



**UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
VICERRECTORADO ACADEMICO
DIRECCION GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
POSTGRADO EN DERECHO DEL TRABAJO**

**TRABAJO DE GRADO
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO**

**EVOLUCION DEL REGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL EN VENEZUELA EN
EL AMBITO DE LAS OBLIGACIONES DEL ESTADO PARA CON LOS
TRABAJADORES**

Presentado por
Núñez Delgado, Andrea Beatriz

Para Optar al Título de
Magister-Especialista, en Derecho del Trabajo

Tutor-Asesor

Núñez Briceño, María Eugenia

Caracas, 25 de Abril del año 2016

INDICE GENERAL

APROBACION DEL TUTOR/ASESOR	ii
DEDICATORIA	iii
RESUMEN	iv
INTRODUCCION	1-3
CAPITULO	
I. EVOLUCION HISTORICA DEL REGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL	
Origen de la seguridad social	4-6
Análisis de la ley de seguro social promulgada en el año 1944	6-7
Avances que presenta la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social año (2002)	7-9
Adelantos en materia constitucional con respecto a la seguridad social	10-12
II. ANALISIS COMPARATIVO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL CON RELACION A LOS REGIMENES DE BRASIL, CHILE Y COLOMBIA	
El sistema de seguridad social en Brasil	13-17
El sistema de seguridad social en Chile	18-23
El sistema de seguridad social en Colombia	24-28
III. DEFINIR LAS OBLIGACIONES QUE TIENE EL ESTADO PARA CON LOS TRABAJADORES	
Contingencias	
Desempleo	29-30
Adquisición de vivienda	31
Maternidad y Paternidad	32-33
Vejez	33-34

Accidente de Trabajo	34-35
Enfermedad	35-36

**IV. AVANCE DE LAS SANCIONES ESTABLECIDAS EN LA LOSSS
(2002), POR INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL EMPLEADOR**

Sanciones

Extemporaneidad en la incorporación del Trabajador al Sistema de Seguridad Social 37-38

La no incorporación del trabajador al sistema de seguridad social 38

Falta de cotización por parte del empleador 38-39

Conclusión40-43

Bibliografía44

**UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
VICERRECTORADO ACADEMICO
DIRECCION GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
POSTGRADO EN DERECHO DEL TRABAJO**

APROBACION DEL TUTOR – ASESOR

Por la presente hago constar que he leído el Trabajo de Grado- Trabajo Especial de Grado, presentado por la ciudadana **Andrea Beatriz Núñez Delgado**, titular de la Cédula de Identidad N° V.- **17.709.794** para optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo título tentativo es: **Evolución del Régimen de Seguridad Social en Venezuela en el ámbito de las obligaciones del Estado para con los trabajadores;** y manifiesto que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a evaluación por parte del jurado examinador que designe.

En la Ciudad de Caracas, a los 25 días del mes de Abril de 2017

María Eugenia Núñez Briceño

C.I. V.-10.798.978

DEDICATORIA

El presente Trabajo Especial de Grado se lo dedico primeramente a Dios y a la Virgen, ya que sin la bendición de ellos, no hubiese sido posible la culminación de esta especialización.

En segundo lugar a mis padres ya que sin la motivación de seguir adelante, y sin su ayuda a nivel económico hubiese decaído en estos largos cuatro años de carrera.

Por ultimo dedico esta humilde investigación todos aquellos jóvenes que día a día se preparan con esfuerzo y dedicación para ser de Venezuela un gran país en donde exista igualdad de oportunidades para todos.

**UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
VICERRECTORADO ACADEMICO
DIRECCION GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
POSTGRADO EN DERECHO DEL TRABAJO**

**EVOLUCION DEL REGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL EN VENEZUELA EN
EL AMBITO DE LAS OBLIGACIONES DEL ESTADO PARA CON LOS
TRABAJADORES**

Autor: Andrea Beatriz Núñez Delgado
Tutor-Asesor: María Eugenia Núñez Briceño
Fecha: 25-04-2017

RESUMEN

El principal objetivo del presente trabajo de investigación es poder analizar la evolución del Sistema de Seguridad Social en el ámbito de las obligaciones del Estado para con los trabajadores, ya que la población venezolana ha ido en constante crecimiento y eso conlleva a que el Estado se vea en la necesidad de la implementación de políticas sociales para la satisfacción de necesidades, en el caso en cuestión que se constituyen en beneficios de carácter laboral, es por ello el fin de la presente investigación en poder verificar si la actuación del Estado en su rol proteccionista a través de la Seguridad Social que brinda a los ciudadanos ha evolucionado de manera eficiente con la realidad económica y social de la población. La metodología utilizada será la investigación documental de carácter monográfico y de tipo descriptivo, a través de la implementación de lectura documental y fichas de trabajo. Dentro de los posibles resultados producto de esta investigación se pudiese generar la reforma de las leyes actuales y su correcta aplicación y la posible reestructuración del Sistema de Seguridad Social.

Palabras clave: Seguridad Social, Estado, Trabajador, Evolución

Introducción

La población venezolana ha ido en crecimiento a medida que los años han pasado, esto a su vez trae como consecuencia que la población exija una mayor atención por parte del Estado, ya que las necesidades aumentan y se necesita la protección de las mismas, especialmente en las relaciones laborales, en la que día tras día el trabajador se encuentra con situaciones o contingencias las cuales necesitan ser solventadas para lograr de esta manera la mayor estabilidad posible tanto a nivel laboral como personal. Así como el Derecho es dinámico y se adapta a las sociedades, en éste sentido la Seguridad Social goza de igual manera del mismo dinamismo, siendo de vital importancia que sus cambios se orienten siempre a la protección real de todos y cada uno de los habitantes que protege. Es por ello la realización del presente trabajo investigativo, el poder saber si efectivamente ha ocurrido una verdadera evolución de las obligaciones que tiene el Estado para con los trabajadores, y si han sido suficientes para poder enfrentar las eventualidades del quehacer cotidiano.

A su vez se ha elegido el presente tema de investigación porque es de interés general, ya que en los últimos años se ha podido observar modificaciones en el Sistema de Seguridad Social, lo cual ha permitido la creación de nuevas leyes que rigen la materia, siendo efectiva su aplicación en algunos casos y la no materialización en otros. Adicionalmente el Objetivo General del mismo es el análisis de la evolución del régimen de Seguridad Social en Venezuela en el ámbito de las obligaciones del Estado para con los trabajadores, mediante el cual se realizara un estudio amplio del tema, seguido de los Objetivos Específicos, en los cuales tenemos en primer lugar el análisis de si el Sistema de Seguridad Social ha evolucionado acorde con las necesidades reales de la sociedad en cada momento histórico vivido, en segundo lugar la comparación del Sistema de Seguridad Social de Venezuela con respecto a los países de Brasil, Chile y Colombia, en tercer lugar detallar las Obligaciones que tiene el Estado en materia de Seguridad Social para con los trabajadores y por ultimo precisar el avance de las sanciones establecidas en el Sistema de Seguridad Social en caso de incumplimiento por parte de la figura del empleador.

Desde el punto de vista metodológico se aplicara la investigación documental, de carácter monográfico y de tipo descriptivo, ya que se procederá a la lectura de documentos escritos, electrónicos, realizando una amplia y profunda investigación sobre el tema, a través de los instrumentos como fichas de trabajo y anotaciones de los diversos libros, páginas electrónicas y leyes. Todo esto se desprende de la implementación de un esquema preliminar de la investigación cuyo fin esencial es el de establecer una estructura que le permitirá al investigador y al lector un fácil manejo de los recursos que se tienen para la realización del presente trabajo final de Grado. La estructura a utilizar consta de cuatro (4) capítulos, el primero dirigido a estudiar la evolución histórica del régimen de Seguridad Social; a su vez en el presente capítulo se analizara la Ley de Seguro Social promulgada en el año 1944, los Avances que presenta la prenombrada ley en el año 2002 y los adelantos en materia constitucional con respecto a la Seguridad Social.

El segundo capítulo conducente a realizar un análisis comparativo del Sistema de Seguridad Social con relación a otros países de Latinoamérica, entre los cuales tenemos Brasil, Chile y Colombia; se detallara que tanta semejanza o diferencia se implementa con respecto a Venezuela y que tan efectivo es la normativa y la aplicación de la misma. El tercer capítulo detallara las obligaciones que tiene el Estado para con los trabajadores en los casos específicos de contingencias de desempleo, adquisición de vivienda, maternidad y paternidad, vejez, accidentes de trabajo y enfermedad y por ultimo comprendido del capítulo cuatro dirigido a estudiar el avance de las sanciones establecidas en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social del año 2002 por incumplimiento por parte del empleador, referidas a la extemporaneidad en la incorporación del trabajador al sistema de seguridad social, la no incorporación del trabajador al referido sistema y la falta de cotización por parte de empleador.

Por último se realizara las respectivas conclusiones del tema, una vez estudiados y analizados cada capítulos que integra este trabajo de final de grado, para que de esta manera se puedan dilucidar afirmaciones, negaciones o la comprobación de cada uno de los objetivos trazados en este trabajo de grado, para lograr una mejora en la aplicación del tema

en cuestión en cualquier campo que se requiera sea en empresas privadas, publicas, y en los órganos que integran las administración pública.

I

Evolución Histórica del Régimen de Seguridad Social

Origen de la Seguridad Social

En la revista *Seguridad Social*, publicada por Salomón; realiza un breve análisis de la evolución histórica de la Seguridad Social, resaltante para el punto que se trata en este primer capítulo, estableciendo como punto de partida que los orígenes de la Seguridad Social se remontan a la Edad media (periodo comprendido entre los siglos V y VX después de cristo, con el Cristianismo); movimiento que fue considerado como precursor de la asistencia médica de los enfermos y de la ayuda humana a los necesitados basándose en el sentimiento de caridad cristiana que caracterizo en la época media. Para el autor en cuestión los movimientos que impulsaron la Seguridad Social se resume desde tres puntos de vista: el filantrópico de los ideólogos reformistas, el caritativo de los grupos religiosos y el socialismo; cada uno de ellos tratando de disminuir las diferencias entre los más ricos y los más indigentes, con lo que se logró estímulo a las sociedades de auxilio mutuo, los esfuerzos para la organización de la caridad, las leyes sobre el Trabajo, la Educación, Sanidad y el Seguro Social Obligatorio.

Por otra parte en un trabajo realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), identificado bajo el N° 67, (2009); desarrolla el origen y antecedentes de la Seguridad Social, refiriéndose a que la misma tiene sus orígenes en Alemania, en la época del Canciller Otto von Bismarck, con la Ley del Seguro de Enfermedad en 1883, siendo el primer país del mundo en adoptar un programa de seguro social para la vejez. Las motivaciones del canciller alemán para introducir el seguro social en Alemania, fueron destinadas a promover el bienestar de los trabajadores, a fin de que la economía alemana siguiera funcionando con la máxima eficiencia y eludir de esta manera la demanda de opciones socialistas más radicales. Combinado con el programa de indemnización creado en el año de 1884, más el de seguro de enfermedad, el referido seguro le otorgó a los

alemanes un completo sistema de seguridad basado en los principios de la Seguridad Social.

Después de la primera guerra mundial, los sistemas de seguro social se desarrollaron rápidamente en varias regiones, y la protección social se incluyó en los programas de la OIT, y la Conferencia Internacional de Uniones Nacionales de Mutualidades y Cajas de Seguro de Enfermedad, que dio sus inicios en Bruselas en el año 1927, y que posteriormente se convirtió en la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS). En 1941, en la Carta del Atlántico, el Presidente Roosevelt y el Primer Ministro del Reino Unido, Winston Churchill, se comprometieron a mejorar las normas laborales, el progreso económico y una seguridad social para todos; siendo en el año 1942 en desarrollo de la segunda guerra mundial cuando el gobierno del Reino Unido publicó el Plan Beveridge que dio lugar al primer sistema unificado de seguridad social.

En Francia, Pierre Laroque lideró los esfuerzos gubernamentales por extender la protección social a toda la población, y en 1946 se constituyó un sistema nacional de seguridad social. En 1944, con el giro experimentado por la guerra, la histórica Declaración de Filadelfia de la OIT hacía un llamamiento a favor de ampliar las medidas de seguridad social y de promover, a escala internacional o regional, una cooperación sistemática y directa entre las instituciones de la seguridad social, el intercambio regular de información y el estudio de los problemas comunes relativos a la administración de la seguridad social.

Un año más tarde, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Declaración Universal de los Derechos Humanos, cuyo artículo 22 establece el reconocimiento de la Seguridad Social para todos, finalmente en el año 1952, la OIT adoptó el Convenio sobre Seguridad Social (normas mínimas), el cual entro en vigor el día 27 de abril del año 1955, el mismo comprendía asistencia médica, prestaciones monetarias por enfermedad, prestaciones de desempleo, prestaciones de vejez, prestaciones en caso de accidentes de trabajo y de enfermedad profesional, prestaciones de maternidad, prestaciones de invalidez, prestaciones de sobrevivientes entre otras normas relativa a la materia.

El origen de la Seguridad Social en Venezuela data en sus inicios desde finales de la década del año 1980, Gutiérrez (2007) indicó que la crisis del Seguro Social en Venezuela marca la pauta del proceso de reforma, los problemas de liquidez del Estado, aunados a la mala gestión pública, dieron paso a su colapso definitivo. Cabe mencionar aquí lo referido a la Comisión Tripartita en el año 1997, la constatación de la enorme crisis del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), poca relación entre contribuciones y beneficios, pésimo manejo administrativo, ausencia de incentivos, elevado costo fiscal y corrupción todo ello dio lugar a la propuesta de reforma que en marzo del año 1997 formularon los empleadores, trabajadores y gobierno.

Análisis de la Ley de Seguro Social promulgada en el año 1944

La ley de Seguro Social que data del año 1944, da inicio a un proceso de reformas y a su vez de innovaciones en las posteriores leyes relativas al seguro social; con la puesta en práctica de la mencionada ley pone en funcionamiento la cobertura de riesgos de enfermedades, maternidad, accidentes, patologías por accidentes establecidos en el Reglamento General de la Ley del Seguro Social Obligatorio publicada en el 19 de febrero del año 1944. La vigencia de esta ley solo estuvo por dos años ya que en el año 1946 se reforma la misma dando origen a la creación del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, organismo con responsabilidad jurídica y patrimonio propio. A partir de este momento empieza una serie de reformas que debido al crecimiento de la población y las necesidades que surgen con el pasar del tiempo, dan origen a las mismas, introduciendo cambios de manera progresiva y con características importantes. Es de esta manera como un trabajo realizado por el IVSS, resalta como varía a través de los años las modificaciones a las distintas leyes; el 5 de octubre del año 1951 se deroga la ley que creaba el Instituto Central de los Seguros Sociales y se sustituye por el Estatuto Orgánico del Seguro Social Obligatorio.

En el año 1966 se promulga la nueva ley del Seguro Social totalmente reformada al siguiente año que es cuando efectivamente comienza a ser aplicada, fundando los seguros

de enfermedades, maternidad, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en el seguro de asistencia médica, ampliándose otros beneficios como el de asistencia médica integral, prestaciones a largo plazo (pensiones) por los siguientes conceptos: invalidez, incapacidad parcial, vejez y sobrevivientes, asignaciones por nupcias y funerarias. En el año 1989 se pone en funcionamiento el Seguro de Paro Forzoso mediante el cual se amplía la cobertura en lo que respecta a prestaciones de dinero. Todas estas reformas, aunadas a las próximas que se vivieron hasta llegar a nuestra actualidad fueron y nacieron gracias a la creación de la Ley del año 1944, ya que sin el inicio del Seguro Social, no habría sido posible establecer un punto de partida o marco de referencia, de todo lo que conlleva la misma.

Avances que presenta la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002) (LOSSS)

En un informe publicado por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), mediante el cual realizan una cronología de las reformas realizadas a la ley a partir del año 2002; entre los aspectos más resaltantes e importantes se tienen en consideración que Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social publicada en fecha 30 de diciembre del año 2002, crea a través de la misma el Sistema de Seguridad Social, con la capacidad de regular su rectoría, organización, funcionamiento y financiamiento de sus regímenes prestacionales y de esta forma hacer efectivo el derecho a la Seguridad Social por parte de las personas que se encuentren sujetas a su ámbito de aplicación como servicio público de carácter no lucrativo todo esto de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, los tratados, pactos y convenciones sobre la materia mientras sean suscritos y ratificados por Venezuela.

A partir de la creación de este nuevo sistema prestacional, se fueron realizando mejoras al mismo, siendo el seis (6) de febrero del año 2006, en Gaceta Oficial N° 38.373, mediante Decreto N° 4.269, donde se establece un programa excepcional, para de esta manera garantizar el disfrute de las pensiones por vejez a los asegurados a los 60 años y aseguradas que tengan 55 años de edad. Posteriormente el 30 de mayo del año 2007, en la

Gaceta Oficial N° 38.694, mediante el Decreto N° 5.370, se dicta un programa excepcional y temporal, para que el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, identifique y registre en su nómina de asegurados a cincuenta mil (50.000) mujeres mayores de sesenta y cinco (65) años de edad, venezolanas que vivan en el territorio nacional o extranjero con residencia ininterrumpida en el País por un lapso no menor de diez (10) años.

El 28 de Diciembre del año 2007, mediante Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5867, se aprueba la Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, teniendo como punto principal de reforma el cambio a la nueva institucionalidad del Sistema de Seguridad Social, los cuales asumirán la rectoría de los distintos regímenes prestacionales. Ahora bien el 31 de julio del año 2008, mediante Gaceta Oficial N° 5.891, se dicta el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de la Reforma Parcial de la Ley de Seguro Social, el cual se encuentra dirigido a implementar dentro de los empleadores la necesidad de cumplir oportunamente con las obligaciones que establece la Ley y su reglamento, con esta modificación permite aumentar la recaudación de las cotizaciones, lo que le puede proporcionar mayor beneficio económico, que podrán estar destinados a aumentar tanto cuantitativamente como cualitativamente la cobertura de los derechos de la Seguridad Social, pudiendo de esta manera ofrecerle a sus asegurados más y mejores prestaciones.

El 30 de abril del año 2010, mediante Gaceta Oficial N° 39.414, se dicta el Decreto N° 7.402, donde se ordena al IVSS, el otorgamiento de la pensión de vejez a veinte mil (20.000) campesinos y pescadores que hayan cumplido con la edad correspondiente, en mujeres (55) años de edad y en hombres sesenta (60) años de edad. Consecutivamente el 13 de Diciembre de 2011, en Gaceta Oficial N° 39.819, se dicta el Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley N° 8.694, que tiene por objeto crear la Gran Misión en Amor Mayor Venezuela, con la finalidad de asegurar la máxima protección, inclusión especialmente para quienes viven en hogares cuyos ingresos son inferiores al salario mínimo nacional.

Es por ello que el 30 de abril del año 2012, en Gaceta Oficial N° 39.912, se publica el Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley de la Reforma Parcial de la Ley del Seguro

Social N° 8.921 teniendo las siguientes reformas; El asegurado que deje de estar obligado a la presente ley tiene derecho a continuar en el mismo siempre y cuando lo solicite, si el asegurado por continuación facultativa vuelve a la condición de trabajador dependiente, solo quedara obligado al pago de su parte de cotización a causa de la labor que realiza para un empleador quien también asume la parte correspondiente, por otra parte los trabajadores no dependiente también tendrán el derecho a inscribirse dentro del Seguro Social.

Adelantos en materia constitucional con respecto a la Seguridad Social

Según García (2008) el estudio en materia de Seguridad Social nos remite de forma obligatoria al análisis del texto constitucional, esto debido al enfoque que se le ha dado a nivel constitucional donde han operado cambios significativos en el sistema y en los distintos regímenes, pero ha sido muy débil al enfrentar los problemas que a nivel estructural afectan. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), define al país como un Estado Social de Derecho, porque se traza como objetivo la búsqueda de la justicia social, lo que lleva a intervenir en la actividad económica y social como Estado prestacional, por ende puso énfasis en lo referente a los derechos sociales, que aún y cuando estaba consagrado en la Constitución del año 1961, ésta lo enfocaba de manera general.

A su vez García (2008) expresa que en materia social la constitución vigente es más integradora sin ningún tipo de discriminación de género y condición económica, de inclusión a toda persona al derecho de Seguridad Social en una gran variedad de contingencias que no se encontraban previstas en la constitución derogada. Es por ello que el artículo 86 de la C RBV (1999) expresa lo siguiente:

Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades

especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social (...)

Según lo estudiado por García (2008) el sistema de Seguridad Social está compuesto tanto por el sector privado como el público, en las áreas que comprende la salud (prevención, curación, rehabilitación y hasta catastrófica, Previsión Social; Vivienda y Hábitat), que en la práctica no cuentan con los suficientes recursos económicos, objetivos y estrategias vinculadas que garanticen un sistema de seguridad social integral. Detalla a su vez que dentro de los programas sociales de salud encuentran una excesiva centralización de los presupuestos y decisiones, insuficiencia de recursos humanos, falta de criterios técnicos de selección de personal, escasa articulación de los servicios de salud, incongruencia entre la definición teórica de la organización y la práctica organizacional, falta de confiabilidad en los programas entre otros.

Desde el punto de vista constitucional García (2008), destaca una serie de importantes características en base a la seguridad social en donde tenemos lo siguiente:

1.- La seguridad social en un derecho humano fundamental; reconocida por ordenamientos jurídicos consagrados en la mayoría en normativas de rango constitucional como es el caso. En cuanto a sus derechos positivistas que gozan a menos en principio de un sistema de garantías reconocidos por las normas jurídicas.

2.- Goza de un ámbito de aplicación personal; toda persona tiene derecho a la seguridad social independientemente de su capacidad económica para contribuir a su financiamiento, no existe ningún tipo de discriminación por que el sujeto activo del derecho es cualquier habitante venezolano o extranjero residenciado legalmente en la República.

3.- El Estado tiene la obligación de garantizar la efectividad del derecho a la seguridad social, mediante la creación de un Sistema de Seguridad Social regulado por ley especial.

4.- La Seguridad Social es un servicio público de carácter no lucrativo, las normas que lo regulan son de orden público, no es renunciable ni alterable entre las partes.

5.- Los recursos provenientes de la Seguridad Social así como sus rendimientos, no podrán ser aplicados a fines distintos a los de su cometido original; protección social a la población afiliada y fines sociales del Estado.

6.- El sistema de Seguridad Social debe amparar a las personas sujetas a su campo de aplicación ante las contingencias de: enfermedad o accidente cualquiera de su origen, magnitud y costo, maternidad, paternidad, discapacidad total (invalidez), discapacidad parcial, desempleo, vejez, muerte, riesgos laborales, viudedad, cargas familiares, necesidades especiales y cualquiera otra circunstancia susceptible a la previsión social.

7.- El sistema de Seguridad Social debe ser universal, integral de financiamiento solidario, unitario, eficiente, participativo y de contribuciones directas e indirectas.

Por ultimo destaca que la nueva caracterización de la CRBV (1999), a la Seguridad Social deja claro que la misma recae de manera directa en manos del Estado y con poca participación de entes del sector privado, quienes podrán intervenir de manera complementaria a través de convenios, pero sin que ello implique administración por parte de estos, considerándose esta constitución de carácter vanguardista por que asume el tema de los derechos humanos evidenciándose en la forma como se concibe el derecho a la Seguridad Social.

II

Análisis Comparativo del Sistema de Seguridad Social con relación a los regímenes de Brasil, Chile y Colombia

El presente capítulo está dirigido a estudiar algunas características que comprende los diversos sistemas de seguridad social en Latinoamérica, específicamente los países de Brasil, Chile y Colombia; todo ello con la finalidad de lograr establecer algunas semejanzas

y diferencias en cuanto a lo que comprende la seguridad social en dichos países con respecto a Venezuela.

El sistema de Seguridad Social en Brasil

En un informe presentado por Mussi, establece que la Constitución del año 1988, consolidó la protección social a partir de los siguientes derechos: la educación, la salud, el trabajo, la vivienda, el esparcimiento, la seguridad, la previsión social, la protección a la maternidad y niñez y la asistencia a los desamparados. A su vez la Previsión Social será organizada sobre la forma de régimen general, de carácter contributivo y de filiación obligatoria con observancia en los criterios que preserven el equilibrio financiero para atender en los momentos de enfermedad, invalidez, muerte y edad avanzada; de protección a la maternidad; protección al desempleo involuntario; de pensiones por muerte y de auxilio a la reclusión y salario familia a los dependientes de bajos ingresos.

De acuerdo a lo que establece Abrantes (2012), la Seguridad Social en Brasil a partir de la Constitución de 1988, constituye el núcleo duro de la política social y está compuesta por un sistema de pensiones, de salud y de asistencia social, el Sistema de Asistencia Social ofrece un ingreso básico, mensual y universal de duración vitalicia y dirigido a personas ancianas y discapacitados con un enfoque de previsión rural y el mismo se encuentra adscrito al Ministerio de Desarrollo Social; por otra parte el sistema de pensiones el cual se encuentra subordinado al Ministerio de Providencia y Asistencia Social, basado en el concepto de solidaridad y financiado mediante el modelo de reparto simple, lo que quiere decir que aquellos quienes están empleados en la actualidad, sostienen a quienes ya alcanzaron la edad de jubilación. El autor Ut Supra mencionado, comenta que también existe un régimen para los empleados públicos esto abarca tanto a los civiles como a los militares, uno orientado a los trabajadores del sector privado tanto urbanos como rurales y el otro dirigido a los autoempleados. Por último existe un tercer régimen para aquellos que deseen tener un régimen adicional una vez que se jubilan, y es de carácter privado.

En un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT/ILO), especifica de qué manera se presenta el sistema de previsión social en Brasil estableciendo los siguientes aspectos:

El Régimen General de Previsión Social

Administrado por el Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), es de carácter contributivo y de afiliación obligatoria, comprende una edad mínima de jubilación, una para zonas urbanas y otra para zonas rurales; en las zonas urbanas la edad mínima de jubilación para los hombres es de 65 años de edad y para las mujeres que sean mayores de 60 años, mientras que en las zonas rurales la edad mínima para la mujer es de 55 años de edad y para el hombre mayor de 60 años. Por otra parte la jubilación por tiempo de contribución es otorgada a los 35 años en el caso de los hombres y de 30 años en el caso de las mujeres, mientras que la jubilación obligatoria es otorgada a los 70 años tanto a hombres como a mujeres.

El Régimen de Previsión de los Servidores Públicos

Administrado por el Sistema Público, es de tipo contributivo y cubre a los trabajadores del sector público, cuya afiliación es obligatoria. Se excluyen del mismo los empleados de empresas públicas, los agentes políticos, servidores temporales y detentadores de cargos de confianza, quienes deben de incorporarse obligatoriamente al Sistema de Previsión Social.

El Régimen de Previsión Complementaria

Este se organiza de manera autónoma en relación al Régimen General, es administrado de manera privada y su afiliación se realiza de manera voluntaria, este régimen funciona como un sistema de capitalización bien sea de manera individual o colectiva mientras que el General es administrado como un sistema de reparto.

En el orden de las ideas anteriores, existen otras contingencias tales como salud, maternidad, asignaciones familiares y por hijos, desempleo y por ultimo accidentes de trabajo que se estudiaran de manera concreta a continuación:

Salud.

El Sistema Único de Salud (SUS), reglamentado por la ley 8080 del año 1990, tiene como eje central según lo publicado por Schwarzer (2015), en un artículo de la OIT, la atención de los brasileños a través del sistema público, independientemente de su capacidad de pago. Este sistema se compone de los centros y puestos públicos de atención (hospitales, centros de salud, puestos de salud unidades de salud de las familias entre otros los complemente el sector privado mediante contratos y convenios de prestación de servicio al Estado, cuando las unidades públicas no son suficientes para atender a la población en General.

Maternidad.

Con referencia a lo anteriormente planteado por el autor Schwarzer (2015), el auxilio por concepto de maternidad se encuentra dentro del Régimen de Previsión Social, incluye la protección a todas las mujeres aseguradas frente a la contingencia por maternidad, estableciendo que tienen el derecho a recibir el salario Maternidad por un periodo de ciento veinte (120) días.

Asignaciones Familiares y por Hijos.

Las asignaciones familiares y por hijos se encuentra dentro del Régimen General de Previsión Social Siendo uno de los beneficios el Salario-Familia, el cual según Schwarzer (2015), apoya el sustento de los hijos menores de 14 años de edad o inválidos de cualquier edad, de aquellos asegurados que perciban un ingreso mensual inferior a los R\$ 752.12. El Salario familia para el año 2015 era de R\$ 25.66 por carga familiar para los asegurados que perciben un ingreso mensual inferior a R\$ 500.40 y para los asegurados cuyo ingreso

mensual es superior a R\$ 500.41 e inferior a R\$ 752.12, reciben un Salario-familia de R\$ 18.08 por carga. Es importante destacar que este Salario-Familia se encuentra sujeto a la presentación de la tarjeta de vacunación anual de los niños menores de 7 años y a la escolaridad de los niños que comprende las edades entre 7 y 14 años.

Desempleo.

Contemplado como un Derecho Social según la Constitución del año 1988, cuya finalidad es cubrir a los trabajadores frente a la disminución del ingreso familiar por razón de la pérdida del empleo sin justa causa. En virtud de las consideraciones realizadas por el autor prenombrado y siguiendo el orden de ideas del mismo tienen derecho al Seguro de Desempleo los trabajadores que hayan recibido al menos seis (6) salarios consecutivos previos a la fecha del despido. El beneficiario recibe de tres a cinco pagos del beneficio dependiendo del número de meses de trabajo previos a la pérdida del empleo, a los que hayan trabajado de seis (6) a once (11) meses en los tres años previos al despido se les otorga tres (3) meses de pago, para los que estuvieron empleados entre 12 y 23 meses en los últimos tres años le corresponden cuatro (4) pagos y por último a quienes trabajaron más de veinticuatro (24) meses, cinco (5) pagos. Se calcula dicho pago tomando en consideración como base el salario obtenido en el último vínculo laboral.

Accidentes de Trabajo.

Se encuentra dentro del Régimen de Previsión Social, se incluye la protección a los asegurados y sus familias frente a la disminución de los ingresos familiares salariales por motivos de enfermedad y accidente de trabajo. En el auxilio por enfermedad los asegurados tienen derecho a este beneficio cada vez que por razones físicas o mentales deban cesar en sus funciones a nivel laboral por más de 15 días. En el caso de los asegurados que se tienen bajo un contrato de trabajo, el beneficio es otorgado a partir del día 16 de estar alejado de la actividad por el Instituto de Nacional de Seguro Social (INSS), siendo la empresa de pagar los primeros quince (15) días; en el caso de los contribuyentes individuales, el beneficio será otorgado a partir del primer (1) día de incapacidad por el INSS. El beneficio deja de

entregarse una vez que ha cesado la enfermedad y el beneficiario se recupera y retoma su actividad laboral.

Ahora bien con lo que respecta a los accidentes de trabajo, es una indemnización que el asegurado recibe, frente a la consolidación de lesiones derivadas de su trabajo, cualquiera que fuese su naturaleza. El beneficio corresponde al 50% del salario acogido y es otorgado hasta el período anterior al inicio de cualquier jubilación o hasta el deceso del asegurado.

El Sistema de Seguridad Social en Chile

La Seguridad Social en Chile se estudia desde los siguientes regímenes Seguridad y Salud en el Trabajo, Beneficios Sociales, Empleabilidad, Pensiones y Salud Común. Según una serie de artículos publicados, por la Corporación de Investigación, Estudio y Desarrollo de la Seguridad Social de Chile (CIEDESS,2016), en Chile el Derecho a la Seguridad Social fue reconocido como garantía constitucional por primera vez en la Constitución del año 1925, actualmente se encuentra consagrado en el artículo 19 de dicha constitución, estableciendo que la misma se encuentra dirigida a garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de prestaciones básicas uniformes sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas. A continuación se estudiara cada una de ellas pudiendo lograr de esta manera que se pueda plantear una diferencia con el sistema venezolano que es el fin que se persigue en este capítulo.

Según la Subsecretaria de Previsión Social de Chile, el sistema de pensiones se encuentra constituido por tres pilares fundamentales:

Pilar Contributivo Obligatorio

Se basa en la capitalización individual y financiada a través del ahorro individual obligatorio de cada trabajador, esta afiliación es obligatoria para los trabajadores dependientes (aquellos que se rigen por el código de trabajo, con contrato indefinido bien

sea a plazo fijo, por obra o por tiempo determinado), trabajadores independientes (aquellos que reciben rentas por trabajos independientes o bien reciban rentas por boletas de honorarios) a partir del año 2018; los trabajadores remunerados o no remunerados que no están obligados a la afiliación son los trabajadores independientes por cuenta propia (aquellos trabajadores que desempeñan su labor de manera autónoma, o existe relación de dependencia patrono-trabajador y no registran rentas por honorarios) y los afiliados voluntarios ejemplo las amas de casa.

Pilar Contributivo Voluntario

Es aquel que permite a sus afiliados complementar sus fondos previsionales a fin de mejorar el monto de la pensión final o bien adelantar el momento de la pensión de vejez.

Pilar Solidario

El pilar solidario es el que se encuentra financiado por el Estado y dirigido al 60% de la población más pobre.

Siguiendo este orden de ideas la Subsecretaria de Previsión Social del Gobierno de Chile a través de su página web, establece a su vez el financiamiento y administración del sistema de pensiones, la cual se realizan a través de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), siendo el sistema de capitalización individual una de las más importantes, la misma indica que cada afiliado posee una cuenta individual donde se depositan sus cotizaciones previsionales, las cuales se capitalizan y obtienen rentabilidad en los multifondos; esta rentabilidad es devuelta una vez que cesa su vida activa a sus beneficiarios sobrevivientes.

Tipos de pensión.

Pensión de vejez.

Se entiende como el derecho de los afiliados al sistema a obtener una pensión una vez que haya la persona cumplido con la edad legal exigida, siendo para las mujeres la edad requerida de sesenta (60) años y para los hombres sesenta y cinco (65) años de edad.

Pensión de vejez anticipada.

Este tipo de pensión permite al asegurado lograr obtener la pensión de vejez antes de cumplir la edad mínima requerida siempre y cuando logre financiar una pensión igual o superior al 70 % al promedio de las rentas imponibles en los últimos diez (10) años o que el monto de la pensión sea igual o superior al ochenta (80%) de la pensión máxima como aporte solidario.

Pensión de vejez anticipada por trabajos pesados.

La pensión de vejez anticipada a la que tiene derecho el trabajador dependiente, regulados por la Ley N° 19.404 , el cual ha desarrollado labores específicas consideradas como trabajos pesados, le permite obtener al beneficiario una pensión de vejez con una edad inferior a la exigida legalmente.

Pensión de Invalidez.

La pensión de invalidez es el derecho a que acceden aquellos trabajadores afiliados al sistema entre los 18 y 65 años que no se encuentren pensionados por vejez, para poder adquirirla se necesita pasar por una evaluación médica que sean declarados como discapacitados por la pérdida de un 50% de sus capacidad físicas y mentales. La evaluación médica es realizada por una Comisión Médica de la Superintendencia de Pensiones.

Pensión de Sobrevivencia.

La pensión de sobrevivencia es aquel beneficio el cual tienen derecho los componentes del grupo familiar del afiliado fallecido que cumplan los requisitos legales respectivos

Desempleo/Cesantía

El sistema de Seguridad Social en materia de cesantía cuenta con dos mecanismos el seguro de cesantía para los trabajadores y el cual es regido por el Código del Trabajo y la cuenta de Indemnización Obligatoria para los trabajadores de casa particular. Este sistema se encuentra dirigido a evitar que las personas que se encuentren desempleadas entren en una condición de desprotección que entre otras cosas, los puedan llevar a un nivel de pobreza y de insatisfacción de sus necesidades básicas.

El mecanismo de financiamiento es tripartito a partir de los ahorros obligatorios de cada trabajador con aporte del empleador y del Estado, el funcionamiento es de carácter individual y de reparto. El ámbito de cobertura en caso de cesantía es para los trabajadores regidos por el Código de Trabajo dependientes con contrato indefinido y a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado, a partir del mes octubre del año 2002 estarán afiliados automáticamente a este seguro. Los requisitos para poder optar por este seguro son dos no estar trabajando y contar con un número mínimo de cotizaciones al Seguro.

Salud Común

La Subsecretaría de Previsión Social del Gobierno de Chile, hace mención a que toda trabajador independiente y dependiente, activos o pasivos, ante las distintas contingencias sociales de enfermedad y el embarazo y se encuentra compuesto por los sistemas de salud pública y privada. La Salud privada conformada por las instituciones de salud previsional (ISAPRE) y por proveedores de salud particulares; la ISAPRE opera a través de los sistemas de seguros basados en contratos individuales, en el cual los beneficios contratados dependen del plan contratado basado en sexo, edad y preexistencia de alguna enfermedad y por otra parte los proveedores privados de salud, en donde se

encuentran las clínicas, hospitales y profesionales independientes que atienden tanto a los asegurados de la ISAPRE como las cotizaciones de la Fondo Nacional de Salud (FONASA).

Con respecto a las cotizaciones, el Sistema de Salud Público, funciona sobre la base de un esquema solidario, financiado con los aportes del Estado, más los aportes que realizan los trabajadores a través del pago del 7% de cotización calculado en base a su renta imponible, y están obligados a realizar dicha cotización tanto los trabajadores activos como los pensionados. El sistema de salud voluntaria, pueden cotizar los trabajadores independientes de manera mensual y los afiliados voluntarios de manera permanente o esporádica, esto de acuerdo a los meses que han sido cotizados.

Por último tenemos a la salud privada, en donde los afiliados de la ISAPRE, pueden agregar la cotización legal, con la finalidad de poder contratar un plan mayor de salud, a través de una cotización adicional voluntaria.

Seguridad y Salud en el Trabajo

Las políticas según lo publicado por la Subsecretaría de Previsión Social del Gobierno de Chile, es la prevención, disminución y eliminación de las fuentes de riesgos laborales y brindar protección en todas aquellas situaciones que puedan romper el equilibrio físico, mental y social de un trabajador. Las personas que se encuentran protegidas son los trabajadores dependientes que se encuentren bajo un contrato de trabajo bien sea escrito o no, incluyendo aquellos trabajadores de casa particular y los aprendices, los funcionarios públicos de la Administración Civil de Estado, municipales e instituciones administrativas descentralizadas del Estado, los estudiantes que ejecuten trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel y los trabajadores independientes (trabajos por cuenta propia y honorarios).

Las prestaciones otorgadas por el Estado son en atenciones médicas, medicamentos, rehabilitación, y licencias o reposo médicos por incapacidad laboral, también se pueden

otorgar pensiones por enfermedad o accidentes laborales con resultado de discapacidad o muerte. En el caso de los trabajadores dependientes se encuentran cubiertos desde el momento en que empieza la relación laboral aun cuando no se tenga contrato por escrito y no se hayan pagado las cotizaciones respectivas.

Accidente o Enfermedad Profesional

La subsecretaría de Previsión Social del Gobierno de Chile, especifica que cuando se trate de accidente o enfermedad provisional contiene algunas clases de prestaciones como lo son las preventivas, económicas, médicas y de rehabilitación, las cuales se desarrollan de la siguiente manera:

Prestaciones médicas.

Son otorgadas de manera gratuita a los trabajadores que sufran algún accidente del trabajo, trayecto o una enfermedad profesional, cubriendo desde la atención médica primaria o de urgencia, hasta la rehabilitación completa o mientras subsistan los síntomas de las secuelas de los mismos.

Prestaciones económicas.

Las prestaciones de tipo económico incluyen aquellas por incapacidad temporal (subsídios) y permanentes (indemnizaciones y pensiones), se establecen con el objeto de que el trabajador lesionado mantenga su ingreso económico a causa del accidente o enfermedad laboral. Su pago varía según el tipo de incapacidad que haya experimentado (Pérdida de Capacidad de Ganancia).

Prestaciones preventivas.

Se establecen como un conjunto de obligaciones de los Organismos Administradores y la Empresa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). El empleador tiene la obligación de tomar las medidas respectivas para que el trabajo se

realice de manera segura y saludable, en el caso de la ley chilena la ley le ha hecho recaer en el empleador la responsabilidad de evitar la ocurrencia de accidentes en el trabajo, teniendo que tomar las medidas necesarias para ello.

El Sistema de Seguridad Social en Colombia

El Sistema de Seguridad Social de Colombia se encuentra regulado por la ley 100 de fecha 23 de diciembre del año 1993, la cual en su preámbulo, detalla que Colombia gozara de una seguridad social integral, la cual contemplara aquellas normas, instituciones y procedimientos, de los cuales los ciudadanos podrán disponer, para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que tiene el Estado para proporcionarle a la sociedad cobertura integral ante cualquier contingencia que menoscabe su salud y su capacidad económica, con el fin de lograr el bienestar social para todos sus habitantes.

En ese mismo sentido Cisneros (2003) destaca que el sistema de seguridad social integral de Colombia es un derecho de carácter irrenunciable que garantiza la cobertura de los riesgos por invalidez, vejez y muerte (pensiones), salud y riesgos profesionales. A continuación se estudiara de manera general, el sistema de salud, tema desarrollado por la autora antes mencionada.

Sistema General de Seguridad Social Salud

Cisneros (2003), define al sistema de salud como “el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos destinados a garantizar a toda la población el servicio de salud en todos los niveles de atención” (p.2)

Financiación del Sistema Social de Salud

Se encuentran dos tipos de financiación, para el régimen subsidiado se realiza con base al aporte efectuado por el Estado, el cual cubrirá la atención de la salud, en aquella

población sin capacidad de pago que se encuentren afiliados a dicho regímenes; por otra parte el régimen contributivo se financia con el aporte que realiza el trabajador dependiente, el empleador, el trabajador independiente o personas con capacidad de pago (Cisneros, 2003) todo ello con la finalidad de que la persona y su grupo familiar puedan gozar de dichos beneficios.

La cotización en el respectivo sistema es de 8% lo aporta la persona del empleador y 4% la persona del trabajador, para el caso de los trabajadores independientes y para los pensionados el monto total deber ser cancelado por el usuario cotizante.

Beneficios del Sistema de Seguridad Social Salud

Cisneros (2003), establece que los beneficios del sistema de seguridad social con respecto a la salud, se encuentra dirigido a establecer políticas, normas y procedimientos con la finalidad de mantener y recuperar la capacidad económica del trabajador derivada de una incapacidad temporal bien sea por enfermedad general, maternidad y la incapacidad generada por accidentes de trabajo o enfermedad profesional.

Régimen de Pensiones

El sistema de Seguridad Social en Colombia tiene origen entre los años 1945 y 1946, con la creación de la Caja Nacional de Previsión (CAJANAL) y el Instituto Colombiano de Seguros Sociales (ICSS), en el año 1945 con la ley denominada 6ta, se generalizaron los derechos a pensión, salud y riesgos profesionales de los trabajadores; siendo en el año 1946 con la ley N° 90, que se estableció un Sistema de Seguridad Social propiamente dicho con patrimonio propio y se reconocieron de esta manera las prestaciones laborales (Arrieta, 2011).

En ese mismo sentido Arrieta (2011), detalla que actualmente existe dos tipos de sistemas a nivel de pensiones, un régimen de prima media con prestación definida; el cual es de carácter público y se basa en el principio de solidaridad, en este régimen los aportes

realizados de los cotizantes son incluidos en un fondo común y son administrados por el Instituto de los Seguros Sociales; y un segundo régimen de ahorro individual con solidaridad gestionado por el fondo de pensiones, en este régimen los aportes de los afiliados van dirigidos a una cuenta de ahorro individual para crear un capital que sea suficiente y de esta manera cobrar una pensión futura. Con referencia a lo anterior también detalla que existen regímenes especiales a través de las cajas de previsión, en las mismas se encuentran los magisterios, el Ejército Nacional, La Policía Nacional, el Congreso de la República, la Rama Judicial, la Presidencia de la República y las Fuerzas Armadas.

La ley denominada 100 del año 1993, establece en su artículo 22, que las obligaciones del empleador con respecto a los regímenes de pensiones, es de asumir el pago de su aporte y el de sus trabajadores a su servicio, y al momento de no cumplir el empleador con la cotización respectiva responderá por la totalidad del evento. La ley ut supra nombrada establece las edades mínimas requeridas para optar por la pensión de vejez en donde tenemos la edad de 57 años para la mujer y 62 para los hombres y a su vez tener 1200 semanas cotizadas. Con respecto a la capitalización individual no existe una edad mínima de retiro, solo para establecer una garantía de pensión mínima a su vez se debe de tener 1150 semanas cotizadas.

Ahora bien con respecto a los Regímenes Especiales, Arrieta (2011) establece que en el sistema ECOPETROL, la edad mínima para obtener la pensión es de 50 años para las mujeres y 55 para los hombres y el tiempo mínimo de cotización es de 20 años, el Estado a su vez lleva el 100% de la carga, para los Magisterios, la edad mínima requerida es de 55 años para las mujeres y 55 años para los hombres, el tiempo mínimo de cotización es de 20 años, y el empleador posee una carga del 3 % mientras que el trabajador tiene una carga del 5%; por último el Congreso la edad mínima para obtener una pensión es de 50 años para las mujeres mientras que para los hombres de 55 años, el tiempo mínimo requerido es de 20 años, mientras que los aportes realizados por el empleador es de 19% y el trabajador de un 6%.

Luego de revisar de manera general, los sistemas de seguro social de cada país, podemos destacar que con respecto al Sistema Venezolano, existen más semejanzas que diferencias, es oportuno destacar que el fin primordial de todos es el de buscar el bienestar para el trabajador desde todo punto de vista, cuando a este se le presenta de manera sobrevenida alguna contingencia; tanto en Brasil, Chile, Colombia como en Venezuela, cubren al trabajador antes las emergencias a nivel de Salud, Maternidad, Desempleo, Régimen de Pensión, Accidente de Trabajo o enfermedad Profesional entre otros.

Es importante resaltar que Venezuela presenta una contingencia que no se observó durante el estudio de estos países, el cual fue el del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat, el objeto de este régimen es el de permitir a todo trabajador el acceso de manera progresiva a créditos para la compra de vivienda principal, pudiendo este lograr un equilibrio dentro del entorno familiar. A manera de resumen final, las cotizaciones en cada uno de los países varia, pero sin perder de vista el fondo de cada una de ellas, aunque pueda variar a nivel de porcentajes, todas son aportes que realiza tanto el trabajador como el empleador, siempre partiendo de las condiciones o de las variaciones que a nivel económico cada país puede presentar.

III

Detallar las Obligaciones que tiene el Estado para con los trabajadores

El presente capítulo está dirigido a poder especificar cada una de las Obligaciones que se encuentran estipuladas en las distintas leyes que rigen la materia en cuestión, todo ello con la finalidad de poder establecer si realmente el Estado cumple o no con las diversos aportes que tiene para con los trabajadores bien sea dependientes o independientes, a las contingencias que en la vida cotidiana se presentan.

Contingencias

La Ley de Seguro Social de fecha 30 de abril del año 2012, publicada en la Gaceta Oficial N° 39.912, establece una serie regímenes de los cuales podrán gozar no solo los trabajadores si no las personas que se encuentren residentes en el territorio nacional, entre los regímenes tenemos salud, pensiones, vivienda etc. En el presente capítulo se estudiarán de manera detallada las siguientes contingencias en caso de desempleo, adquisición de vivienda, maternidad y paternidad, vejez, accidente de trabajo y en caso de enfermedad.

Desempleo.

El Régimen Prestacional de Empleo viene a sustituir el anterior subsistema del denominado paro forzoso y capacitación laboral, actualmente se encuentra dentro del Sistema Prestacional de Previsión Social, el objeto en esencia funciona como un Seguro de Desempleo, que ayuda a coadyuvar la contingencia de quedar sin empleo por causas que no se encuentran imputables a la persona del trabajador como puede ser en caso de los despidos injustificados, caso fortuito o fuerza mayor, retiro justificado, despido indirecto y otros. Los sujetos que se encuentran obligados son la persona del empleador y los trabajadores, y el beneficio que percibe la persona del trabajador es una prestación dineraria para el desempleado equivalente al 60% del salario por un tiempo máximo de 5 meses (Cabrera, 2015).

La base imponible para la determinación de dicho régimen, es el salario normal, siendo el tope diez (10) salarios mínimos, y la liquidación se realiza de manera mensual, se causa semanalmente dependiendo del número de lunes que se tenga.

Deberes del Empleador con el Régimen Prestacional de Empleo.

Registro del Empleador.

Toda entidad de trabajo que tenga por lo menos un (1) trabajador con carácter de permanencia, deberá ser afiliada al Seguro Social ante el IVSS (Cabrera, 2015).

Afiliación de sus trabajadores.

La afiliación del Trabajador debe de realizarse incluyendo el aprendiz, durante los tres (3) primeros días a su ingreso en el IVSS (Cabrera, 2015).

Tiempo para las cotizaciones ante el IVSS.

El empleador debe de pagar tanto la retención efectuada al trabajador del 0,5%, como su parte la cual es del 2%, a su vez debe de cancelar la contribución correspondiente del Sistema de Seguridad Social, dependiendo del riesgo de la actividad (Cabrera, 2015).

Adquisición de Vivienda

El sistema de Seguridad Social, dentro de sus tres sistemas comprende el sistema prestacional de vivienda y hábitat, el cual vino a sustituir a la Política Habitacional, este fondo se encuentra constituido por el ahorro individual del trabajador y el patronal, el objeto del mismo es permitir a todo trabajador el acceso progresivo a créditos para la compra de vivienda principal. Los sujetos que se encuentran obligados son el empleador y los trabajadores (Cabrera, 2015).

Cabe agregar que Cabrera (2015), detalla que la obligación de todo empleador es con al menos un trabajador realizar el registro correspondiente en el sistema llamado Fondo de Ahorro Obligatorio de Vivienda (FAOV), sistema que es en línea y mediante el cual se podrá realizar el registro, la inscripción, solicitar solvencias de pago, registro de aportes, estados de cuentas etc. A su vez la base imponible será el del salario integral, no se aplica tope base de cálculo y las alícuotas de aporte son de 2% por parte del empleador y 1% por parte del trabajador.

Con respecto a la recaudación de los aportes del ahorro obligatorio, el autor prenombrado establece que el empleador deberá retener el ahorro obligatorio de cada trabajador, efectuar su correspondiente aporte y depositarlos en la respectiva cuenta de cada uno de ellos dentro de los primeros cinco (5) días hábiles de cada mes. Por ultimo existen sujetos que se encuentran exceptuados de pagar el aporte del FAOV, tales son aquellas personas que se encuentren recibiendo el beneficio de la jubilación o se encuentre recibiendo una pensión de vejez o invalidez, a menos que por voluntad propia manifieste que desea seguir cotizando al FAOV o que adeude un crédito hipotecario.

Maternidad y Paternidad

Las licencias por paternidad y maternidad se consideran una incapacidad de tipo temporal, no solo por el hecho del parto sino también por el reposo tanto pre y post natal así lo comenta Garay y Garay (2012). El artículo 139 del Reglamento de la legislación del Seguro Social indica lo siguiente:

Las prestaciones de asistencia por maternidad se deberán a la asegurada, a la pensionada y a la conyugue o concubina del asegurado o pensionado, siempre que cumpla con los requisitos

establecidos en la letra a del artículo 123. El derecho se adquiere con el embarazo clínicamente diagnosticado.

Las indemnizaciones en estos casos según el artículo 143 del reglamento anteriormente mencionado son las siguientes:

Las aseguradas tienen derecho en caso de maternidad, a una indemnización diaria, equivalente a la que le correspondería por incapacidad temporal, a cual se pagara desde (6) seis semanas antes de la fecha probable del parto y a contar del día del alumbramiento durante (6) seis semanas más.

Cabe destacar que en estos casos prevalece lo dispuesto en la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras, (LOTTT) publicada en la Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6076 de fecha 7 de mayo del año 2012, la cual establece lo siguiente:

La Trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis semanas antes del parto y veinte semanas después, o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad, que según dictamen médico le impida trabajar (...)

En los casos de licencia por paternidad la LOTTT establece en su artículo 339 lo siguiente:

Todos los trabajadores tendrán derecho a un permiso o licencia remunerada por paternidad, de catorce días continuos contados a partir del nacimiento de su hijo o hija o a partir de la fecha en que se le ha dado o dada en colocación familiar por parte de la autoridad con competencia en materia de niños, niñas y adolescentes (...)

El pago de esta licencia, correrá a cargo de la Seguridad Social, entendiéndose entonces que el (IVSS), será el organismo al que haya de dirigirse la persona del trabajador a solicitar la petición de indemnización diaria por el concepto antes mencionado.

Vejez

Las pensiones de vejez, serán para todos los trabajadores y para quienes trabajen por su cuenta siempre que paguen la cotización que correspondería al patrono y al trabajador. El régimen de pensiones y otras asignaciones económicas se encuentra dentro del sistema prestacional de previsión social. Este tipo de pensiones son otorgadas a las personas que hayan cotizado al menos 750 semanas y que hayan alcanzado la edad de sesenta (60) años en caso de los hombres y cincuenta y cinco (55) años en caso de las mujeres. La finalidad de este tipo de pensiones es de que luego de que la persona cumpla cierta edad, y sus capacidades tanto físicas como mentales vayan en deterioro, pueda de alguna manera tener un beneficio que le permita tener un bienestar y poder afrontar las diversas situaciones que se puedan presentar.

Así lo establece la Ley del Seguro Social en su respectivo artículo 27:

El asegurado o asegurada, después de haber cumplido sesenta años de edad si es varon o cincuenta y cinco si es mujer, tiene derecho a una pensión de vejez siempre que tenga acreditadas un mínimo de setecientos cincuenta semanas cotizadas(...)

Accidentes de Trabajo

El Régimen de Seguridad Salud en el Trabajo, pertenece al Sistema Prestacional de Previsión Social, y tiene su propia ley denominada Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 38.236, de fecha 25 de Julio del año 2005 (LOPCYMAT). La misma cuenta con la regularización de las pensiones e indemnizaciones en caso de enfermedades de origen laboral.

Las prestaciones otorgadas en este tipo de régimen son dinerarias, y corresponden a daños que ocasionen las enfermedades de tipo ocupacional o los accidentes que se deriven del trabajo, estas prestaciones son canceladas por la tesorería de la Seguridad Social, y son otorgadas a los trabajadores o a sus sobrevivientes. En caso de una discapacidad de tipo temporal bien sea por una enfermedad ocupacional o accidente de trabajo, el trabajador tendrá derecho a una prestación dineraria equivalente al 100% del monto del salario, a partir del cuarto día del accidente, enfermedad y hasta el momento de su rehabilitación. El empleador cancelara sobre el 100% dentro de los tres (3) primeros días continuos a la discapacidad temporal.

Por otra parte existe la discapacidad parcial permanente conllevando en caso de una disminución parcial y definitiva hasta en un 25% de su capacidad física o intelectual, obteniendo un pago único de cinco (5) anualidades de salario de referencia, en caso de una disminución parcial y definitiva mayor del 25% y menor del 67% seria de una renta de tipo vitalicia, la cual se pagara a razón de catorce (14) mensualidades anuales y por último la capacidad de tipo permanente, la cual genera una disminución mayor o igual al 67%, la cual no le permite incorporarse a su sitio habitual de trabajo y que conlleva a que el trabajador sea recapacitado y reinsertado laboralmente obteniendo una prestación dineraria del 100% de su último salario de referencia.

Enfermedad

Según lo establecido en la LSSO, a través de su artículo 7, establece lo siguiente:

Todas las personas tienen derecho a la protección de la salud y recibirán asistencia médica integral, siempre que lo necesiten, sin discriminación alguna.

A su vez el asegurado sometido a tratamiento médico por una larga enfermedad, agotare el lapso de prestaciones médicas y de prestaciones en dinero por incapacidad temporal podrá según lo dispone el artículo 10 de la LSSO lo siguiente:

(...) tendrá derecho a continuar recibiendo esas prestaciones siempre que haya dictamen médico favorable a su recuperación.

El ejecutivo Nacional a su vez establecerá mediante resolución especial el cumplimiento de la prestación de servicio médico integral así lo establece el párrafo único del artículo 11 de la LSSO:

Parágrafo Único: a) El cumplimiento de la prestación médica integral prevista en este artículo mediante una indemnización sustitutiva por la cantidad y en las condiciones que determine cuando el parto sobrevenga en localidades no cubiertas por el Seguro Social y en donde el Estado no provea asistencia médica gratuita; b) El procedimiento y requisitos para el cobro de la indemnización en los casos de permisos de maternidad y adopción, cuando la beneficiaria no resida en una localidad cubierta por el Seguro Social.

IV

Avances de las Sanciones establecidas en la LOSSS (2002), por incumplimiento por parte del empleador

Sanciones

En este último capítulo se realizara el estudio de las sanciones que la ley le impone a la persona del empleador en caso de incumplimiento de la norma relativa a la Seguridad Social en cuanto a los siguientes aspectos:

Extemporaneidad en la incorporación del Trabajador al Sistema de Seguridad Social

La ley del Seguro Social establece tres (3) días luego de iniciado la relación laboral, para que la persona del empleador pueda incorporar al trabajador dentro del Sistema de Seguridad Social, al momento de que esta inscripción no se realiza dentro del lapso planteado, el empleador comete una infracción considerada por la Ley del Seguro Social como grave, así lo establece el artículo 86 letra B, numeral 3 de la mencionada ley:

Las infracciones de la Ley de Seguro Social se clasifican en leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho afectado (...) B. Son infracciones graves: (...) 3. La omisión de inscribir a sus trabajadores y trabajadoras en el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al de su ingreso en el trabajo (...)

Ahora bien con respecto a la multa que le correspondería pagar a la persona de empleador el artículo 87 de la mencionada ley indica lo siguiente:

Las infracciones contempladas en el artículo 86 de esta ley se sancionaran de la siguiente manera: (...) 2. Las graves: con multa de cincuenta unidades tributarias (50 U.T) (...)

A su vez se también se prevé medida de cierre temporal, hasta de tres días de la empresa o comercio sancionado que reincida en inobservancia a la normativa planteada.

La No Incorporación del Trabajador al Sistema de Seguridad Social

La no incorporación del Trabajador al Sistema de Seguridad Social acarrea una sanción grave, contemplada de igual manera como la incorporación extemporánea la cual la multa es estipulada en base a cincuenta unidades tributarias (50 U.T).

Falta de cotización por parte del Empleador

La falta de cotización por parte de la figura del empleador, es considerada como una fracción muy grave, así lo establece el artículo 86 de la Ley de Seguro Social:

Las infracciones de la Ley del Seguro Social se califican en leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad de derecho afectado (...) C. Son infracciones muy Graves: 1. Efectuar retenciones por concepto de cotizaciones a los trabajadores y trabajadoras, superiores a los establecidos en esta ley y su reglamento (...)

En cuanto a la multa correspondiente en este tipo de casos, el artículo 87 de la ley en cuestión cataloga las faltas muy graves de la siguiente manera:

Las infracciones contempladas en el artículo 86 de esta ley se sancionaran de la siguiente manera: (...) 3. Las muy graves: con multa de cien unidades tributarias (100 U.T)

Aparte de la sanción establecida con anterioridad incurrirá en una infracción muy grave especialmente calificada, por cada uno de los trabajadores afectados, la cual será sancionada a razón de cinco unidades tributarias (5 U.T) por semana, hasta un límite máximo de cincuenta y dos semanas.

Conclusión

El presente Trabajo de Grado se planteó con la idea de poder crear una serie de conclusiones orientadas a establecer si realmente en la actualidad la Ley de Seguro Social, publicada en el año 2012, luego de varias reformas, puede cubrir las necesidades y contingencias que día a día pudiesen afectar a los habitantes que residen dentro del territorio nacional, y a su vez poder comprobar si la misma se ha aplicado de forma correcta y dentro del marco legal. En el mismo se desarrollaron una serie de objetivos, que luego se transformaron en capítulos, cada uno con temas específicos, y desarrollados a lo largo del presente trabajo, conllevando a las siguientes conclusiones:

- 1- Con relación a cómo ha evolucionado la Seguridad Social en Venezuela, se pudo evidenciar que ciertamente a lo largo de los años, partiendo de la primera Ley de Seguro Social promulgada en el año 1944, ha venido ampliando su cobertura, trayendo como aporte positivo la creación de nuevas contingencias, y la instauración de un organismo que a su vez regulara todo lo relacionado a las mismas, siendo positivo ya que la población a medida que el tiempo pasa va en crecimiento, conllevando a la necesidad de poder satisfacer las necesidades tales como accidentes de trabajo, maternidad, vejez etc.
- 2- Es importante destacar que a partir de la reforma de la Ley de Seguro Social del año 2008, el Estado se ve en la necesidad, de aumentar el monto de las cotizaciones, todo ello para poder seguir beneficiando aún más a sus asegurados y poder brindarle mejores prestaciones. Con respecto a la actualidad podemos concluir que a pesar de que existe otros marcos legales tales como la Misión Amor Mayor, Madres del Barrio, entre otros, los montos de tales cotizaciones no son suficientes para poder cubrir dichas contingencias, esto debido a la alta inflación que hoy presenta el País; y a su vez crea vicios en nuestra sociedad, en donde cualquier persona que no haya trabajado y no haya cumplido los requisitos exigidos por la ley puede tener la facilidad de percibir un monto mínimo mensual, promoviendo de esta manera que el

ser humano sea dependiente del Estado y conllevando a la pérdida de valores tales como la educación.

- 3- Con respecto a la última reforma de la Ley de Seguro Social en el año 2012, resaltó un aspecto importante, mediante el cual se le da la potestad al trabajador luego de haber cumplido sus cotizaciones correspondiente, y si se encuentra prestando servicios de manera dependiente, a que pueda seguir cotizando Seguro Social, representando esto para la persona del trabajador una pérdida debido a que al momento de poder gozar de los beneficios, tales como pensión, jubilación, FAOV, entre otros, no los gozaría de manera doble, prestándose esto para actos de corrupción por parte del Estado, ya que lo recaudado cae en dichos fondos.
- 4- En la Constitución del año 1961, el tema de la Seguridad Social, era tratado de una manera general, a diferencia de la Constitución vigente que detalla a fondo el ámbito de cobertura de la misma, es importante destacar que la misma es manejada directamente por parte del Estado, permitiendo de esta manera que los recursos solo sean manejados por ellos, produciendo excesos en el manejo de controles y decisiones.
- 5- Sobre la base de las consideraciones anteriores, a nivel de establecer diferencias con otros países, no hay diferencias marcadas con respectos a las eventualidades que cubre la seguridad social en Chile, Brasil y Colombia, abarca contingencias tales como Accidentes de Trabajo, Enfermedades Ocupacionales, Vejez, Maternidad, Régimen Prestacional de Empleo, entre otros. La diferencia se puede evidenciar en cuanto al porcentaje de aportes es más alto en relación a Venezuela, produciendo de esta manera otorgarle a sus beneficiarios mejores y mayores beneficios.
- 6- Ahora bien en relación a las contingencias, es importante destacar que a pesar que existe una ley que regula en caso de Desempleo, Adquisición de Vivienda, Maternidad y Paternidad, Vejez entre otros; en la actualidad debido al alto costo de la vida, lo que se cotiza para ello y el monto que lo cubre, no es suficiente para poder gozar de estos beneficios, el monto que otorga el Estado según estudios

realizados para efecto de compra de vivienda es relativamente bajo, así como los montos de pensiones otorgados a las personas de la tercera edad no abarca para poder satisfacer cada una de sus necesidades.

Por último es importante destacar que Venezuela tuvo una bonanza petrolera que le permitió en ese momento poder asumir costos, que se traducirían en ganancia política para los que hoy forman parte del Gobierno Nacional, creando una serie de misiones, que en el día de hoy se traducen en un flujo de dinero; Por otra parte esto también se genera por el modelo económico que hoy en día se encuentra vigente en nuestro país, el gobierno a través de sus planes sociales, y en la búsqueda de crear estereotipos que se adecuen a la idea del mal llamado “SOCIALISMO”, produce una inestabilidad dentro de todo punto de vista, vulnerando en materia laboral los derechos de los trabajadores y de los ciudadanos común.

La recomendación más inmediata y que al final reportaría una mayor suma de soluciones a los mencionados problemas de sería que el actual Estado Venezolano diera un real freno a la aplicación de supuestas políticas orientadas a un presunto desarrollo económico que por ser aplicadas sin una programación, planificación y desarrollo lógico y coherente, genera estas situaciones como las analizadas en el presente trabajo, las cuales podrían ser consideradas como una especie de daño colateral ante la evidente ineficacia del cumplimiento de la protección del Estado a nosotros los ciudadanos, a los trabajadores y a empleadores, evitando de esta manera que se vea mermado el fin de la Seguridad Social y a su vez el fin del derecho del Trabajo que van tomados de la mano el cual es la verdadera protección al Trabajador dependiente, no dependiente y al ciudadano común.

Bibliografía

- Abrantes, R. (s.f). *Seguridad Social en Brasil, una política social capaz de incorporar a los más pobres excluidos del mercado formal.*
- Méndez, A. (s.f). *Tres momentos en el proceso de reforma de la seguridad social en Venezuela.* { Libro en línea}. Recuperado de www.eumed.net/oes-vess/lit/amc-mom.htm.
- Díaz, G. (s.f). La seguridad social. *Revista Electrónica.* <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:WAZkZQzkAKoJ:servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc18/18-7.pdf+&cd=7&hl=es&ct=clnk&gl=ve>.
- Carpio, A. (2009). *Seguridad social en Venezuela.* Recuperado de [Blogspot.com/2009/06/seguridad-social-en Venezuela.html](http://Blogspot.com/2009/06/seguridad-social-en-Venezuela.html).
- Cabrera, F. (2015). *Obligaciones del Empleador con la Ley de Seguro Social Obligatorio (LSSO)*
- Holder, A. (s.f). *Rol del estado en el proceso de reforma de la seguridad social. Artículo.* Recuperado de <http://www.eumed.net/oe-vess/lit/ajhr-rol.htm>.
- Rodríguez, B. (2001). La seguridad social en Venezuela, antecedentes, evolución e impacto económico, financiero y social. *Revista Gaceta Laboral, Volumen 7, N° 3.* Recuperado de <http://redalyc.org/articulo.oa?id=33607303.ISSN1315-8597>.
- Castro, C. (2012). *Salud y seguridad social un comparativo de cinco países de américa latina.* { Libro en línea}. Library-Fes-de/pdf-files/buenos/Kolumbian/09229.pdf.
- [https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/seguridad Social](https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/seguridad%20Social).
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.453, Marzo 2000.
- Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. (2002). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.600, Diciembre (2002).
- Ley de los Servicios Sociales. (2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.270, última reforma publicada en la Gaceta Oficial N° 38.694, 30 de mayo (2007).
- Ley del Régimen Prestacional del Empleo. (2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.281, Septiembre (2005).
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio ambiente en el trabajo. (2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236, Julio (2005).