

II SEGURIDAD SOCIAL

II
Revista
de la

Asociación
Internacional
de la
Seguridad
Social



Conferencia
Interamericana
de
Seguridad
Social



SECRETARÍAS GENERALES DE LA A.I.S.S. Y DE LA C.I.S.S.
EDITADA EN MÉXICO, D. F.

Paseo de la Reforma 476 — 8º piso

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.

SEGURIDAD SOCIAL

AÑO III

JULIO DE 1954

NÚM. 12

I N D I C E

El Régimen de la enfermedad prolongada en la Seguridad social de Francia	5
<i>Por Clement Michel</i>	
El Seguro Social en Haití:	
a) <i>Base Social-económica</i>	17
b) <i>Esquema del Seguro Social</i>	28
El Salvador:	
<i>El Seguro Social en la República del Salvador</i>	31
<i>Decreto Núm. 37 por el que se establece el reglamento para la aplicación del régimen del Seguro Social</i>	33
Noticias de Seguridad Social:	
a) BÉLGICA.— <i>Régimen provisional de Pensiones de Vejez para los trabajadores independientes</i>	43
b) BRASIL.— <i>Coordinación de los regímenes de Seguridad Social y ampliación de beneficios</i>	47
c) CHILE.— <i>Nueva Ley sobre protección a la maternidad</i>	49
d) PAÍSES BAJOS.— <i>Nuevas disposiciones y modificaciones</i>	53
I) <i>Régimen de pensiones para la gente de mar</i>	53
II) <i>Recientes modificaciones en materia de Seguridad Social.</i>	58
e) SUIZA.— <i>Reformas al Seguro Social</i>	61
I) <i>Seguro de vejez y supervivientes y prestaciones de asistencia</i>	61
II) <i>Seguro de accidentes del trabajo en la agricultura</i>	63
f) URUGUAY.— <i>Nota adicional a la lista de enfermedades profesionales reglamentarias</i>	66

NUEVA LEY CHILENA SOBRE PROTECCION A LA MATERNIDAD

Con fecha 24 de noviembre de 1953 fué promulgada en Chile la ley núm. 11.462¹, que modifica las disposiciones del título III del Código del Trabajo relativo a la protección de la maternidad².

Las normas de la nueva ley se aplican a todas las empresas industriales, agrícolas o comerciales, tanto públicas como particulares, y benefician a todas las obreras y empleadas que dependan de cualquier empleo, inclusive a las que trabajen en su domicilio y en general a todas las mujeres que estén acogidas a los regímenes de seguridad social. La nueva ley extiende a las empresas agrícolas la protección a la maternidad y precisa claramente el carácter de las trabajadoras que tienen derecho a dicho beneficio.

DESCANSOS ANTES Y DESPUÉS DEL PARTO

Según lo establece la nueva ley, las empleadas y obreras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y de seis semanas después de él. Este derecho no podrá renunciarse y durante el período de descanso está prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y púérperas. Asimismo, y no obstante cualquier estipulación en contrario, deberá reservárseles su empleo durante dicho período.

La nueva ley consagra las siguientes normas, que constituyen una importante reforma del anterior texto legal:

a) si durante el embarazo se produjere alguna enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario, cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas curativas o preventivas. Si el parto se produjere después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el período prenatal se entenderá prolongado hasta el alumbramiento.

1. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, 29 de diciembre de 1953, pág.2.882.

2. Código del Trabajo de la República de Chile, Código de la República, 1937.

miento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal, lo que deberá ser comprobado antes de expirar el plazo con el correspondiente certificado médico o de la comadrona;

b) si como consecuencia del parto se produjere una enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiese regresar al trabajo por un plazo superior a seis semanas contadas desde aquél, el descanso puerperal será prolongado por el tiempo que fije, en su caso, el servicio encargado de la atención médica curativa o preventiva. Los certificados a que se refieren estas disposiciones serán expedidos gratuitamente, cuando sean solicitados de los médicos o comadronas del Servicio Nacional de Salud, o de los médicos o comadronas que por cualquier concepto perciban remuneración del Estado.

Para hacer uso del descanso de maternidad deberá presentarse al jefe del establecimiento, empresa, servicio o al empleador, en todo caso, un certificado médico o de comadrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo. Estos certificados serán expedidos gratuitamente.

SUBSIDIO DE MATERNIDAD

En esta materia, la nueva ley amplía considerablemente las previsiones del texto legal derogado, estableciendo lo siguiente: la mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad, en los descansos suplementarios y en los plazos ampliados como consecuencia de producirse una enfermedad recibirá un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, de la cual sólo se deducirán las imposiciones de previsión y los descuentos legales que le correspondan.

En relación con el pago del subsidio de maternidad, el Código del Trabajo establecía un sistema que obligaba al empleador a pagar la mitad de dicha remuneración cuando la trabajadora estaba amparada por los beneficios del Seguro Obrero Obligatorio, y a pagarla íntegramente cuando la trabajadora no tuviese derecho al subsidio del Seguro. La nueva ley descarga al empleador de la obligación de pagar una parte o todo el subsidio de maternidad, asignando esta función a los órganos competentes del Seguro Social y del Servicio Nacional de Salud.

CAUSAS DE DESPIDO

En materia de despido, las normas legales derogadas del Código del Trabajo sólo prohibían el despido de la mujer sin causa justificada, limitándose a precisar el alcance de ésta. La nueva ley dispone que sin causa justa no podrá pedirse la renuncia ni podrá despedirse de su empleo a la mu-

jer trabajadora durante su embarazo ni hasta un mes después de haber expirado el permiso por maternidad. El menor rendimiento del trabajo en razón del embarazo no será causa justa de despido. Por causa justa, que deberá ser reconocida, en su caso, por sentencia judicial firme, se entenderá para las obreras y empleadas las causales de caducidad del contrato de trabajo.

Si por ignorancia del estado de embarazo se hubiere procedido a la petición de renuncia, exoneración o despido, la medida quedará sin efecto y la empleada u obrera volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de comadrona, sin perjuicio del derecho a sueldo o salario por el tiempo que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio.

TRANSFERENCIA A LABORES LICERAS

En la reciente reforma se ha consagrado una nueva forma de protección, que es la siguiente: durante el período de embarazo y hasta tres meses después del alumbramiento, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por las autoridades como perjudiciales para su salud deberá ser transferida, sin reducción de su remuneración, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado. A estos efectos, se entenderán como nocivos a la salud:

- a) toda labor que obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
- b) toda labor que exija un esfuerzo físico excesivo, incluido el hecho de permanecer de pie durante largo tiempo;
- c) el trabajo nocturno;
- d) el trabajo en horas extraordinarias; y
- e) aquel que el Servicio Nacional de Salud declare inconveniente para el estado de gravidez.

SANCCIONES

La nueva ley, en materia de sanciones, dispone lo siguiente: la infracción a las normas anteriores se sancionará con multas, que podrán duplicarse en caso de reincidencia. En igual sanción incurrirán los empleadores por cuya culpa las instituciones que deberán pagar las prestaciones establecidas en favor de la mujer no lo hagan. Sin perjuicio de esta sanción, será de cargo directo de dichos empleadores el pago de los subsidios que correspondieren a sus trabajadoras.



...“A previdência social tiene o sentido de atribuir à população ou a parte dela direitos em face de certos acontecimentos previsíveis da vida individual”.

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS: A Previdência Social no Brasil e no estrangeiro. Rio de Janeiro, 1950.

