servicio; en otros casos, contratar servicios con clínicas privadas. Cuando se trata de convenios de empresas agrícolas, las obligaciones asumidas por los empleadores habrán ayudado a financiar la residencia de médicos en los sectores rurales. En resumen, los compromisos contractuales estimulan el desarrollo de las instalaciones de asistencia médica y en último término, contribuyen a un aumento de los recursos humanos y materiales pa-



ra la protección de la salud, al proveer una fuente adicional para su financiamiento.

No es posible cuantificar el efecto de las cláusulas de los convenios colectivos en el mejoramiento de la protección de la salud de los trabajadores y de sus familias, pero es permitido afirmar que han constituido un elemento muy digno de consideración mientras los servicios de la seguridad social y los servicios de salud pública de un país, no estén todavía en situación de extender su acción a todas las regiones de un país y para todos los grupos de población.

#### 4. *Algunos aspectos jurídicos.*

##### 4.1. *Libertad, limitación o prohibición de contratar prestaciones de seguridad social.*

Hasta donde se dispone de información la casi totalidad de las legislaciones latinoamericanas se pronuncia sobre la posibilidad de convenir o no, a través de la negociación colectiva, la concesión de prestaciones corrientemente comprendidas dentro de la seguridad social. La abundancia de cláusulas que establecen tales prestaciones, en los convenios de los países de América Latina, confirma la existencia de una libertad tácitamente reconocida.

En algunos casos, el legislador juzgó oportuno establecer expresamente dicha libertad. Es así como el decreto que puso en vigor las pensiones en el régimen del Instituto Colombiano de Seguros Sociales “no impide que se puedan pactar prestaciones adicionales a las que otorga el Instituto”<sup>(1)</sup>. En cambio, la ley que reorganizó el sistema de asignaciones familiares en Argentina, a contar de enero de 1969, establece: “Las convenciones colectivas de trabajo no podrán estipular en el futuro ningún beneficio que reconozca como causa el matrimonio, la maternidad, el nacimiento o tenencia de hijos, la paternidad o la escolaridad. Las cláusulas que violen esta disposición serán nulas y sin efecto alguno”<sup>(2)</sup>. En Chile la legislación que estableció las asignaciones familiares para los obreros<sup>(3)</sup> limitó la libertad de contratación de esta clase de prestaciones, si bien permitió —bajo ciertas condiciones— la subsistencia de los regímenes convencionales existentes.

---

(1) Decreto núm. 3041 de 19 diciembre 1966. Artículo 62, párrafo.

(2) Ley núm. 18017 de 24 diciembre 1968. Artículo 15.

(3) Decreto con fuerza de Ley núm. 245 de 31 julio 1953, modificado y complementado por numerosas disposiciones posteriores.

En algunos países europeos la libertad para negociar y convenir prestaciones de seguridad social ha pasado por vicisitudes que son reflejo de la controversia doctrinaria que ha solido plantearse a este respecto. En Francia, una ordenanza (del 4 de febrero de 1959) hubo de estatuir expresamente que los regimenes complementarios de pensiones de retiro podían ser objeto de estipulaciones en los convenios colectivos de trabajo, salvando así las objeciones que se oponían a la aplicación y extensión de tales estipulaciones a todos los trabajadores de cierta actividad profesional. En España la libertad existente para convenir prestaciones de seguridad social a través de la negociación colectiva fue reglamentada por el decreto Núm. 56 de 1963 <sup>(1)</sup>. Por una parte expresa (artículo 6) que “a petición de las empresas o agrupaciones de las mismas, el Instituto Nacional de Previsión y las Mutualidades Laborales *podrán concertar* conjunta o separadamente y para uno o varios seguros sociales, el establecimiento de prestaciones superiores a las mínimas complementarias de éstas, para sus trabajadores o para los comprendidos en el ámbito de un mismo convenio sindical colectivo”. Pero el párrafo 3 del mismo artículo agrega que “salvo para lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo, o la mejora directa o inmediata de prestaciones de la empresa a sus trabajadores, la seguridad social *queda excluida* del ámbito de contratación de los convenios sindicales colectivos”.

Quienes han objetado el convenir prestaciones de seguridad social por medio de contratos colectivos aducen que estos contratos, por definición están destinados esencialmente a regular sólo condiciones *de trabajo* y que no pueden estimarse incluidas entre ellas, prestaciones de asistencia médica para el trabajador, esposa e hijos, el pago de asignaciones familiares, etc. Expresan además que los beneficios acordados en virtud de convenios colectivos de trabajo tienen un carácter precario, puesto que la duración del convenio es limitada y su renovación incierta, con lo que se lesionan las condiciones de permanencia y estabilidad de que deben estar revestidas las prestaciones de seguridad social para poder constituir garantía de verdadera seguridad.

El concepto restrictivo de que el contrato colectivo debe limitarse estrictamente a fijar condiciones de trabajo propiamente tales, está ya superado por uno más amplio, que acepta que aquél regule “*el conjunto de relaciones* entre patrones y obreros” como dice Mi-

---

(1) Decreto núm. 55/1963 del Ministerio de Trabajo, de 17 enero 1963. Boletín Oficial del Estado núm. 17 de 19 enero 1963.

chel Despox <sup>(1)</sup>; constituye "un medio al servicio de un fin, mejoramiento en las *condiciones de vida* de los trabajadores" según expresa Mario de la Cueva <sup>(2)</sup>. La legislación y la práctica en América Latina, Canadá, Estados Unidos, países de Europa occidental parecen en general decidirse por esta posición doctrinaria y es así como los contratos colectivos, aparte de regular las condiciones de trabajo en sentido estricto, recaen en materias tales como prestaciones de seguridad social, provisión de vivienda, formación profesional, educación para los hijos, servicios para la recreación y el deporte, etc. <sup>(3)</sup>.

#### 4.2. *El carácter precario de las prestaciones emanadas de un contrato colectivo de trabajo.*

Para impugnar el establecimiento de prestaciones de seguridad social por la vía de la contratación colectiva, se señala el carácter transitorio, inestable y por lo tanto, *inseguro* de las cláusulas respectivas, puesto que un contrato colectivo de trabajo tiene un plazo de término, incluso puede ser rescindido y no hay certeza sobre su renovación. Si teóricamente esta objeción puede parecer valedera, en la práctica, la legislación o las propias partes contratantes han encontrado medios para proteger la estabilidad de las disposiciones de seguridad social. Conforme a ciertas legislaciones, se prevé una subsistencia temporal de las disposiciones del convenio cuyo plazo terminó, hasta que se celebre uno nuevo; en otras partes, la ley permite introducir una cláusula que deje en vigor estas disposiciones hasta un nuevo contrato colectivo; en ciertos casos, el texto del contrato reconoce el derecho a las prestaciones pero deja a un documento separado la reglamentación y el desarrollo del sistema, dándose a este documento un valor jurídico independiente de la duración del convenio; para institucionalizar estas prestaciones, en muchos casos se ha creado un ente jurídico con carácter permanente. Por ejemplo, en Argentina la convención colectiva celebrada entre la Confederación General de Empleados de Comercio con la respectiva asociación de empleadores de actividades mercantiles, dio lugar a la creación del Instituto Mé-

---

(1) Michel Despox. *Traité du Droit du Travail, Conventions Collectives*, Paris, Librairie Dalloz, 1966.

(2) Mario de la Cueva, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II. Editorial Porrúa, México, 1961.

(3) Sobre esta cuestión de la inserción de cláusulas sobre prestaciones de seguridad social en los contratos colectivos de trabajo véanse: Michel Despox. *op. cit.*: Paul Durand. "Des conventions collectives de travail aux conventions collectives de sécurité sociale", Revista "Droit Social", año 23. núm. 1. enero 1960. Librairie Sociale et Economique, Paris; Juan Eugenio Blanco, "Estudio de los convenios colectivos-especial consideración de su repercusión en la seguridad social". Instituto Nacional de Previsión, Madrid, 1963.

dico Mercantil Argentino, de duración ilimitada, para aplicar las prestaciones de asistencia médica previstas en la convención colectiva. En Chile diversos convenios que contemplaban la concesión de asignaciones familiares, originaron la creación de Cajas de Compensación, de carácter permanente, para administrar esta prestación.

Puede concluirse pues que, como lo señala la experiencia, las prestaciones convencionales de seguridad social asumen por regla general un carácter permanente, no obstante la precariedad del instrumento jurídico que las originó. No sólo esto: en no pocos casos las condiciones y características de prestaciones establecidas por contratos colectivos han quedado subsistentes incluso después de que la legislación específica de seguridad social vino a institucionalizar y universalizar la respectiva clase de prestaciones. Es el caso cuando el nuevo sistema institucional no alcanza el mismo nivel cualitativo o cuantitativo de las prestaciones convencionales existentes y el legislador evitó perjudicar al respectivo grupo de trabajadores.

Por ejemplo, al crearse en Chile el régimen general de asignaciones familiares para los obreros, se estableció que los empleadores que en virtud de convenios estuvieren pagando una asignación por cada carga de familia de cuantía superior a la establecida por la nueva legislación, debían continuar pagando el beneficio en la forma establecida en los convenios respectivos. Si en virtud de éstos se pagaba asignación por miembros de la familia no considerados como causantes por la nueva ley, de todos modos el empleador debía continuar pagando asignaciones por ellos <sup>(1)</sup>. En Guatemala se dispone que "las prestaciones contempladas en el presente Reglamento que los patronos particulares sujetos al mismo estén otorgando a sus trabajadores en virtud de leyes, convenios, pactos o contratos de trabajo, quedarán a cargo del Instituto (Guatemalteco de Seguridad Social) en la fecha en que éste inicie su otorgamiento efectivo. Si aquellas prestaciones fueran más favorables que las que otorga el presente Reglamento, el Instituto las otorgará de conformidad con este último, quedando la diferencia a cargo del respectivo patrono" <sup>(2)</sup>.

#### 4.3. *Extensión de las cláusulas sobre prestaciones de seguridad social.*

La cuestión de si estas cláusulas se aplican también a los traba-

---

(1) D.F.L. núm. 245, artículos 2 y 3 transitorios, 31 julio 1953.

(2) Reglamento sobre protección relativa a invalidez, vejez y sobrevivencia, artículo 71. Acuerdo Gubernativo No. M. de T. y P.S. 13-69 publicado en "El Guatemalteco-Diario Oficial" núm. 11, 1969.

jadores que no son miembros del sindicato que ha suscrito el contrato colectivo, debe remitirse a la cuestión general de la extensión de todas las disposiciones del mismo a la totalidad de los trabajadores en la o las empresas que lo han celebrado. En América Latina está generalmente aceptada tal extensión <sup>(1)</sup> reconociéndose el elemento normativo que integra el contrato colectivo. Excedería del propósito de este documento examinar la conocida controversia sobre la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo. Como no obstante su calidad contractual se admite su carácter normativo o reglamentario, por ende imperativo para todo el grupo o sector de trabajadores en la empresa o empresas que lo celebran, resulta que las cláusulas sobre seguridad social deben ser aplicadas sin exclusiones. Se satisface así adecuadamente el papel supletorio o complementario de tales prestaciones, respecto del régimen de seguridad social propiamente tal.

En cuanto a la extensión a todos los empleadores de una determinada rama industrial, las informaciones recogidas indican (número 5 de capítulos I y II) que en el Perú, en los convenios examinados no se prevé tal extensión a empresas que no hayan concurrido a su celebración, mientras en Venezuela, un decreto-ley así lo dispone obligatoriamente, aunque bajo ciertas condiciones.

##### 5. *El costo de las prestaciones establecidas por convenios colectivos.*

En diferentes estudios se ha intentado apreciar el efecto de los costos de la seguridad social sobre los precios de bienes y servicios, sobre la creación de empleos, sobre la relativa situación competitiva de productos en un área de integración económica, entre otros aspectos. Sin embargo, tales estudios se han basado en el costo de la seguridad social instituida por vía legislativa, es decir, gastos de regímenes de seguridad social propiamente tales o de prestaciones a cargo directo del empleador en virtud de la legislación laboral.

La investigación realizada en el Perú y Venezuela ha puesto de relieve la notable amplitud de las prestaciones establecidas por convenios colectivos y el gran número de trabajadores y —en su caso— de miembros de la familia beneficiarios de las mismas. Lo anterior

---

(1) Hay excepciones. Por ejemplo, el Código de Trabajo de Nicaragua dispone que los convenios colectivos obligan sólo a los empleadores que han concurrido a su celebración y a los trabajadores miembros del o de los sindicatos respectivos.

indica que tales prestaciones representan un gasto bastante apreciable. En el caso de la investigación en el Perú sólo fue posible obtener una estimación de parte de ciertos empleadores, estimación que en algunos casos parecería un tanto abultada:

Clase de empresas	Tanto por ciento sobre los salarios
Gran Minería	Entre 15 y 40%
Ingenios azucareros	10% más o menos
Petróleos del Perú	15%
Fab. harina de pescado	Entre 5 y 10%

No se recogió esta información en el caso de Venezuela.

Por las razones antes indicadas, parecería de interés poder evaluar el costo de las prestaciones convencionales, en los países latinoamericanos donde ellas han alcanzado la extensión que la investigación muestra respecto de los dos casos de estudio.

#### 6. *Efectos de las cláusulas sobre prestaciones de seguridad social.*

Uno de los aspectos de mayor interés en la reunión de Mesa Redonda será probablemente el tratar de esclarecer los efectos de las cláusulas de seguridad social de los convenios. En esta parte del informe se intenta sólo pasar una rápida revista a las posibles consecuencias del establecimiento y desarrollo de este sistema paralelo de prestaciones de seguridad social.

##### 6.1. *Mejoramiento de la protección para los trabajadores incluidos en los convenios.*

Este primer y directo efecto de las cláusulas de seguridad social en los convenios es evidente y ha sido suficientemente expuesto, en particular en los números 1, 2 y 3 del presente capítulo. Gracias a su acción supletoria o complementaria, las prestaciones contractuales permiten una mejor protección de la salud de los trabajadores y de sus familiares y una más eficaz provisión de medios económicos de subsistencia cuando se produce el acaecimiento de las contingencias.

## 6.2. *Influencia en el desarrollo y perfeccionamiento de los regímenes de seguridad social.*

Puede observarse que se produce una influencia recíproca entre los progresos en la legislación y aplicación práctica de la seguridad social y los sistemas de prestaciones previstos en los convenios colectivos. Indudablemente, las disposiciones de la legislación de prestaciones supletorias o complementarias. A su vez, una cierta generalización en los convenios, de cláusulas sobre determinadas prestaciones, puede contribuir a formar conciencia acerca de la necesidad de extender la legislación en cierta concordancia con la orientación señalada por los convenios. La extensión de prestaciones a ciertos grupos por la vía convencional introduce un elemento de estímulo, de persuasión y quizás de presión, en favor de la introducción de análogas prestaciones por la vía legislativa, para grupos más amplios. Lo anterior, supuesta evidentemente la justificación social de esas prestaciones y una razonable posibilidad de financiarlas para sectores más amplios. En resumen, las cláusulas de seguridad social de los convenios colectivos pueden ejercer un papel de precursoras en el desarrollo y perfeccionamiento de los regímenes de seguridad social.

La historia de la seguridad social latinoamericana puede presentar varios ejemplos de lo expresado. Cabe citar el caso de Chile, donde la multiplicación de disposiciones en los convenios colectivos instituyendo asignaciones familiares de cargo directo del empleador, influyó decisivamente en su institucionalización y su extensión a todos los obreros del país por medio del dictado de un decreto-ley.

Sin embargo, debe formularse una reserva: muchas veces, por dificultades de financiamiento, no será posible extender a todos los trabajadores por la vía legislativa, ciertas prestaciones cuyo otorgamiento pudieron aceptar determinadas empresas de alta productividad, con un elevado nivel medio de sueldos y salarios o con un grupo relativamente reducido de trabajadores.

Junto con reconocerse el papel "pionero" de las prestaciones creadas por la vía de la contratación colectiva, se ha sostenido a veces, que paradójicamente pueden en ciertos casos pasar a ser un factor negativo en el desarrollo de algún aspecto de la seguridad social. Se aduce que si los sindicatos con más sólida organización, con gran combatividad, ven satisfechas las aspiraciones de sus miembros en materia de seguridad social por los convenios colectivos, cesarán de ejercer influencia o presión para un mejoramiento de la legislación.

Aparte de que tal punto de vista parece ignorar el sentido de solidaridad de los trabajadores, es lógico suponer que éstos preferirán en todo caso ver incorporado a su patrimonio el derecho a esas prestaciones, por medio de la legislación específica de seguridad social. La eventual pérdida de los derechos convencionales al pasar de una empresa a otra —asunto que se examina más adelante— constituye otro factor que inducirá a los trabajadores que ya obtuvieron prestaciones a través de los convenios, a continuar insistiendo en su consolidación por medio de una legislación que las extienda a todas o a amplias clases de actividades.

Finalmente, se puede citar el caso de condiciones excepcionalmente favorables que han obtenido algunos grupos de trabajadores en especial, en materia de asistencia médica. Empresas muy poderosas económicamente, sea por iniciativa de los empleadores o en virtud de los convenios, han creado hospitales y otros establecimientos médicos con servicios de muy alta calidad. Se plantea la duda de si la creación de un régimen general de seguro de enfermedad no irá a significar para los grupos mencionados, un deterioro en la calidad de los futuros servicios médicos.

Por una parte, no es posible afirmar *a priori* que los servicios de asistencia médica de la seguridad social vayan a resultar de inferior calidad. Por otra, en diversos países se han encontrado fórmulas que han permitido el mantenimiento de los servicios de las empresas, por ejemplo mediante contratos con la institución del seguro y con una adecuada compensación de su costo a través del mecanismo de pago de las cotizaciones para el seguro de enfermedad.

### 6.3. *La petición de prestaciones de seguridad social, como factor conflictivo.*

Podría temerse que la introducción de peticiones en materia de seguridad social constituya un adicional factor conflictivo en el curso de la negociación colectiva. La investigación efectuada en el Perú señala que tales peticiones no han sido fuente de conflictos y que en general, durante las negociaciones, el énfasis se coloca en la obtención de mejores salarios. Aún más, se indica que en el Perú, en muchos casos, los propios empleadores han tomado la iniciativa en la concesión de beneficios de seguridad social, de tal modo que su incorporación en los convenios colectivos no ha ofrecido mayores dificultades. No se ha dispuesto de información sobre el caso de Ve-



nezuela, pero es sabido que en general en los países latinoamericanos, la negociación colectiva se enfoca principalmente sobre problemas de salarios.

No obstante lo dicho, no puede desecharse la posibilidad de que la petición de prestaciones de seguridad social complique una negociación. Sólo un adecuado desarrollo y perfeccionamiento de los regímenes institucionales de seguridad social podrá eliminar esta posibilidad.

#### 6.4. *Falta de garantías de conservación de derechos.*

La investigación realizada en el Perú indica que por regla general, el trabajador pierde el derecho a las prestaciones cuando pasa de una a otra empresa y menciona como excepción los convenios de la Federación Bancaria, donde —según ya se indicó— (Cap. I, Núm. 7) los empleados conservan sus derechos al pasar de una a otra institución bancaria. No se ha dispuesto de información respecto de Venezuela.

En general, en los dos países caso de investigación se observa la existencia de una mayoría de convenios de empresas individuales, lo que no favorece la solidaridad entre los empleadores para organizar y financiar la conservación de derechos. El problema asume mayor importancia cuando se trata de derechos en vías de adquisición para prestaciones a largo plazo: un trabajador con expectativas próximas para obtener una pensión de retiro puede verse impelido a continuar en la empresa aun si las condiciones de salario y otras no son satisfactorias, a fin de no perder el derecho a la futura pensión.

En otros países —por ejemplo, de Europa occidental—, son numerosos los convenios colectivos que comprenden a toda una rama de actividad industrial, resultando fácil institucionalizar el sistema de prestaciones y darle una base financiera que garantice su subsistencia. De ese modo, el paso de un trabajador de una a otra empresa dentro de la misma clase de actividad no perjudica sus derechos adquiridos o en vías de adquisición.

No se conoce en los países casos de investigación, ninguna forma de coordinación entre las prestaciones de origen convencional y las de los seguros sociales, ni mucho menos, alguna forma de reconocimiento recíproco de derechos. Cabe recordar a este respecto, que en varios países latinoamericanos y durante bastante tiempo, no hubo coordinación y se producía pérdida de derechos, cuando un tra-

bajador pasaba de un régimen de seguridad social a otro, por cambiar de empleador.

6.5. *Heterogeneidad de las prestaciones establecidas por los convenios.*

Hasta donde se dispone de información, parece que los órganos estatales que conocen de la negociación y de los convenios colectivos, no cumplen ningún papel de asesoramiento en lo que concierne a las prestaciones de seguridad social que se negocian. Tampoco se sabe que haya alguna forma de guía o información por parte de las instituciones administradoras de la seguridad social ni de los organismos que en diversos países, cumplen la función de planificar o al menos orientar, el desarrollo de la seguridad social.

En todo caso, tanto en el Perú y Venezuela como en otros países latinoamericanos, la multiplicación de cláusulas con esta clase de prestaciones en los convenios, ha determinado la creación de un virtual sistema paralelo de seguridad social, con disposiciones extremadamente heterogéneas.

Es éste un efecto inconveniente de las prestaciones de origen convencional. Sin embargo, hay que advertir que las peticiones de los trabajadores que han ido dando lugar a la creación de tal sistema heterogéneo, se originaron en los vacíos o deficiencias de los regímenes de seguridad social existentes en un país. Por lo tanto, el efecto indeseable de una extrema diversificación —que incluso puede llevar a situaciones comparativamente no equitativas— no puede hacer olvidar que esas prestaciones han venido a satisfacer reales necesidades de los trabajadores.

\* \* \*

Un desarrollo completo de los regímenes de seguridad social, con sistemas de prestaciones que garanticen una protección adecuada a todos los trabajadores y sus familiares, vendrán a hacer innecesarias ciertas cláusulas contractuales sobre seguridad social, pero, en todo caso, esos regímenes podrán verse siempre mejorados y perfeccionados con las prestaciones complementarias que sectores de trabajadores seguirán obteniendo, por medio de convenios colectivos, de parte de aquellas empresas en condiciones económicas suficientes para financiarlas.