



BICENTENARIO  
PERU 2021



SECRETARÍA GENERAL  
Oficina de Servicios de la Información  
Archivo Central

# Informaciones Sociales

ORGANO DE LA CAJA NACIONAL  
DE SEGURO SOCIAL OBRERO - PERU

1  
1968

# INFORMACIONES SOCIALES

ORGANO DE LA CAJA NACIONAL DE SEGURO SOCIAL



Año XXIII

Enero - Febrero - Marzo 1968

No. 1

Redacción y Administración:

Depto. de Estudios Sociales y Publicaciones

CAJA NACIONAL DE SEGURO SOCIAL OBRERO

Av. Grau No. 351, 6to. piso, Apartado 1311

LIMA - PERU



# INDICE

Nuevo Sistema de Recaudación mediante Planillas Pre-elaboradas iniciado por la Caja Nacional de Seguro Social del Perú .....	3
Las Relaciones Públicas en los Entes Gestores de la Seguridad Social por <b>Julián Carrasco Belinchón</b> .....	10
El Régimen Legal sobre Jubilación de los Empleados Particulares y la necesidad de su revisión por <b>Ricardo Nugent</b> .....	35
Economía Nacional y Seguridad Social .....	42
<b>Notas de Actualidad:</b>	
Los niños subnormales por <b>Alfonso Barra</b> .....	52
Medidas para fomentar el sentido de solidaridad en la defensa de la salud .....	56
<b>Información Nacional</b> .....	59
<b>Información Extranjera</b> .....	62
<b>Legislación Social Peruana</b> .....	63
<b>Biblioteca de la Caja Nacional de Seguro Social Obrero</b> .....	67
<b>Legislación Extranjera: Chile.</b>	
Implantación del Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales .....	75

AÑO XXIII

ENERO - FEBRERO - MARZO DE 1968

Nº 1

La Caja Nacional de Seguro Social no se hace responsable de las opiniones expuestas en los artículos firmados.

## Nuevo Sistema de Recaudación mediante "Planillas Pre-elaboradas", iniciado por la Caja Nacional de Seguro Social del Perú\*

### 1º ANTECEDENTES

La Caja Nacional de Seguro Social del Perú, cuyas Leyes básicas, Nos. 8433 y 8509, fueron dictadas con fechas 12,8.936 y 23,2.937, respectivamente, establecieron que el cobro de los aportes obrero-patronales que le eran debidos fueran cotizados mediante el sistema de estampillas, con frecuencia semanal y basadas en una escala de categorías.

Sucesivas disposiciones de orden legal, dispusieron, en razón del alza de los costos operativos del Seguro y los mayores salarios, elevación de los porcentajes del 5% al 9% y ampliación de los límites salariales de las tablas de cotizaciones, sin establecer nuevas pautas dentro del aspecto recaudador.

Aunque el sistema de estampillas empleado por la C.N.S.S. es de todos conocido, creemos que es oportuno hacer un breve comentario sobre el tema antes de entrar en la materia que nos ocupa.

En primer término debemos dejar constancia que el pago de las contribuciones mediante estampillas fue necesario aplicarlo en el Perú, en razón de que el Seguro Peruano incorporó, desde su inicio, a los trabajadores agrícolas, cuya característica especial es su permanente movimiento de un centro de trabajo a otro e inclusive su traslado periódico de una región a otra —de la Costa a la Sierra y viceversa—, especialmente en épocas de cosecha de los cultivos industriales de la Costa que se realizan con fechas diferentes a los de panllevar de la Sierra.

No cabía, pues, dadas las limitaciones técnicas de la época, otro sistema que el señalado, ya que mediante la libreta de cotizaciones los asegurados, sin requerir de mayores trámites burocráticos, obtenían prestaciones de enfermedad en cualquiera de los Nosocomios de la Institución.

Si bien esta es una ventaja atendible, quedan los graves inconvenientes que origina la utilización de estampillas para los regímenes de los Seguros Sociales, las mismas que podemos sintetizar así:

- 1—1 Las cuentas individuales no se logran mantener al día y se perjudica a los trabajadores o sus herederos al momento de abonarse los riesgos diferidos.
- 1—2 No se conocen inmediatamente los saldos deudores de los patronos y permite la acumulación de los mismos.
- 1—3 Se presta al fraude, tanto por parte del patrono como del trabajador.

\* Trabajo presentado por la CNSSO, a la VIII Conferencia Interamericana de SS. celebrada en Panamá, febrero 1968.—

Estas circunstancias, que se mantenían latentes y se agravaban con el tiempo, por el mayor volumen de asegurados que progresivamente se incorporaban al Seguro, se vió aun mas comprometida con la dación de la Ley 13640, de fecha 21.4.61 que creó el Fondo de Jubilación Obrera que, administrado por la Caja Nacional de Seguro Social, estableció el pago de cuotas independientes de las del Seguro con una frecuencia de abono mensual y mediante el sistema de pago sobre planillas y sin signos contributivos.

Este estado de cosas lógicamente tuvo que devenir en la búsqueda de nuevos sistemas recaudadores para facilitar y coordinar tanto la labor de carácter interno, como la que correspondía a los patronos que se sentían abrumados por el exceso de documentación que tenían que procesar para cumplir con sus obligaciones de uno y otro régimen .

Es por esta razón que, con fecha 9.5.63, se dictó la Ley N° 14482, que dispuso el cambio del sistema de contribuciones mediante estampillas al de planillas. No especificó, con gran acierto, las características del procedimiento a emplearse, permitiéndonos la flexibilidad necesaria para buscar el que mejor conviniera a nuestras finalidades.

## 2º ASESORIA

En 1964, el Departamento de Asuntos Sociales de la Organización de los Estados Americanos, destacó a su Consultor Sr. José María Pinzón Medina, para que hiciera los estudios preliminares de los problemas que confrontábamos y sus posibles soluciones.

El citado funcionario, en base a que la Caja había adquirido un computador electrónico, sentó los principios a los cuales podíamos ceñirnos para lograr nuestros objetivos y señaló las acciones mínimas que deberíamos cumplir para iniciar el cambio del sistema.

En agosto de 1966, se decide, en el lapso de una nueva misión de la OEA, casi en definitiva, el sistema a emplearse y se señalan los objetivos perseguidos, el campo de aplicación y se indica el plan de trabajo a seguir para llevar a cabo la ejecución del nuevo sistema. En Diciembre del mismo año el Consejo Superior de la Institución aprueba el Proyecto presentado y dispone la creación de un Comité de Planeamiento de alto nivel y la constitución de un Grupo de Trabajo en los cuales estaban representados los Departamentos u organismos de la Caja que tenían vinculación en el Proyecto a ejecutarse.

## 3º PLANEAMIENTO

Dichos organismos planificaron los trabajos en el siguiente orden:

- 3—1 Definir el sistema a emplearse tomando en consideración todos los aspectos de orden asistencial y administrativo;
- 3—2 Confeccionar los formularios básicos del sistema; y
- 3—3 Selección de una zona piloto.

No se siguió necesariamente este orden de prelación, ya que algunas labores fueron realizadas en forma simultánea.

## 4º SISTEMA DE RECAUDACION

El escogido en definitiva y que operará en el Seguro Social del Perú es el que denominamos "Planilla Pre-elaborada con Facturación Directa". El sistema básicamente consiste:



## ETAPA INICIAL

- 4—1 Reinscripción Patrono-Obrera mediante Planillas ad-hoc;
- 4—2 Perfo-verificación de la información;
- 4—3 Creación de archivos de Ctas. Individuales, Ctas. Patronales, y Patrono-asegurados;
- 4—4 Expedición de la primera Planilla Pre-elaborada;
- 4—5 Su distribución.

## ETAPA MENSUAL

- 4—6 Recepción de la "Planilla" con las variaciones laborales;
- 4—7 Perfo-verificación de la información;
- 4—8 Elaboración de los documentos: Planilla del mes siguiente, Avisos de Cobranza y Comprobantes de Pago, y Tarjetas de Certificación de Derechos. Ciclo éste que se seguirá cumpliendo con frecuencia mensual.

Para ejecutar estos cometidos hubo necesidad de llenar los siguientes requisitos:

### 5º REGISTRO PATRONAL

Los que se venían otorgando por la Caja simplemente reflejaban un número de orden correlativo que, lógicamente, no nos brindaba ninguna información. Esta situación necesariamente tuvo que ser modificada con un criterio técnico, el cual consiste:

- 5—1 **Identificación de zona geográfica.**— Se codificaron del 01 al 24, todos los 24 Departamentos en que está dividido políticamente el Perú y esta numeración fue otorgada con criterio geográfico del Norte a Sur, igualmente se codificaron del 01 adelante cada una de las provincias en que se dividen los Departamentos, tomando en cuenta para la asignación del número clave, el orden alfabético de la provincia.
- 5—2 **Código de Actividad Económica.**— Complemento del R.P., son los números del 01 al 16, que representan los 16 sectores de la producción en que el Instituto Nacional de Planificación ha dividido la economía peruana. Tal codificación adaptada a nuestro medio, se basa en la "Clasificación Internacional" recomendada por las Naciones Unidas.
- 5—3 **Número de orden.**— A continuación de estos tres números identificatorios de zona geográfica y actividad económica se consigna el de orden que está compuesto de 5 dígitos. Características de los mismos es el que se otorgan correlativamente en razón del sector de la producción, esto es que cada grupo económico se inicia con el 00001.

En conclusión el Registro Patronal que estamos otorgando se traduce gráficamente:

15	01	01	00001
Dpto.	Prov.	Ac. Ec.	Orden

Que representa por ejemplo: Dpto. de Ica; Provincia de Chinchá; actividad agrícola y número de orden.

El otorgamiento de estos registros será de aplicación progresiva a las nuevas circunscripciones.

## 6º SECTORIZACION

Igualmente hubo necesidad de codificar las direcciones de los centros de trabajo a efecto de que el recojo y distribución de la documentación pertinente fuera de fácil tráfico y el que las visitas inspectivas sean programadas por agrupación de patronos. Para tal se procedió a codificar:

- 6—1 **Distrito.**— Numerados del 01 adelante para cada uno de los que comprenden cada Provincia;
- 6—2 **Sector.**— Que identifica si se trata de un patrono Urbano o Rural y dentro de estas áreas su ubicación. Para los primeros se asignaron los códigos —del 01 al 20 y para los segundos, a partir del 21.
- 6—3 **Código.**— Esta referencia se vincula con la información procedente y en consecuencia es de tipo urbano y rural. Todos los jirones, avenidas, etc. que corren de norte a sur son codificadas con números impares a partir del 001 y, las trazadas de este a oeste, con signos pares que se inician con 002. Para la codificación rural se inician con 002. Para la codificación rural se parte de la premisa de que las carreteras se numeran, del 0 al 9 y los centros de trabajo por el kilómetro en que se encuentran ubicados, partiendo siempre de la ciudad hacia la periferia;
- 6—4 **Prefijo.**— Tal información refleja, mediante abreviaturas si el centro laboral está situado en una Avenida, jirón, calle etc., y si se trata de una hacienda, fundo, etc., en el medio rural.

Lógicamente, para poder realizar esta zonificación hubo necesidad de confeccionar detallados planos urbanos y rurales, para en base a los mismos efectuar los trabajos pertinentes.

En esta forma hemos solucionado los problemas referentes a la ubicación de los centros laborales.

## 7º FORMULARIOS

Los documentos principales con los cuales hemos iniciado nuestros trabajos son:

- 7—1 **Planilla de Reinscripción.**— Documento en el cual se cumple la primera etapa del sistema, esto es el censo de todos los patronos y asegurados y que permite:
  - a) Actualizar las referencias patronales;
  - b) Otorgar el número de Registro Patronal;
  - c) Detectar a todos los trabajadores que no estaban inscritos en el Seguro y proceder a su afiliación;
  - d) Codificar la exacta ubicación del centro laboral;
  - e) Codificar su actividad y Sub-actividad económica; y
  - f) Crear los Archivos maestros de las Ctas. Individuales, Ctas. Patronales y Ctas. Patrono-Asegurados, base para emitir la primera Planilla Pre-elaborada.

7—2 **Avisos de Cobranza y Certificados de Pago.**— Formulario que en sí reúne los siguientes cuatro requisitos:

- a) Aviso de Cobranza;
- b) Notificación de 15 días;
- c) Certificado de Pago;
- d) Comprobante de Caja.

Característica de este documento es que se procesan cada una de sus partes en forma simultánea.

7—3 **Calendario de Cotizaciones.**— Formato de consulta para los patronos en el cual se señalan las fechas de cierre de Planillas y entrega de las mismas. Además incluye la escala de cotizaciones de las contribuciones obrero-patronales del Seguro Social (9%) y en el reverso, instrucciones.

7—4 **Certificado de Derechos.**— Tarjeta tipo I.B.M. que los patronos recabarán mensualmente en nuestras oficinas, en cuanto cancelen sus obligaciones y que distribuirán entre sus trabajadores. Sus características son:

**Anverso:** Registro Patronal; Número de afiliación del asegurado y su nombre completo; mes a que corresponde el aporte; monto de las cuotas del Seguro Social y Fondo de Jubilación; semanas y días acumulados en el año que precede a la expedición del documento; las cuatro últimas cotizaciones, base de los subsidios; Promedio diario de subsidios de enfermedad y lactancia; y fecha hasta la cual es válido el Certificado.

En la parte inferior se consignan 31 casilleros para el control de entrega de medicamentos.

**Reverso:** En esta parte de la tarjeta se ejercen los controles de atención, transferencias, citas médicas así como los pagos de subsidios.

Estos son pues los documentos principales que estamos utilizando y de los cuales acompañamos ejemplares para su mejor apreciación.

## 8º PLAN PILOTO.—

Un cambio tan radical en nuestro sistema recaudador, requería, necesariamente, de ser previamente ensayado en una determinada área a efecto de adquirir la experiencia necesaria, permitiéndonos hacer los ajustes que fueran del caso para así hacerlo extensivo a las demás circunscripciones del país.

Al efecto se seleccionó el Departamento de Ica, situado entre los 200 y 400 kilómetros al sur de Lima que tiene 5 provincias, por reunir condiciones laborales diversas, tales como agrícolas, industriales y portuarias, permitiéndonos, hacer las evaluaciones del caso.

El plan programado tuvo tres fases definidas, a saber:

8—1 **Encuesta Preliminar.**— Se destacaron equipos de trabajo a cada provincia a efecto de realizar censos patronales y laborales, estudiar las vías de comunicación, los medios de propaganda, etc., así como realizar una encuesta patronal a efecto de conocer la opinión que les merecía a los mismos, nuestros planes.

Esta fase, bastante laboriosa, fue cumplida a satisfacción y nos permitió —por primera vez en la historia de la Caja—, lograr que prácticamente todos los trabajadores estuvieran inscritos, aparte de otros resultados tales como otorgar el nuevo Registro Patronal y codificar actividades económicas y de ubicación.



8—3 **Planilla Pre-elaborada.**— Procesados los documentos de reinscripción, después de haber sido revisados y criticados en sus referencias patronales, así como chequeados los nombres y números de afiliación de los asegurados, produjimos la primera "Planilla Pre-elaborada" correspondiente al mes de Enero que cursa.

Dichas planillas fueron en esta oportunidad —ya que en el futuro el patrono las recabará en nuestras oficinas—, distribuidas en los centros laborales a efecto de que en las mismas se efectuaran los vaciados salariales e informaran de los ingresos de personal.

En la fecha, los documentos aludidos ya han sido devueltos por los patronos y después de criticados se encuentran en pleno proceso de perfección.

Sobre los resultados que se obtengan, tales como Planilla de Febrero, avisos de cobro y certificados de pago y tarjetas de certificado de derechos, aún no podemos dar una información precisa pues recién se producirán el 15 del mes en curso. No obstante podemos manifestar que no habrá inconvenientes ya que todos los programas han sido debidamente probados en escritorios y máquinas.

## 9º CONCLUSIONES.—

Si en verdad aún es prematuro llegar a conclusiones definitivas sobre los resultados que obtendremos ya que nos encontramos en pleno proceso —razón por la cual este documento tiene carácter de una introducción del que editaremos oportunamente con las experiencias adquiridas—, podemos asegurar que nuestro nuevo sistema recaudador, que tiene características que le son propias, por haber sido adaptado a nuestras complejas leyes y al medio socio económico, reúne las siguientes ventajas:

### 9—1 Para los asegurados.

- a) Portarán un documento práctico para la obtención de beneficios de enfermedad y maternidad.
- b) Estarán al tanto de si su principal canceló oportunamente sus obligaciones.
- c) Conocerán el monto de sus aportes y si estos guardan relación con las cantidades descontadas;
- d) Podrán obtener, ellos o sus herederos, inmediatos beneficios de cualquiera de los riesgos diferidos;
- e) Las atenciones en consultorios médicos serán programadas, evitándose las actuales "colas".

### 9—2 Para los Patronos.

- a) Abonarán, mediante un solo pago de frecuencia mensual, el íntegro de obligaciones del Seguro Social y Fondo de Jubilación;
- b) Se evitarán las engorrosas tareas de comprar estampillas, pegarlas en las libretas y el canje anual de las mismas;
- c) Dejarán de confeccionar resúmenes anuales y semestrales de obligaciones y asegurados;
- d) Se abstendrán de retirar de nuestras oficinas diversos documentos necesarios para el régimen de estampillas;

**9—3 Para la Caja.**

- a) Se conocerá, mes a mes, lo debido cobrar y lo cobrado;
- b) Se detectará a los morosos;
- c) Se orientarán las visitas inspectivas;
- d) Se analizarán ingresos por sectores de la producción;
- e) Se descartarán los fraudes de patronos y asegurados;
- f) Las cuentas individuales se mantendrán al día;
- h) Mejora de la recaudación.

Son estas nuestras experiencias hasta la fecha.

Ellas nos permiten ver con optimismo el futuro de la Caja en sus aspectos recaudativo, inspectivo, de afiliación, etc. y originará la necesaria adaptación y reestructuración administrativa de la Institución, tanto en la Oficina Matriz como en las zonales.

En nuestra opinión el Sistema que estamos ejecutando es de los más actualizados, pues hemos automatizado, de acuerdo a nuestro actual desarrollo Institucional, lo más posible el proceso, aparte de que en el mismo se han aplicado, para su proyección y realización, la experiencia que en el mismo campo tienen otros países de América.

# Las Relaciones Públicas en los Entes Gestores de la Seguridad Social

Por: JULIAN CARRASCO BELINCHON

## I. INTRODUCCION

### 1. Planteamiento.—

El desarrollo creciente de las actividades de los Entes gestores de la Seguridad Social, como consecuencia de la progresiva ampliación de su campo de aplicación y de la constante extensión de las prestaciones concedidas, origina múltiples problemas en la relación de aquéllos con los afectados por dichas actividades, así como también en la relación con la sociedad en bloque. Problemas que requieren cada día con mayor urgencia ser tratados convenientemente para hallarles una adecuada solución.

De los diversos métodos aplicados, uno que brinda grandes posibilidades es el llamado de las Relaciones Públicas, que ha mostrado su eficacia tanto en el campo de la empresa privada como en el de la Administración pública general.

### 2. Propósito.—

El objetivo que pretendemos al redactar este trabajo es examinar las repetidas posibilidades que brindan las Relaciones Públicas a los Entes gestores de Seguridad Social, ofreciendo un esquema de lo que podría ser un Plan de Relaciones Públicas en los repetidos organismos.

Como otras veces hemos advertido, nuestro propósito no es dogmatizar sobre lo que se tiene que hacer; pretendemos únicamente exponer lo que se puede hacer. Propuesta que se basa, no en teorías, que siempre son interesantes, aunque no en todo caso aplicables, sino en la experiencia práctica.

## II. CONCEPTO

El estudio que pretendemos realizar requiere como cuestión previa el que consideremos brevemente qué son las Relaciones Públicas, y así se ha definido, diciendo que son la actividad dirigida a lograr la comprensión, la simpatía y la colaboración de la sociedad (1).

En términos parecidos se expresa Julián Giménez Arribas, cuando afirma que en la Administración las Relaciones Públicas pueden definirse como “una serie de normas y criterios que persiguen crear una atmósfera de mutua creación y entendimiento entre el Estado y los ciudadanos, y facilite y haga posible una colaboración total, precedida de una comprensión y simpatía hacia los fines propuestos” (2).

Se trata, pues de una actitud encaminada a conseguir un entendimiento y una compenetración con la sociedad que nos rodea o con los sectores de ésta directamente afectada por las actividades que desarrolla el Ente u Organismo que practica tales Relaciones Públicas (3).

Ahora bien, ¿cómo alcanzar ese entendimiento que haga posible la colaboración pretendida?. En términos generales, la consecución de este objetivo, requiere, como hemos puesto de relieve en otra ocasión (4):



- a) Investigar las necesidades, los deseos y las aspiraciones de los integrantes de la sociedad o del grupo social al que se refiere, relativos al ámbito de competencia del respectivo Organismo o Entidad (5).
- b) Servir con eficacia a dicho grupo social, o sea satisfacer adecuadamente las mencionadas necesidades y atender tales deseos y aspiraciones.
- c) Informar al repetido grupo y a la sociedad en general sobre los objetivos pretendidos, las actividades que se realizan y los resultados alcanzados (6).

### III. FUNDAMENTO

Si las Relaciones Públicas pretenden conseguir ese entendimiento con los grupos sociales y esa colaboración de los mismos, hay que preguntarse: ¿Precisan los Entes gestores de la Seguridad Social llevar a cabo una política de Relaciones Públicas? La contestación es rotundamente afirmativa, y ello por las siguientes razones:

- 1ª Los grupos sociales afectados por su acción no se muestran inicialmente propicios a la colaboración, y por ello, por los siguientes motivos:
  - a) Los trabajadores reaccionan contra el carácter obligatorio de los Seguros Sociales, y no están conformes con la disminución que experimentan sus ingresos como consecuencia de la detracción de las cuotas de dichos Seguros Sociales.
  - b) Los empresarios estiman que se incrementan sus gastos de explotación debido al pago de sus cuotas y, sobre todo, consideran que se les abruma con las labores administrativas de la Seguridad Social.
  - c) La sociedad en general considera que la actuación del Ente gestor supone una carga económica que ha de soportar la Renta Nacional disminuyendo la porción de la misma, que se podría destinar a otros fines "más productivos".

Podríamos indicar más grupos sociales y reseñar más motivos de disconformidad, pero con los expuestos son suficientes para poner de relieve la trascendencia del problema. Problema que existe si bien los motivos mencionados pueden ser muy discutibles, aunque puedan tener su parte de razón, desde el punto de vista de los que los alegan.

- 2ª Los Entes gestores requieren contar con la aceptación de sus decisiones por parte de los afectados y beneficiados por ellas.
- 3ª Igualmente necesitan disponer de la colaboración social en el desarrollo de sus actividades.

Sin tal aceptación y colaboración, los Entes gestores se encuentran en una situación incómoda ante la sociedad y les es sumamente difícil alcanzar sus objetivos en forma satisfactoria.

La trascendencia de las Relaciones Públicas para los Entes gestores de la Seguridad Social ha sido reconocida por la Asociación Internacional de la Seguridad Social, al organizar y celebrar sobre el tema una Mesa redonda en 1964, y proponer que de forma permanente se estudien las cuestiones que las mismas plantean y se intercambien experiencias sobre ellas (7).

### IV. CONTENIDO

#### 1. Nociones Previas.

El contenido de las Relaciones Públicas varía según cual sea el punto de vista desde el que se las considere, y así, podemos hablar de Relaciones Públicas como política (8), y de Relaciones Públicas como técnica (9).

En el primer sentido, su contenido es mucho más amplio, pues comprende los objetivos, criterios y directrices referidos al conjunto de actuación del Ente u organismo; en tanto que el segundo es más limitado por cuanto comprende las prácticas y métodos en concreto que se aplican para conseguir tales objetivos pretendidos y tales criterios y directrices. En consecuencia:

- Las Relaciones Públicas como política deben plasmar, en un plan que comprenda los objetivos, las actividades y las directrices de actuación de cada cual.
- Las Relaciones Públicas como técnica deben plasmar un programa que comprenda la regulación de los comportamientos individuales y la indicación de los métodos y procedimientos de actuación (10).

## 2. Las Relaciones Públicas como política.

El contenido de las Relaciones Públicas como política lo podemos exponer esquemáticamente de la siguiente forma:

### A) Relación individual del Ente gestor

#### a) Con los trabajadores.

Precisa considerar y tener en cuenta, como mínimo, los siguientes aspectos:

1º Información sobre sus derechos y la forma de ejercitarlos, así como sus obligaciones y el modo de cumplirlas. El trabajador, para adoptar una actitud activa dentro del sistema de Seguridad Social, necesita conocer en cada momento cuáles son sus derechos y la forma de ejercitarlos, así como cuáles son sus obligaciones y la manera de cumplirlas correctamente. Sin este conocimiento, pleno y actual, el trabajador se convierte en un simple objeto de la Seguridad Social. Su dignidad de hombre demanda que se le proporcione este conocimiento al que tiene derecho. Podríamos afirmar que este es el primer derecho que adquiere por la afiliación al sistema de Seguridad Social.

2º Servicio eficaz, cuando acuden al Ente para que se les otorgue la prestación correspondiente, ya sea económica, ya sea sanitaria. Servicio eficaz que demanda el tratamiento adecuado de los siguientes aspectos:

1) Contacto directo Ente-trabajador, cuya importancia es extraordinaria, por cuanto el público personaliza el Organismo al que visita en el funcionario que le atiende. De aquí el que según como sea la forma con que se le recibe, escucha y se procura servirle, su opinión es favorable o desfavorable a dicho Ente.

En consecuencia, se requiere:

— Que los funcionarios que estén encargados de atender al público deban seleccionarse eligiendo aquellos que profesionalmente sean competentes; personalmente sean comprensivos y tengan un gran sentido de la responsabilidad, y funcionalmente sean serviciales, lo que no significa, ni mucho menos, que sean serviles.

— Que los locales en los que se efectúe este contrato sean adecuados, para lo cual se han de cuidar los accesos, el espacio disponible, la señalización de los servicios auxiliares, etc.

— Que el horario de despacho con el público sea suficientemente amplio y el más conveniente a éste.

2) Tramitación administrativa de los expedientes, cuidando no sólo su aspecto jurídico-administrativo de trámites a seguir y de formalidades a observar, sino también su carácter de medio para llegar a un fin: la resolución pertinente. En consecuencia se ha de procurar:

— Que la tramitación sea la menos molesta posible para los interesados.

— Que la tramitación sea lo más rápida que sea factible.

— Que la tramitación sea objetiva, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades.

3) Prestación de los servicios asistenciales, de forma rápida y eficaz, es decir, adecuada a la necesidad a que tiende a satisfacer. En consecuencia, se requiere:

— Tener convenientemente organizados los correspondientes servicios.

— Cuidar que funcionen en forma satisfactoria.

— Vigilar que su actuación sea conforme con los fines pretendidos.

3º Información sobre los objetivos perseguidos, las actividades que se realizan y los resultados alcanzados. En especial, la información debe comprender el aspecto económico del desenvolvimiento del Ente: ingresos, gastos e inversiones (11).

La información debe ser:

- Veraz: siempre debe decirse la verdad.
- Comprensible: para que la comprenda el destinatario.
- Completa: para que conozca dicho interesado lo que el Ente desea que aquél sepa y todo lo que el interesado quiere conocer (12).

b) Con los empresarios.

La relación satisfactoria del Ente gestor con los empresarios precisa:

1º Información sobre sus obligaciones y la forma de cumplirlas.

En consecuencia se requiere:

- Darles cuenta de cuáles son en cada momento sus obligaciones con respecto a la Seguridad Social.
- Orientarles sobre el modo de cumplirlas adecuadamente.
- Ayudarles para que las puedan cumplir.

2º Contacto directo con ellos, procurando que la relación no sea puramente formal, sino también humana y cordial.

3º Información sobre el desenvolvimiento económico del Ente: ingresos, gastos e inversiones. Información que debe reunir también las condiciones indicadas al hablar de los trabajadores.

#### B) Relación colectiva del Ente gestor.

a) Con los grupos sociales directamente afectados por su actuación.

Entre otros grupos podemos indicar, como más importantes, las Entidades Sindicales y los Colegios de Médicos, de Farmacéuticos, etc.

La relación con estos grupos plantea fundamentalmente problemas de contacto directo, de información y de participación. En cuanto al primero, es esencialmente destacar lo importante que es mantener una relación continua y permanente para lograr una estrecha colaboración y para evitar que surjan problemas en la vida diaria.

Respecto al segundo aspecto, quizá la cuestión que requiere más cuidado es el de anticiparse en la información, es decir, el comunicarles lo que les afecta antes de que éstos lo soliciten. En este sentido, la oportunidad y la rapidez son las notas más destacadas a considerar.

Y en cuanto al último aspecto, se precisa hacerles intervenir a través de sus representantes en la elaboración de las decisiones que les afecten, única forma de poder contar después con su cooperación en la fase de ejecución de las mismas.

b) Con la sociedad en bloque:

La sociedad en general precisa también conocer cuáles son los beneficios que recibe del sistema de Seguridad Social y cuál es el gasto que tiene que soportar por mantener dicho sistema.

El problema fundamental que se plantea en este aspecto es el de la opinión pública. Opinión pública que, según Bertrand R. Canfield, es el producto complejo de la reciprocidad de opiniones individuales que ocurren dentro de un grupo enfrentado con un tema de polémica. La opinión, así entendida, puede ser en cada caso:

- Positiva, cuando es favorable hacia una persona, hacia una política o hacia un propuesta.
- Pasiva, cuando es indiferente, es decir, cuando no lleva a una acción definida ni es la expresión de una opinión, y



— Negativa, cuando expresa una opinión desfavorable de otro individuo, de una empresa o de una institución social (13).

¿Y cuál es el medio eficaz para tratar la Opinión Pública? Indudablemente, la información (14), por cuanto:

1º Contribuye a crearla y a encauzarla, y

2º La influye, llamando la atención sobre puntos o aspectos concretos que se desean destacar.

Ahora bien, la información puede emplear cauces distintos, y así podemos mencionar:

— La Prensa, con lo cual se suscitan diversos problemas con respecto a la relación con ésta: posibilidades que brinda; limitaciones que presenta, etc. Como nos volveremos a ocupar de algunos aspectos de la misma, sólo queremos mencionar ahora las "Conferencias de Prensa", las que según John Pringle son una reunión entre periodistas y una persona o personas que tienen, o creen tener, noticias que comunicar.

La regla áurea de una Conferencia de Prensa — añade — es: ser breves y no aburrir a los periodistas. También en este caso el organizador debe hacer todo lo que pueda con el material humano que se les dé (o que él pueda encontrar) en su organismo, teniendo en cuenta la invencible tendencia de la humanidad, tan pronto como se pone en pie, a hablar en exceso (15).

En el fondo, afirma H. Verdier, la mejor información sobre la empresa es la que la Prensa ofrece espontáneamente, sin que haya habido comunicación previa. El propósito esencial es llamar la atención de los periodistas, que sepan que cuentan con la posibilidad de hacer un buen artículo, y después dejarlos solos. Poco importan los errores de ortografía en un nombre propio o en un término técnico (16).

— Las publicaciones, tanto las meramente informativas como las documentales (17).

— La radiodifusión, como medio rápido de difundir información, si bien en la práctica presente problemas y limitaciones, que deben ser tenidos en cuenta en cada momento, para lo cual es necesario encargar de tal cometido a personal competente.

— La televisión, como instrumento de comunicación efectiva sobre grandes masas de población, predisuestas, en principio, a la recepción de los mensajes que se les envían, siempre que éstos adopten forma sugestiva.

— Las películas como instrumento de conocimiento y de persuasión. En este sentido, Jean Chaumely y Denis Huisman afirman que lo que otorga a las películas de relaciones públicas su superioridad sobre los otros medios de comunicación que en ésta utilizan, no es sólo el hecho de que la película responde a la perfección a las condiciones exigidas por la eficacia de las comunicaciones, ni aun el que se adapta perfectamente a la fórmula de la necesidad de gustar, propia de la información y la objetividad modernas (si una información se presenta en forma aburrida, es como si no existiera o como si fuera falsa), sino, sobre todo, el que la película es algo muy distinto de un simple modo de conocimiento, del seco soporte de una información. La película es la vida. O más bien, es la reproducción, la recreación completa de la vida, del universo, es decir, la síntesis de un marco material y de los hombres que viven dentro de aquél (18).

— Las exposiciones, los concursos, etc., que también son cauces de información (19), en cuanto que permiten dar a conocer de forma sintética y apropiada los aspectos principales de la labor que realiza. En efecto, las exposiciones hacen posible proporcionar una información global, mediante carteles, paneles, etc. de las actividades que se llevan a cabo. Los concursos, por otro lado, fomentan y estimulan el conocimiento de tales actividades por parte de los que participan en ellos, con objeto de estar en condiciones de desempeñar un buen papel en el desarrollo de dichos concursos.

— Las Asambleas, Congresos, etc., como ocasión para dar a conocer los objetivos perseguidos, las actividades realizadas y los resultados alcanzados por el Ente gestor, que más directamente afectan a los participantes en tales Asambleas, Congresos, etc.

Estos presentan las ventajas de proporcionar un auditorio en cierto grado homogéneo y predispuesto a escuchar, siempre que los términos que se empleen y el desarrollo que se siga en la exposición de los informes sean los adecuados a las peculiaridades de cada auditorio.

Todos y cada uno de estos cauces brindan infinitas posibilidades, pero también tienen sus exigencias y sus limitaciones. El éxito radica en aprovechar las primeras, satisfacer las segundas y superar las últimas. Es decir, en saber utilizar convenientemente cada uno de estos cauces en su momento y en la forma más adecuada, lo que implica dominio de las materias y decisión al actuar.

### 3.— Las Relaciones Públicas como Técnica.—

De acuerdo con las ideas expuestas anteriormente, nos vamos a referir ahora a las Relaciones Públicas en sus aspectos concretos de aplicación. Y para ello tomamos como punto de partida la siguiente interrogante: ¿Cuáles son los factores que condicionan la relación satisfactoria entre el Ente gestor de la Seguridad Social y el público?. Fundamentalmente estos tres:

- La eficacia con que se sirva al público.
- La política que siga el Ente con su propio personal.
- El esfuerzo que el Organismo haga por ganarse la confianza de dicho público (20).

#### A) LA EFICACIA CON QUE SE SIRVA AL PÚBLICO.

##### a) Principios inspiradores de las relaciones con el público.

Podemos considerar como tales, entre otros, los siguientes:

- I El trabajador y el empresario, sobre todo el primero, son el elemento más importante para el Ente gestor, por cuanto la atención al trabajador y sus familiares es el fin del Ente, y por cuanto el empresario es el principal colaborador del Organismo en el desarrollo de sus cometidos.
- II Tanto el trabajador como sus beneficiarios deben ser considerados siempre como seres humanos, que tienen sus deseos, sus inclinaciones y también sus prejuicios, y no ser tratados como un simple dato de una fría estadística. Es decir, frente a la burocratización, hay que afirmar y defender la humanización.
- III El trabajador y el empresario deben ser siempre considerados como integrantes del Ente gestor, y no tratados como extraños. Ellos son la única razón de la existencia del Ente, el que se justifica en tanto en cuanto sirve a los primeros y colabora con los segundos.
- IV Los trabajadores y los empresarios requieren un constante estudio y observación, para conocer en cada momento sus intereses, sus deseos y motivaciones y adaptarse a los mismos.
- V Los trabajadores y los empresarios son merecedores de la confianza del Ente, pues si éste no confía en ellos, difícilmente ellos confiarán en aquél. La confianza en las relaciones se nos muestra, por tanto, como exigencia indispensable.
- VI Es necesario conocer en cada momento cuál es la opinión general con respecto a la actuación del Ente, que tienen los trabajadores y los empresarios, para corregir los defectos y mejorar las actividades.
- VII El Ente ha de esforzarse por mantenerse al nivel del pensamiento y opinión del trabajador y del empresario, para procurar satisfacerles en lo posible (21).

##### b) La actuación del funcionario con el público.—

El público, ya sea un trabajador, ya sea un familiar de éste, ya sea un empresario o un representante del mismo, cuando acude a las oficinas del Ente gestor normalmente viene por uno de estos motivos:

- A informarse sobre cómo tiene que solicitar una prestación, o sobre cómo tiene que cumplir una determinada obligación.
- A conocer cuál es el estado de tramitación del asunto que le afecta.
- A expresar su disconformidad por no haber sido atendida una petición anterior formulada por el mismo.

Frente al público, ¿cuál debe ser la conducta que debe seguir el funcionario? En nuestra opinión, la actitud que el funcionario tiene que adoptar debe estar determinada por los principios expuestos anteriormente, y en especial por estas tres ideas principales:

- 1a. El funcionario está para servir al público, del que depende.
- 2a. En la medida en que le sirva bien, está justificada su misión.
- 3a. El funcionario depende del público, no es el público el que depende del funcionario.

En consecuencia, todo el que ejerza mando debe procurar que tanto la actividad del funcionario que está a sus órdenes como la suya propia, sea:

— Ante el visitante:

- 1º Acogerle con cordialidad.
- 2º Escucharle con atención.
- 3º Dedicarle el tiempo que su problema requiera.
- 4º Tender a solucionarle su problema, bien directamente, bien a través del compañero competente.
- 5º Hacerle que se marche contento.

— Ante el trabajo que tiene encomendado:

- 1º Estar convencido de que su trabajo repercute en los interesados.
- 2º Pensar que todas las tareas que se le confían, por muy insignificantes que parezcan, tienen su trascendencia, por lo que es preciso que actúe con atención y con deseo de superación.

En conclusión, hay que esforzarse para conseguir que todos los funcionarios, cualquiera que sea la función que desarrollen y el puesto que ocupen, adopten una actitud de comprensión, simpatía, y deseo de servir ante el visitante, y para que todos tengan ilusión, interés, atención y deseo de superación en el trabajo. Sólo así se conseguirá la eficacia pretendida y se logrará la necesaria labor satisfactoria en el servicio al público.

B) La política que siga el Ente gestor con su propio personal.

Si se desea que el personal adopte una postura correcta en su relación con el público, es necesario que previamente el trato que dicho personal reciba en el Ente sea igualmente satisfactorio. De aquí lo fundamental que son las llamadas Relaciones Humanas como presupuesto de las Relaciones Públicas (22).

Las Relaciones Humanas — afirma el profesor Siguán — consisten en propugnar un nuevo estilo de dirección, aplicable a todos los escalones de mando, dirigido a conseguir la colaboración de los subordinados por medio de una mayor información sobre los objetivos a alcanzar, y una mayor participación en las decisiones y en la responsabilidad, y en una serie de técnicas de administración de personal referentes a su selección, formación, valoración, retribución y promoción (23).

Vemos, pues, que las Relaciones Humanas son la resultante de unas adecuadas políticas: información, participación y responsabilidad, y de unas eficaces técnicas, tendentes ambas a lograr la incorporación e integración del personal con la Entidad para la que trabajan. Sin este tratamiento conveniente, el personal no se identifica con los fines pretendidos, ni se compenetra con los órganos directivos, y se limita a ser un simple ejecutante que realiza su labor sin entusiasmo y sin afán de superación.



En definitiva, las Relaciones Públicas, como técnica, demandan, como cuestión previa, la debida atención a las exigencias de las Relaciones Humanas, las que si no son adecuadamente tratadas, malogran siempre aquéllas.

La índole del presente trabajo nos impide extendernos sobre un tema tan sugestivo, el que, no obstante, desarrollaremos en un próximo estudio.

Creemos que por ahora es suficiente con poner de relieve lo trascendente que es este aspecto como condicionante fundamental de las Relaciones Públicas.

C) El esfuerzo que el Ente gestor haga por ganarse la confianza del público.

Este esfuerzo entraña por una parte, una acción informativa, y por otra, una actuación eficiente. De ambos aspectos ya hemos hablado ampliamente, pero, sin embargo, queremos ahora centrar la atención sobre una faceta interesante.

Nos referimos a las posibilidades que la información ofrece, tanto para el Ente gestor como para el público, en orden a la relación satisfactoria entre ambos. En efecto:

a) Una información veraz, comprensible y completa, hace:

1º Que el trabajador y el empresario cumplan sus obligaciones y ejerciten sus derechos en forma correcta, con lo cual se evitan las ulteriores reclamaciones por decisiones fundadas en documentación con errores producidos por un conocimiento deficiente de obligaciones o derechos.

2º Que en la actuación del Ente gestor se disminuya el trabajo, por cuanto las actividades se basan en datos correctos, y no es preciso estar corrigiendo errores o pidiendo datos complementarios.

b) Una información veraz, comprensible y completa determina un cambio de actitud del trabajador y del empresario ante el Ente gestor. Actitud que, de ordinario, es:

1º De recelo y de desconfianza, pues piensan que están en condiciones de inferioridad ante el Ente.

2º De sospecha, por cuanto creen que el Ente gestor, valiéndose de su poder, adopta sus medidas arbitrariamente, prescindiendo de los prejuicios que las mismas puedan ocasionar al trabajador o al empresario. De aquí el que el esfuerzo informativo sobre las normas y sobre los motivos de las decisiones adoptadas tiendan a disolver esta actitud y a sustituirla por la de confianza hacia el Ente.

En consecuencia, el programa de información pública, como propugna la Asociación Internacional de Seguridad Social, debe establecerse cuidadosamente, mediante evaluación sistemática y reguladoras del grado de comprensión por el público, y de las lagunas existentes en esta comprensión: lo que saben los individuos, lo que no saben y lo que saben erróneamente (24).

Por otra parte, las evaluaciones de la comprensión por el público — añade dicha Asociación Internacional — no pueden limitarse simplemente a estimar el grado de la misma: la siguiente pregunta que hay que hacerse es ¿por qué? Las instituciones de Seguridad Social tienen que buscar las razones de que la población desconozca lo que necesita saber, o por que no ha sido informada de manera efectiva por los medios de información pública. Esta preocupación lleva a las instituciones de Seguridad Social a abordar todos los aspectos de los problemas de comunicaciones en la sociedad. La apatía del público para con la Seguridad Social ha sido señalada a menudo, incluso cuando el público ha aceptado y apoyado los programas de Seguridad Social de manera insistente.

Las instituciones de Seguridad Social continuarán enfrentándose con este problema, que consiste en comprender mejor al público, con el fin de atraer su atención y su interés y estimularle a participar de manera efectiva en los regímenes de Seguridad Social (25).

Los medios principales que pueden utilizarse para llevar a cabo esta labor informativa son varios, y de ellos queremos destacar ahora únicamente los siguientes:

- La información verbal que se facilite en las Oficinas del Ente, ya en forma directa o telefónica, así como la información escrita que se proporcione desde las mismas Oficinas.
- Las hojas informativas, folletos, etc., que se distribuyan entre los interesados (26).
- Los comunicados de prensa, radio y televisión, dando cuenta de información interesante (27).
- Los artículos divulgadores publicados en la prensa o leídos en la radio o en la televisión.

Con estos medios, aplicados convenientemente, se pueden conseguir efectos sumamente favorables, como la experiencia ha puesto de manifiesto (28).

## V. ORGANIZACION

### 1. Planteamiento.

La organización de las Relaciones Públicas en los Entes gestores de Seguridad Social, no precisa de una estructura compleja, sino que, al contrario, puede y debe ser sumamente sencilla, tanto en la esfera nacional como en la territorial.

Ahora bien, hay que destacar que de nada serviría un montaje perfecto de la estructura de las Relaciones Públicas, si simultáneamente no se consigue una identificación con las ideas que representan por parte de todo el personal, y en especial del que ejerce el mando. Si no hay un conocimiento, una comprensión y una aceptación de tales ideas por parte de todos, nada se logrará, salvo haber creado una complejidad más. En este sentido, merece resaltarse que es preciso que desde la cúspide de la pirámide jerárquica, pasando por todos los niveles intermedios hasta llegar al plano de ejecución, **todos los funcionarios, absolutamente todos, estén identificados en la idea de servicio al público**, y que todos ajusten su conducta a tal idea. **En especial, los que ocupan jefaturas**, que con su ejemplo pueden influir insensiblemente, pero eficazmente, sobre el comportamiento de los que están a sus órdenes.

### 2. Esfera Central.

La formulación de la política de Relaciones Públicas, su programación, coordinación y control debe corresponder a un órgano colectivo integrado por los mandos de las distintas dependencias afectadas y presidido por el órgano individual supremo del Ente (29).

Se trata, por tanto, de una Comisión o Comité que se reúne periódicamente para garantizar la coordinación de este campo, con lo cual se evita la dispersión y la actuación con criterios diferentes, e incluso antagonicos (30).

Por otra parte, para conseguir una continuidad en la actuación se requiere contar con una unidad técnico-administrativa, que elabore propuestas, informes, etc., que mantengan una permanente relación con las dependencias territoriales y que se encargue de la ejecución de las decisiones del órgano colectivo, y que vigile la forma en que se llevan a la práctica las mismas (31).

Esta unidad administrativa de composición reducida debe estar integrada por especialistas en las distintas facetas de las Relaciones Públicas: publicidad, prensa, publicaciones, etc. (32).

### 3. Esfera Territorial.

La organización de las Relaciones Públicas, en la esfera territorial comprende, por un lado, la organización en las Dependencias administrativas y, por otro, la organización en las Instituciones y establecimientos sanitarios que de ellas forman parte.

#### A) Dependencias Administrativas.—

El órgano de Relaciones Públicas debe estar estructurado de forma simple y estar sometido directamente al responsable de la coordinación de tal dependencia. Dicho órgano tiene como misiones principales:

1a. Facilitar la relación del público con las distintas unidades y servicios, pero sin convertirse en un obstáculo para tal relación, ni tampoco en una complejidad más para la acción administrativa. Debe, por tanto, ser un instrumento de orientación y asistencia.

2a. Conocer los deseos, aspiraciones y prejuicios del público, con respecto al funcionamiento global de la Dependencia. En este sentido, debe ser un medio de investigación de la opinión pública, cuyas observaciones deben elevarse a los Organos competentes, para que las conozcan y obren en consecuencia.

3a. Promover la formulación de iniciativas y recibir las reclamaciones referidas a dicho funcionamiento. En este aspecto, debe ser un instrumento que fomente y recoja las sugerencias del público tendentes a mejorar la actuación de los servicios del Ente gestor. Y al mismo tiempo, debe ser el cauce que reciba, estudie y analice las reclamaciones y quejas de aquél, provocadas por el funcionamiento de dichos servicios.

4a. Auxiliar a los órganos directivos en su proyección exterior, orientándoles sobre la mejor forma de llevar a cabo tal proyecto, e interviniendo en la misma como auxiliar de la Dirección a la que siempre deberá ayudar, pero nunca tratar de suplantar.

Como es natural, el personal que preste su trabajo en el órgano de Relaciones Públicas debe seleccionarse convenientemente y formarse de modo adecuado para que pueda desarrollar su cometido de forma satisfactoria (33).

#### B) Dependencias Sanitarias.—

El Organó de Relaciones Públicas debe igualmente estar sometido al responsable de la coordinación de tal Dependencia, y formado por personal adecuado y competente.

Su misión principal es facilitar la relación del público con la Dependencia, teniendo en cuenta las circunstancias de dicho público: enfermos, familiares de éstos, etc., que hacen que se tenga que intensificar la comprensión y la rapidez en la actuación (34).

Junto a esta labor esencial debe desempeñar cometidos similares a los indicados en las Dependencias administrativas.

En síntesis, las funciones principales del Organó de Relaciones Públicas en las instituciones y establecimientos sanitarios de la Seguridad Social, son las siguientes:

a) Información sobre derechos y obligaciones, así como sobre las formalidades administrativas que han de cumplirse. Esta información tiene que proporcionarse con la mayor rapidez y, además de la forma más completa posible. Si no reúne ambas características, la información será totalmente ineficaz.

b) Gestión gratuita, en orden a la documentación y trámites administrativos referentes al ingreso en tales establecimientos, para suplir las posibles deficiencias de los interesados, que en la mayoría de los casos no se encontrarán en condiciones de realizar por sí tales gestiones.

c) Orientación y asistencia a los interesados y a sus familiares, ayudándoles en la solución de sus problemas, que de ordinario serán muchos y complicados.

Para el desarrollo de estos cometidos, el Organó de Relaciones Públicas precisa contar con el personal especializado: asistentes sociales que actúen bajo la dirección del responsable de aquél, y conforme a los criterios establecidos por el director de la respectiva Institución. El campo de actuación de dicho Organó es sumamente amplio en el orden humano, y sus posibilidades de actuación inmensas, pues es mucho lo que hay que hacer y que se puede hacer en favor de los internados y de sus familiares.

## VI. LAS RELACIONES PUBLICAS EN LAS OFICINAS TERRITORIALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

### 1. Planteamiento.

Una vez que hemos examinado la problemática general de las Relaciones Públicas en los Entes gestores de Seguridad Social, vamos ahora a ocu-



parnos de lo que podríamos llamar programa de acción de las oficinas territoriales de los Entes, en orden a las Relaciones Públicas. Estimamos que al efectuarse la acción del Organismo a través de dichas Oficinas territoriales, el funcionamiento de éstas tiene que ser necesariamente conforme a las exigencias de las Relaciones Públicas.

Por otra parte, compete fundamentalmente a las mencionadas Oficinas el llevar a la práctica la política de Relaciones Públicas, por ser ellas el instrumento de contacto del Ente con el público. Son, por tanto, el campo en el que se efectúa el encuentro entre dicho Ente y los afectados por su actuación. De aquí el que tal encuentro tenga que realizarse de acuerdo con las exigencias de las Relaciones Públicas.

En el citado programa sintetizamos los aspectos que la experiencia ha demostrado son los más importantes, y propugnamos las normas que aquélla ha puesto de relieve que son más eficaces. Quizá repitamos algunas ideas, pero su repercusión práctica aconseja e impone tal repetición.

Los puntos esenciales a considerarse son:

- La relación del público con la Oficina territorial.
- La relación de la Oficina territorial con el público.
- La relación de la Oficina territorial con los trabajadores.
- La relación de la Oficina territorial con los empresarios.
- La relación de la Oficina territorial con la sociedad en general.

## 2. La Relación del Público con la Oficina Territorial.

### A) Personal encargado de atender al público.

Los funcionarios que en cada unidad tengan encomendados este cometido, deben seleccionarse debidamente, con objeto de elegir a los más adecuados. Y una vez seleccionados es preciso que se les insista sobre la necesidad de actuar en forma eficaz. En este sentido, se ha de procurar que su norma de conducta esté presidida por esta triple directriz:

1a. Respecto a la personalidad y a los derechos del visitante.— Quien acude a las dependencias de la Oficina territorial no es una persona que viene a pedir, es una persona que viene a ejercer un derecho. Derecho que puede ser simplemente que se le informe sobre cómo puede solicitar algo.

2a. Atención individualizada a cada caso.— Quien acude a la Oficina viene preocupado por algo: es su problema, y, en consecuencia hay que escucharle y hay también que comprenderle.

3a. Deseo de ayudar y de servir al que llega a las dependencias de la Oficina. Contraria a esta directriz es la propensión del funcionario de quitarse de encima al visitante con cualquier pretexto. Frente a la idea de buscar una excusa que permita despedirle, la preocupación por atenderle y por servirle.

### B) Dependencias para atender al público.

Es fundamental, como indicamos, que el lugar donde se efectúa el contacto entre el público y el personal reúna las debidas condiciones de orden, espacio suficiente, limpieza, etc.

Ahora bien, hay un punto que merece especial atención, y es el referente a si deben existir o no ventanillas. Se estima que las ventanillas, de ordinario, no favorecen una buenas relaciones, por cuanto:

- el público, al llegar a la ventanilla experimenta una sensación de inferioridad que provoca en él una actitud beligerante;
- El funcionario, detrás de la ventanilla, se cree seguro y adopta una postura de superioridad; y
- ambos asumen actitudes antagónicas, pues piensan que representan papeles y situaciones opuestas.

En consecuencia, se propugna la supresión de las ventanillas, sustituyéndolas por mostradores, que no son barrera que separa, sino puente que une. Mostrador en el que debe figurar el nombre del funcionario o de los funciona-

rios que se hallen situados detrás de él, para que la conversación pueda ser más personal y el público sepa cómo se llama quien le atiende.

El ideal, no siempre posible ni en la mayor parte de los casos, es el poder suprimir también los mostradores y recibir al público en despachos, con lo cual se fomenta una mayor cordialidad en la conversación, al efectuarse en un plano de cierta igualdad y en un ambiente de relativa comodidad.

### C) Señalización.

Una adecuada señalización de las Oficinas favorece las Relaciones Públicas, siempre que:

1º En el vestíbulo figure un cuadro general de la ubicación de cada dependencia.

2º Que en cada planta, al lado de la escalera y de los ascensores, exista un cuadro indicando la ubicación en la misma de todas y cada una de las dependencias que están situadas en ella.

3º Que en la puerta de cada despacho o de cada nave en los mostradores figure el nombre de la dependencia, así como el de las personas que los ocupen.

4º Que se empleen términos y denominaciones comprensibles para el público, pues en otro caso no los entiende y la señalización sobra por completo.

### D) Horario de Despacho al Público.

Las buenas relaciones con el público requieren a este respecto:

1º Que el horario sea adecuado a las necesidades del público y, en consecuencia, se precisa poder atenderle también en horas distintas a las de jornada laboral general.

2º Que el horario sea lo más amplio posible, para evitar las posibles aglomeraciones y las molestas esperas.

3º Que el horario sea uniforme en todas las dependencias de la Oficina territorial, para que no se dé el caso de horarios distintos en cada una de ellas, que perturben al público y le originen perjuicios.

### E) Oficinas de Información o de Relaciones Públicas.

Cualquiera que sea la denominación que se dé a dichas Oficinas, aunque hay que advertir que es más correcta la segunda por ser más amplia, el problema fundamental es el de las funciones que tiene que desarrollar, por cuanto éstas condicionan su organización.

¿Cuáles son las funciones que de ordinario se les suelen asignar? Podemos distinguir diferentes criterios: restrictivo, normal y amplio.

#### a) Criterio restrictivo.

Según este criterio, las oficinas tienen únicamente dos funciones:

- Información sobre requisitos y formalidades para formular cualquier petición.
- Información sobre la localización de las distintas dependencias y lugar donde se encuentra destinado cada funcionario.

#### b) Criterio normal.

Según esta concepción, además de la información genérica indicada, la Oficina asume también la información específica sobre el estado de tramitación de cada expediente en concreto. Información que, de ordinario, se facilita con posterioridad, bien telefónicamente, bien por comunicación escrita. En ciertos casos, cuando se ha logrado implantar una coordinación satisfactoria entre la Oficina y las restantes dependencias y servicios operativos, se facilita la información deseada acto seguido de haber sido solicitada. Ahora bien, esto requiere — repetimos — una actuación armónica de la Oficina de Información o de Relaciones Públicas y de todos los servicios operativos. Si tal sincronización no existe, entonces difícilmente se podrá proporcionar inmediatamente la

información pedida. En este sentido, se puede afirmar que el tiempo que normalmente se tarde en facilitar dicha información es el índice del grado de falta de armonía entre una y otras: cuanto más se tarde, mayor desajuste existe y, a la inversa, cuanto menos tiempo se precise, mayor armonía hay.

### c) Criterio amplio.

Según este criterio, la Oficina desempeña también los cometidos de orientación al público sobre sus posibles derechos, de gestión de la documentación precisa para ejercitar tales derechos, de gestión de la documentación precisa para ejercitar tales derechos y de cumplimentación de las solicitudes.

La Oficina, según este criterio, se convierte en prestadora de servicios gratuitos a los interesados, que les resultan sumamente útiles y que de ordinario son apreciados por los beneficiarios.

De estos tres criterios, el ideal sería poder aplicar el amplio en las dependencias de las Oficinas territoriales, por los efectos favorables que reportaría, si bien hay que reconocer que no es fácil siempre debido a la falta de personal adecuado.

En cuanto a la organización, ésta tendrá que ir creciendo a medida que se le asignan nuevos cometidos que requieren más personal para desempeñarlos. Ahora bien, cualquiera que sea el número de funcionarios que la integren, es preciso que reúnan adecuadas condiciones y cuenten con la suficiente preparación.

En cuanto a las condiciones, podemos destacar las siguientes:

#### 1º De índole personal:

- Simpatía y don de gentes.
- Paciencia y comprensión.
- Sentido de la responsabilidad.

#### 2º De índole profesional:

- Conocimiento general de la organización y del funcionamiento de la Oficina territorial.
- Conocimiento de los principales procedimientos administrativos que se siguen en las distintas dependencias.
- Conocimientos de psicología, aunque sean elementales (35).

Y respecto a la preparación, se requiere capacitar convenientemente a este personal para que pueda actuar eficazmente, adiestrándole en las técnicas de la persuasión, de la entrevista, etc. e informándole sobre la organización y funcionamiento de las distintas dependencias, así como sobre la normativa vigente y sobre el procedimiento administrativo en la tramitación de las distintas prestaciones.

### f) Teléfono.

El teléfono como vehículo de comunicación directa, puede dar gran juego en las Relaciones Públicas, siempre que se aprovechen las infinitas posibilidades que brinda y siempre que se sepan superar las dificultades que presenta (36).

Como posibilidades más relevantes, tenemos:

#### 1º Rapidez en la comunicación.

#### 2º Comodidad en la conversación.

#### 3º Contacto personal directo, como si fuese una entrevista.

En cambio, presenta como dificultades:

#### 1º El que no esté libre la línea en un momento determinado, con lo cual no se puede efectuar la comunicación.

#### 2º El que no esté la persona a la que se llama, con lo cual no hay posibilidad de que tenga lugar la conversación.

#### 3º El que no se entienda lo que dice otra persona y que no se comprenda lo que quiere, con lo cual es difícil llegar a un acuerdo.



Teniendo en cuenta estas posibilidades y limitaciones, se debe regular convenientemente el uso del teléfono con el fin de convertirlo en un medio eficaz de relación (37).

### 3. La Relación de la Oficina Territorial con el Público.

Vamos a examinar ahora la proyección exterior de la Oficina territorial, que la consideramos sumamente trascendente, por cuanto no es suficiente tratar adecuadamente la relación del público con la Oficina territorial, sino que, además, se precisa que ésta salga a la calle y se haga conocer y comprender, si deseamos la colaboración social.

De los diversos aspectos que podríamos examinar, sólo vamos a ocuparnos ahora de los tres que estimamos son los más importantes: la información escrita, las comunicaciones escritas y las visitas a la Oficina territorial y a las Instituciones que de ésta dependen.

#### A) Información escrita.

Las Oficinas territoriales deben proyectarse al exterior mediante publicaciones, folletos, hojas divulgadoras e informativas, etc. Mediante la información escrita, se debe tratar de:

- 1º Hacer conocer a los interesados sus derechos y obligaciones, así como las formalidades a cumplir, los plazos y el lugar de presentación de las solicitudes para ejercitar tales derechos.
- 2º Hacer saber las actividades que se realizan.
- 3º Hacer conocer los resultados obtenidos y las prestaciones concedidas.

El que las Oficinas territoriales deban cuidar y atender a la información escrita no significa ni mucho menos que tenga que encargarse necesariamente de su confección y reproducción, pues le puede, en la mayor parte de los casos, ser facilitada por el órgano central competente, al que también corresponde el dictar las normas de actuación (38).

#### B) Comunicaciones escritas.

La mayor parte de la relación de la Oficina territorial con los trabajadores, con los empresarios y con el público en general se efectúa a través de comunicaciones escritas, lo que supone que un porcentaje muy elevado del éxito en la relación depende del acierto con que se redacten y presenten las comunicaciones escritas.

De ordinario, quizá por el volumen de escritos que se tienen que cursar, no se presta la debida atención a las comunicaciones escritas, con lo que sucede, en muchos casos:

- 1º Se emplean términos inadecuados.
- 2º Se lastima la dignidad del destinatario.
- 3º Se dificulta la comprensión, por parte de éste, de nuestro propósito.
- 4º Se provoca la reacción del interesado, pues no conoce nuestros deseos, no comprende lo que pretendemos y no acepta nuestras ideas (39).

En consecuencia, es conveniente tener presentes los siguientes principios en la redacción de los escritos, formulados por la doctrina (40), y que se han mostrado en la práctica sumamente útiles (41):

- 1º Conocer cuál es el objetivo que se pretende con el escrito, teniendo en cuenta que, además del objetivo principal pretendido, pueden provocarse otros efectos distintos, que en muchos supuestos provocan consecuencias imprevistas.
- 2º Planear el escrito partiendo de las ideas que se desean exponer y disponiéndolas siguiendo un orden lógico de sucesión, para facilitar el conocimiento de dichas ideas.
- 3º Emplear un lenguaje natural, evitando la terminología burocrática, que es de ordinario confusa, y no siempre comprensible para el destinatario.
- 4º Suprimir toda posibilidad de confusión, para lo cual se deben seleccionar las palabras apropiadas para expresar las ideas que se pretenden.

5º Ser breve, pero sin sacrificar la suficiencia y la cortesía por causa de la brevedad.

6º Ser siempre cortés, teniendo en cuenta los sentimientos del destinatario, para lo cual se deben emplear términos y expresiones amables.

Por otra parte, y desde el punto de vista de las Relaciones Públicas, es conveniente tener presentes las siguientes directrices en la redacción de las comunicaciones escritas:

1a. El escrito — oficio o carta — se ha de redactar teniendo en cuenta la personalidad, conocida o presumible, del destinatario y sus inquietudes y deseos.

2a. El escrito se ha de redactar tendiendo a adaptarse a dicha personalidad, a agradar y a sugerir con las ideas que se exponen.

3a. El escrito se ha de redactar destacando los beneficios que pueden reportar al destinatario las ideas que se proponen.

4a. El escrito se ha de redactar poniendo de manifiesto cuál es el objetivo que con el mismo se pretende, para que pueda ser conocido fácilmente por el destinatario.

5a. El escrito se ha de redactar exponiendo debidamente el razonamiento, para lo cual se debe:

- seguir un orden lógico;
- justificar las razones que se alegan; y
- salir anticipadamente al paso, en los casos en que proceda, a las réplicas que el destinatario pudiera hacer a la argumentación (42).

### C) Visitas.—

Las visitas a las dependencias de la Oficina territorial y de las Instituciones sanitarias pueden ser un medio eficaz para fomentar el conocimiento de las actividades que las mismas realizan en beneficio de los trabajadores y de la sociedad en general. En consecuencia, requieren una atención especial, en cuanto:

- Su organización.
- Su realización.

#### a) Organización.

Debe existir un plan de visitas, diferenciado en distintos tipos, según cual sean las características que los visitantes, tanto en orden a su encuadramiento profesional como respecto a su grado de preparación y cultura, su sexo y su edad.

En dicho plan se deben comprender, como mínimo:

- 1º Dependencias a enseñar.
- 2º Persona que dirigirá la visita.
- 3º Aspectos a explicar durante su desarrollo.
- 4º Documentación que se facilitará durante la misma.

#### B) Realización.

En la realización de cada visita, el responsable debe:

- 1º Acoger con la mayor naturalidad y simpatía a los visitantes.
- 2º Explicarles en forma comprensible los aspectos que puedan interesarles más.
- 3º Informarles adecuadamente sobre las cuestiones que pregunten.
- 4º Procurar ponerles de relieve la trascendencia que para los trabajadores y para la sociedad en general tienen las actividades que se les han enseñado. En este sentido, es mucho más importante destacar la repercusión social de tales actividades que el facilitar datos numéricos globales que de ordinario nada significan para los visitantes, a los que, no obstante, se les suele abrumar con cifras y cifras (43).

#### 4º La Relación con los Trabajadores.

En este epígrafe queremos referirnos a la relación con los trabajadores como grupo social, por cuanto el aspecto individual ya ha sido considerado. Esta relación se efectúa a través de Organizaciones Sindicales, Asociaciones, etc.

Como puntos más importantes, queremos destacar los siguientes:

1º La Oficina territorial debe aprovechar los Congresos, reuniones cursos, etc., que se celebren en su demarcación, y a los que asistan trabajadores, para estar presente en los mismos e informar a los interesados sobre las actividades que se realizan en beneficio de ellos.

2º La Oficina territorial, igualmente, debe aprovechar los citados Congresos, reuniones, cursos, etc., para invitar a los participantes a visitar las dependencias de aquélla y de sus Instituciones Sanitarias, con objeto de que la obra que se realiza sea conocida por los trabajadores.

3º La Oficina territorial, tanto al hacerse presente en los repetidos Congresos, reuniones, etc., como al hacer que los participantes en los mismos visiten las dependencias de ella y de sus Instituciones Sanitarias, han de procurar poner de relieve:

- a) Que el Ente gestor está al servicio de los trabajadores, y que la preocupación de todos es servirles con la mayor eficiencia.
- b) Que esta eficiencia es el resultado no sólo del esfuerzo que realice el personal del Ente gestor, sino también de la colaboración de los trabajadores.
- c) Que esta colaboración, para ser eficaz debe comprender:
  - el cumplir las obligaciones que les corresponden;
  - el poner de manifiesto los defectos que observen en el funcionamiento del Organismo, para que puedan ser corregidos;
  - el formular sugerencias encaminadas a perfeccionar dicho funcionamiento.

#### 5. La Relación con los Empresarios.

Los aspectos principales que deben ser objeto de una especial atención, son los siguientes:

1º Se debe establecer un contacto personal directo inicial cuando la empresa se da de alta, para informarla ampliamente sobre sus obligaciones y forma de cumplirlas, mediante el correspondiente asesoramiento técnico.

2º Periódicamente se debe procurar mantener relación directa con los encargados en la empresa de la gestión de los cometidos de Seguridad Social, para ayudarles en la solución de los problemas que se les vayan presentando.

3º Se deben aprovechar, al igual que con los trabajadores, sus Congresos, reuniones, etc., para informarles sobre la actuación del Organismo y sobre la trascendencia práctica de la misma. En especial, poniéndoles de relieve los beneficios que como empresarios obtienen con ella.

#### 6. La Relación con la Sociedad en general.

La Oficina territorial debe aprovechar los instrumentos que influyen en la opinión pública: Prensa, radio, cine, televisión, etc., para informar ampliamente a la sociedad sobre las actividades que realiza y sobre los resultados alcanzados (44).

Al mismo tiempo deben aprovecharse al máximo los actos públicos que se celebren en cualquier tipo, para procurar estar presente en ellos y poner de relieve la importancia y la trascendencia social de tales actividades.

### VII. ESQUEMAS — RESUMEN

Como conclusión de la exposición efectuada, y con el fin de ofrecer una visión sintética de la misma, a continuación se acompañan cuatro esquemas relativos a los aspectos esenciales considerados: Las Relaciones Públicas como política; las Relaciones Públicas como técnica; organización de las Relaciones Públicas, y programa de Relaciones Públicas en las Oficinas territoriales.



**ESQUEMA DE LAS RELACIONES PUBLICAS COMO POLITICA DE LOS ENTES GESTORES DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

		— Información sobre derechos y obligaciones.
		— Contacto directo.
		— Tramitación administrativa.
		— Presentación de los servicios asistenciales.
I. Relación individual del Ente gestor con .....	1. Trabajadores	
	Servicio Eficaz	
		Información sobre objetivos, actividades y resultados.
		Información sobre sus obligaciones y la forma de cumplirlas.
	2. Empresarios	Contacto directo.
		Información sobre desenvolvimiento económico del Ente.
II. Relación colectiva del Ente .....	1. Con los grupos sociales directamente afectados por su actuación	Contacto directo Información Participación
	2. Con la sociedad en bloque:	Opinión Pública.

**ESQUEMA DE LAS RELACIONES PUBLICAS COMO POLITICA DE LOS ENTES GESTORES DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

Los factores que condicionan la relación satisfactoria entre el Ente gestor y el público son:

1º La eficacia con que se sirva al público; la que requiere del funcionario:

- a) Ante el visitante:
- Acogerle con cordialidad.
  - Escucharle con atención.
  - Tender a solucionarle su problema, bien directamente, bien a través del compañero competente.
  - Dedicarle el tiempo que su problema requiera.
  - Hacerle que se marche contento.
- b) Ante el trabajo que tiene encomendado:
- Trabajar con perfección.
  - Trabajar con ilusión.

2º La Política que siga el Ente Gestor con su personal; la que precisa:

- a) Seleccionarlo convenientemente.
- b) Formarlo adecuadamente.
- c) Valorarlo científicamente.
- d) Retribuirlo justamente.
- e) Promocionarlo objetivamente; y
- f) Dirigirlo, fundamentalmente a través de la información, la participación y la responsabilización.

3º El esfuerzo que el propio Ente Gestor haga por ganarse la confianza del público; lo que exige:

- a) Una información veraz, comprensible y completa, que haga posible:
- Que el trabajador y el empresario cumplan sus obligaciones y ejerciten sus derechos en forma correcta.
  - Que en la actuación del Ente gestor se disminuya el trabajo.
  - Que se cambien la actitud de recelo, desconfianza y sospecha del trabajador y del empresario ante el Ente gestor por una actitud de confianza y comprensión.
- b) El empleo de medios informativos adecuados:
- Información verbal y escrita.
  - Hojas informativas, folletos, etc.
  - Comunicados de Prensa, radio y televisión.
  - Artículos divulgadores.

ESQUEMA DE LAS RELACIONES PUBLICAS COMO POLITICA DE LOS ENTES GESTORES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

I. Esfera Central		Formulación de la política de Relaciones Públicas.
	1. Comité de Relaciones Públicas.	Programación. Coordinación; y Control de las actividades.
	2. Organó de Relaciones Públicas	Elaboración de propuestas e informes. Ejecución de las decisiones del Comité. Coordinación de las actividades de Relaciones Públicas de las Dependencias territoriales.
II. Esfera Territorial.		Facilitar la relación del público con las distintas unidades y servicios.
	1. Dependencias administrativas.	Conocer los deseos, aspiraciones y prejuicios del público con respecto al funcionamiento de dichas Dependencias. Promover la formulación de sugerencias y recibir las reclamaciones.
	2. Dependencias sanitarias.	Auxiliar a los órganos directivos en su proyección exterior. Información sobre derechos y obligaciones, así como sobre sus formalidades administrativas. Gestión gratuita en orden a la documentación y trámites referentes al ingreso en el respectivo establecimiento sanitario. Orientación y asistencia a los internados y a sus familiares.

**ESQUEMA DE UN PROGRAMA DE RELACIONES PUBLICAS DE LAS OFICINAS TERRITORIALES**

- I. La relación del público con la Oficina territorial.
1. El personal encargado de atender al público debe: Respetar la personalidad y los derechos de los visitantes. Prestar atención individualizada cada caso.  
Ayudar y servir al que llega.
  2. Los locales en los que se efectúa la relación deben ser adecuados.
  3. Las dependencias deben estar señalizadas.
  4. El horario para atender al público debe ser adecuado a las necesidades de éste.
  5. Las oficinas de información deben organizarse y funcionar de forma satisfactoria.
  6. El teléfono debe utilizarse en forma correcta.
- II. La relación de la Oficina territorial con el público.
1. La información escrita debe satisfacer sus propias exigencias.
  2. Las comunicaciones escritas han de cuidarse.
  3. Las visitas a las dependencias de la Oficina han de organizarse y realizarse en forma conveniente.
- III. La relación de la Oficina territorial con los trabajadores.
1. La relación individual debe cumplir las exigencias ya expuestas.
  2. La relación colectiva se efectuará aprovechando los Congresos, Asambleas, etc., para hacerse presente e informar.
- IV. La relación de la Oficina territorial con los empresarios.
1. Contacto personal inicial al inscribir y darse de alta a la empresa.
  2. Relación periódica con fines de orientación.
  3. Utilización de Congresos, Asambleas, etc., en la misma forma con los trabajadores.
- V. La relación con la sociedad en general.
1. Prensa.
  2. Radio.
  3. Televisión.
  4. Publicaciones.



## NOTAS

(1) El Instituto Británico de Relaciones Públicas, las define diciendo que la "práctica de las Relaciones Públicas consiste en el deliberado, planeado y sostenido esfuerzo para establecer y mantener un mutuo entendimiento entre una organización y su público".

(2) "Relaciones Públicas", artículo publicado en D.A., número 20-21 (agosto-setiembre 1959).

(3) El objetivo fundamental de la práctica de las Relaciones Públicas — advierte Sam Black — consiste en establecer una corriente reciproca de entendimiento mutuo basada en la verdad, el conocimiento y la información. (Relaciones Públicas Prácticas Madrid, 1965, pág. 3).

(4) Vid. nuestro trabajo: "Las Relaciones Públicas en la Administración Laboral", publicado en la Revista del Trabajo, número 5 de 1959.

(5) Las principales ventajas de la investigación en las Relaciones Públicas, en opinión de Bertrand R. Canfield, son: refleja la opinión del público a la dirección para ser considerada en la formulación de políticas más efectivas; proporciona al público la oportunidad de comunicar a una empresa, asociación u organismo gubernamental las razones de su conformidad o desacuerdo; revela lo que la gente sabe acerca de una organización, lo que permite establecer si se han empleado buenos medios para penetrar en su pensamiento; sirve como guía para la determinación de los objetivos, estrategia y efectividad de un programa; descubre los problemas de Relaciones Públicas que debe resolver la Dirección; traduce las impresiones intangibles o indefinidas del público a exteriorizaciones específicas de satisfacción o desagrado; permite a la Dirección evitar errores en el trato con el público; pone en evidencia las razones de la indiferencia pública y cómo debe ser evitada; reemplaza el trabajo en presunciones con la obra fundada en hechos concretos y facilita la selección de medios destinados a elevar la calidad y mejorar el carácter de los servicios que una organización presta al público. (Relaciones Públicas, Buenos Aires, 1962, págs. 316-317).

(6) Las Relaciones Públicas — afirma H. Verdier — no consisten únicamente en información. Pero la información es una base sin la cual no pueden existir las Relaciones Públicas. Por tanto, su primer objetivo consiste en difundir una información legal y objetiva, a fin de ilustrar a la opinión pública. (Las Relaciones Públicas, Barcelona, 1966, pág. 65).

(7) Las recomendaciones que los participantes en dicha Mesa redonda acordaron someter a los órganos competentes de la Asociación Internacional de Seguridad Social, relativas a su posible acción futura en este campo, son las siguientes:

1) Reunir material necesario y crear un Centro para el intercambio de material e ideas, incluyendo publicaciones, expedientes de recortes de periódicos, radigrabaciones, películas, etc.;

2) Elaborar monografías por países sobre programas de información pública;

3) Organizar seminarios sobre determinados problemas de la información pública;

4) Hacer un llamamiento a las universidades y centros de enseñanza superior, para que promuevan u organicen cursos especiales sobre Seguridad Social;

5) Crear un grupo de trabajo que prepare informe para las futuras Asambleas Generales de la A.I.S.S.

6) Organizar cerca de este grupo de trabajo un servicio al que podrían recurrir para consultas las organizaciones miembros que solicitan asesoramiento en asuntos de relaciones públicas.

(8) La actividad conocida como "Relaciones Públicas" — nos dicen P. Holden, L.S. Fish y H.L. Smith — en su sentido fundamental se ocupa de la creación y formación de políticas que, si se practican con sinceridad y se llevan efectivamente a conocimiento general, serán reflejadas en la buena disposición del público hacia la empresa. (Dirección de empresas, Buenos Aires, 1957, pág. 65).

(9) En opinión de Bertrand R. Canfield, las Relaciones Públicas constituyen una filosofía de la dirección expresada en planes y prácticas que sirven al interés del público.

Constituyen también una función de la dirección que aprecia la opinión pública y planea y lleva a efecto medios de comunicación que tienden a hacer comprender al público la política y los actos de una institución para asegurar su comprensión y su buena voluntad. (Obra citada, pág. 25).

(10) Las Relaciones Públicas — advierten Jean Chaumely y Denis Huisman—, que son una técnica de comunicación, exigen siempre, en su condición de instrumento, crear un contacto y hacer que ese contacto obtenga éxito.

El contacto perfecto tiene que poseer cierto número de cualidades. Digamos, en términos generales, que debe poder:

- recibirse con el máximo de facilidad;
  - sentirse con el máximo de fuerza (gustar);
  - dirigirse tanto a la inteligencia como a la sensibilidad;
  - adaptarse a públicos muy diferentes;
  - dosificarse en su intensidad, y
  - ser susceptible de una organización en el tiempo y en el espacio.
- (Las Relaciones Públicas, Buenos Aires, pág. 76).

(11) La información debe incluir, entre otras cuestiones, según propugna la Asociación Internacional de Seguridad Social:

- Los principios de los programas de Seguridad Social,
- La legislación y las normas reguladoras.
- El emplazamiento y distribución de los servicios.
- Los resultados del funcionamiento del Ente. (Las Relaciones Públicas y la información pública en la Seguridad Social, Ginebra 1965, págs. 7 a 10).

(12) Vid. Miguel Siguán: "La Administración y el público", artículo publicado en la Revista de Administración Pública, núm. 41 mayo-agosto 1963.

(13) Vid. obra citada, págs. 32 y sigs.

(14) La opinión pública — afirma Bertrand R. Canfield — es despertada no sólo por sucesos, sino también por dirigentes cuyos hábiles poderes de persuasión transforman frecuentemente las actitudes pasivas de los individuos en opinión pública positiva. Las Relaciones Públicas buscan informar a los dirigentes de grupos y, por medio de su influencia, estimular la opinión pública sobre asuntos objeto de controversia... Los dirigentes de tales grupos son el medio de comunicación más grande para llevar información a otros miembros acerca de una cuestión que pueda influir en la actitud de los individuos y formar la opinión pública de grupo.

Identificar y llegar a estos dirigentes de la opinión con información acerca de asuntos sujetos a controversia es la tarea primaria de las Relaciones Públicas. (Obra citada, pág. 35).

(15) La práctica de las Relaciones Públicas, Barcelona, 1963, págs. 77 y 82.

(16) Obra citada, pág. 191.

(17) El contenido y las ilustraciones de cualquier publicación —afirma Kennet B. Bartlett — depende de las respuestas que demos a las tres preguntas siguientes:

1) ¿Qué efecto persigue esta publicación?; 2) ¿A quién va dirigida? 3) ¿Qué producirá mejor efecto en el público? Para que produzca cualquier efecto en el público, lo primero que tiene que conseguir una publicación es ser leída o consultada. Esto representa una pérdida de tiempo para el que la recibe, que debe quedar bien compensada por el contenido y el continente de la revista, cuyos textos e ilustraciones deben ser útiles, pero también amenos. ¿Qué tipo debe elegir el editor o el patrocinador? Eso depende del objeto de las publicaciones y del público a quien vayan dirigidas.

Es, pues, elemental, tener una idea clara de esos lectores a que se quiere llegar y el efecto que en ellos se desea obtener. (Manual de Relaciones Públicas, Barcelona, 1964, pág. 306).

(18) Obra citada, pág. (97).

(19) Una exposición advierte Trevor Jones, rara vez alcanza “cifras de difusión” que puedan compararse a las de una actividad editorial, por ejemplo un periódico, o incluso una película documental. Sin embargo, si se concibe y lleva a cabo como parte integrante del conjunto de la actividad promocional, si su tema está adecuado para el medio de difusión que se emplea, puede proporcionar un poderoso medio de crear y de reforzar la opinión que uno desea. (Práctica de las Relaciones Públicas Barcelona, 1963, pág. 191).

(20) Vid. Miguel Siguán: artículo citado.

(21) Vid. William A. Nielander y Raimond W. Miller: Relaciones Públicas, Barcelona, 1958, pág. 119.

(22) El efecto que una empresa ejerce sobre el público — nos dice H.R. Light — es la suma total de las impresiones que producen todos y cada uno de los empleados sobre las personas ajenas a aquélla, tanto uno de los empleados sobre las personas ajenas a aquélla, tanto en el desempeño de su trabajo como por sus cualidades personales. Una empresa no puede aparentar en sus Relaciones Públicas ser distinta de lo que es en realidad. Si las Relaciones Humanas en el ambiente interno de la empresa son buenas, es muy posible que lo sean también sus Relaciones Públicas, porque los empleados que están contentos con su trabajo, probablemente serán buenos ciudadanos y sus actividades sociales reflejarán su confianza en la empresa en que trabajan. (El Directivo de Empresa, Madrid, 1965, pág. 42).

(23) “Las Relaciones Humanas y la nueva Ley de Procedimiento Administrativo”, artículo publicado en D.A., núm. 14 (febrero de 1959).

(24) Obra citada, pág. 16.

(25) Obra citada, pág. 20.

(26) El texto impreso — pone en relieve H. Verdier—, con ilustración o sin ella, es el material básico de las Relaciones Públicas. Para informar bien y con toda seguridad, lo mejor es dar a leer un texto. La ilustración es un apoyo útil, y a veces necesario, pero si bien el texto puede — en rigor — pasarse sin ella, no sucede así en el caso contrario: ninguna imagen tiene valor informativo sin un comentario, por corto que sea. (Obra citada, pág. 237).

(27) El “comunicado” — nos dice John Pringle — es una declaración impresa, mecanografiada o reproducida a ciclostyl, en la que se anuncia algo que se considera será noticia o proporcionará la información de fondo para una noticia. El comunicado puede utilizarse cuando no se ganaría nada con reunir una conferencia de Prensa cuando se desea comunicar con gran número de periodistas.

Las declaraciones de esta clase deben prepararse con cuidado. Si abarcan cuestiones de normas de conducta o política de la empresa, el trabajo de redactarlas adquiere gran importancia, a fin de que admita los matices exactos de significado que se pensaba darle. Las frases o palabras más significativas se intercalan donde sea necesario, y en realidad se hace todo lo posible para lograr que la declaración resulte redactada en tal modo que el organismo la considere como una declaración exacta de su pensar. (Práctica de las Relaciones Públicas, Barcelona, 1963, pág. 76).

(28) En opinión de John Pringle, los tres puntos esenciales que debe reunir una información son: interés, brevedad y claridad. Dese la noticia principal en el primer párrafo, y si es posible en la primera frase. Pásele luego a los detalles secundarios en orden descendente de importancia, de modo que si se tiene que hacer algún corte se cause el mínimo de dificultades al subdirector. Vigílese constantemente la exactitud en lo que se refiere a detalles tales como fechas, ortografía de lugares, de nombres propios y de personajes.

Séase breve, pero completo. Dicho con otras palabras, no se omita ningún detalle esencial de información, tal como una fecha, sin la cual la noticia pueda convertirse en adivinanza o pueda erritar o molestar al lector.

Bajo ningún concepto se intente escribir con estilo artificial, brillante o humorístico. Evitense los titulares “elegantes” o tratar de parodiar el procedimiento de lo que a usted le parezca ser hábil periodismo. Si el periodista



profesional desea redactar de nuevo la información a su modo, lo hará. Lo que él quiere de usted son los hechos, relatados en el lenguaje más claro en que se pueda expresar usted. La redacción "brillante" es tan molesta para un periodista profesional como lo puedan ser las frases vulgares, oscuras redundantes y repetidas. Dicho de otro modo, al escribir una información, lo importante es saber lo que se quiere decir, y luego decirlo claramente con el menor número posible de palabras. (Obra citada págs. 71 y 72).

(29) La práctica de las Relaciones Públicas — pone de relieve Lex Hornsby — no es cosa nueva. Es una parte esencial de las funciones directivas. Debe estar organizada, y las distintas tareas de tratar con el público debe coordinarlas algún elemento de control ejecutivo. La práctica de las Relaciones Públicas exige conocimientos y experiencias en su planificación, y cuidado en su ejecución. La misión de realizar este trabajo debe ponerse en manos de hombres experimentados. (La Práctica de las Relaciones Públicas, Barcelona, 1963, pág. 31).

(30) Para determinar una política de Relaciones Públicas a seguirse en una empresa — afirma Bertrand R. Ganfield — en su integridad y para coordinar todos los aspectos de las relaciones de la misma con sus varios sectores de público, es esencial reunir, en periodos, a los Jefes Ejecutivos de los distintos Departamentos que tratan, separadamente, con sectores específicos de público. (Obra citada, pág. 48).

(31) A este respecto, R.F. Owen afirma que es importante tener en cuenta que, aunque el Departamento de Relaciones Públicas esté investido con la responsabilidad de organizarlas, no puede, a menos que cuente con un gran número de empleados, ser responsable del planeamiento detallado y de la ejecución de todo. Las personas especializadas que tengan cargos dentro de la entidad deberán colaborar ocupándose de ciertos aspectos del programa de Relaciones Públicas. Donde no existan secciones internas que se ocupen de materias tales como películas, muestras, fotografías, dibujo, ni haya imprenta, el Departamento tendrá que recurrir a una agencia o asesoría especialmente, elegida por él. Porque si intenta atender a todas y a cada una de las actividades y llevar sobre sus hombros la carga entera de las Relaciones Públicas, pretende un imposible. En lugar de ser el iniciador y coordinador de las Relaciones Públicas, será el sirviente de todo y se ganará fama de intentar hacerlo todo y no tener éxito en nada. (Manual de Relaciones Públicas, Barcelona, 1964, pág. 92).

(32) En opinión de Bertrand R. Canfield, la estructura y alcance de una organización de Relaciones Públicas depende de un número de factores, tales como los siguientes: 1) la extensión de las Relaciones Públicas en la empresa; 2) la dimensión y número de sectores del público servidos por la organización; 3) la situación financiera de la institución; 4) la estructura orgánica de la empresa; 5) la filosofía básica y la política de la institución, y 6) la experiencia y habilidad de los ejecutivos de Relaciones Públicas. (Obra citada pág. 53).

(33) Un peligro que hay que evitar — advierte Sam Black — es la tendencia a enviar al Departamento de Relaciones Públicas todas las consultas y materias que no se acoplan fácilmente al programa de otros Departamentos o que parecen presentar visos de poco tangibles resultados. El jefe del Departamento debe estar preparado para resistir la tentación de caer en esa tendencia, convirtiendo su Departamento en una especie de almacén de causas perdidas y, si es necesario, debe dirigir sus quejas al director general y a la cabeza ejecutiva de la Organización. (Obra citada, pág. 29).

(34) En este terreno — advierten Scott M. Cutlip y Allen H. Center más que en ningún otro, las Relaciones Públicas ha de prestar atención extraordinaria al detalle y a la labor de atar cabos sueltos. La experiencia que un individuo tiene del Hospital está cargada de motivos emocionales. Las causas de irritación y mala voluntad abundan. Por otra parte, hay grandes oportunidades para ganarse el afecto y la devoción del público de forma imperecedera e invaluable... En muchos hospitales existe un gran vacío entre las "Relaciones Públicas" y el cuidado del paciente. El hospital debe reconocerse, como cualquier otra institución, que la buena actuación ha de preceder a las noticias que se den sobre ella. (Relaciones Públicas, Madrid, 1961, pág. 471).

(35) En opinión de Sam Black, las cualidades necesarias para prosperar en Relaciones Públicas, son:

- Abundante sentido común.
- Dotes de organización en alto grado.
- Buen criterio, objetividad y facultad de crítica aguda.
- Imaginación y la facultad de apreciar el punto de vista de los demás.
- Imperturbabilidad.
- Capacidad limitada para soportar las incomodidades.
- Una curiosidad despierta.
- Disposición para trabajar mucho y a horas intempestivas, cuando sea necesario.
- Comprensión y sentido del humor. (Obra citada, pág. 238).

(36) La técnica telefónica es, frecuente — advierte Sam Black — el talón de Aquiles en las relaciones de una organización con el mundo exterior. Incluso en casos donde se presta una meticulosa atención a cada factor que afecte a la firma, la técnica telefónica, a menudo se olvida o se ignora.

En muchos casos, la telefonista es la primera persona de una organización con quien unas personas del exterior se ponen en contacto, y los modales de la telefonista pueden jugar una parte importante en la primera impresión recibida, proverbialmente tan importante. La telefonista necesita ser cortés, estar alerta, interesada y cariñosa. Debe dar la impresión de que conoce su oficio y que disfruta haciéndolo. (Obra citada, pág. 130).

(37) La Organización Planus formula una serie de recomendaciones relativas a las conversaciones telefónicas, que reproducimos sintetizadas, y que pueden servir como norma de conducta:

- 1a. El timbre del teléfono la obliga a poner en acción su sonrisa de bienvenida, aun antes de saber quién se halla al otro extremo del hilo.
- 2a. Descuélguese, y aunciése: "Oficina de Información del Organismo X".
- 3a. Salude al interlocutor.
- 4a. Escuche atentamente al interlocutor, mientras le expone el asunto de que se trata, le solicita cualquier cosa o le formula una pregunta.
- 5a. Si debe usted abandonar momentáneamente a su interlocutor para buscar cualquier dato o por otro motivo cualquiera, rúguele amablemente que no cuelgue. Si la búsqueda ha de ser larga, dígaie usted que volverá a llamar... y, sobre todo, no se olvide de hacerlo.
- 6a. Si no puede usted satisfacer los deseos del interlocutor y ha de ponerle en comunicación con otro Servicio, debe hacerlo muy amablemente, rogándole perdone esta molestia, aún en el caso — y más, si cabe — de que sea el propio comunicante el causante del error.
- 7a. Nunca resulta inoportuno que, aparte de los saludos habituales de despedida, manifieste usted a su interlocutor la buena voluntad que hacia él lo anima, y sobre todo la de la empresa. (El arte de hablar por teléfono, Barcelona, 1958, págs. 40-43).

(38) La divulgación informativa — afirma Bertrand R. Canfield — debe ser cuidadosamente planificada para que cumpla sus objetivos previstos. Los sucesivos pasos a seguir para la eficiente organización de un programa de divulgación informativa, son: investigación de las necesidades de la empresa en cuanto a la difusión de informaciones; determinación de los objetivos a corto y largo plazo; formulación de políticas de Prensa; asignación de responsabilidades; selección de medios; observación de horarios y fechas; preparación del material y asignación presupuestaria. (Obra citada, pág. 344).

(39) En opinión de William A. Nielander y Raimond W. Miller, las características de la buena correspondencia son la oportunidad, la flexibilidad, la capacidad de adaptación y selección y la apelación personal. (Obra citada, pág. 287).

(40) Vid. C.L. Littlefield y R.L. Peterson: Organización de Oficinas, México, 1960, pág. 237).

(41) A este respecto — afirma Jean Chaumely y Denis Huisman —, las Relaciones Públicas enseñan las cinco "C": trátase de cinco epítetos que se aplican a la correspondencia ideal; ésta, en efecto, debe ser cortés, clara, completa, correcta y concisa. (Obra citada, pág. 85).

(42) Para que una carta —afirma H.R. Light — pueda considerarse como buena, ha de ajustarse a una ortografía impecable, estar bien puntuada y adecuadamente dividida en párrafos, redactada en lenguaje claro, lógicamente expuesta y atractivamente presentada. Sin embargo, una carta puede cumplir con todos estos requisitos y fallar, no obstante, en su principal objeto; porque quien la redactó ha olvidado a la otra persona esencial para su éxito: la persona a quien la carta va dirigida.

Quien al redactar una carta piensa solamente en sí mismo no tiene muchas posibilidades de escribir con éxito. El destinatario espera que quien le escribe se interese por él y por sus problemas. Por el contrario, el buen redactor de cartas es el que se interesa por el público, comprende sus emociones y debilidades y puede aprovechar este conocimiento poniéndose en lugar del lector. Esto tiene más importancia cuando la persona a quien se escribe no la ha pedido a uno nada... Cuando se escribe a una persona hay que hablarle de él mismo y de sus problemas. (Obra citada, pág. 51).

(43) Con respecto a las visitas, H. Verdier formula una serie de orientaciones que, por su indudable valor práctico, reproducimos a continuación sintetizadas:

- Son preferibles los grupos homogéneos de visitantes, pues así se conoce su punto de vista, los temas sobre los que hay que tratar y el tono que se debe emplear.
- Es conveniente que el director de la dependencia reciba a los visitantes, aunque no sea preciso que les acompañe durante todo el tiempo, siendo suficiente con que pronuncie una palabra de bienvenida.
- El local de recepción debe ser confortable, y en él deberán figurar planos, mapas y esquemas que permitan ilustrar la explicación inicial, la que debe comprender: la exposición, a grandes rasgos, del historial de la empresa, sus dimensiones, sus fines, sus medios y su funcionamiento.
- Los grupos no deben comprender más de quince personas. Si hay mayor número de visitantes, es posible formar varios grupos.
- El guía ha de esforzarse en conseguir que le hagan preguntas, porque ello rompe la monotonía y reanima el interés. Que no parezca que se dirige siempre a los mismos visitantes, como sucede a menudo. Es una incorrección para con los otros visitantes.
- Terminada la visita, el guía conduce a sus huéspedes a la sala de recepción y expone brevemente las conclusiones de la visita. A continuación, lo más conveniente es ofrecerles un aperitivo, si es hora oportuna, y dejarles que hablen, favoreciendo las conversaciones particulares. Enviar a los visitantes a sus casas tan pronto como ha terminado la visita sería una falta de cortesía y de psicología.
- Antes de despedirse de los visitantes, conviene regalarles un folleto referente al establecimiento, que les permitirá recordar las fases de la visita y precisar tal o cual punto que haya quedado dudoso. (Obra citada, págs. 253-256).

(44) En opinión de Sam Black, es esencial establecer una doble operación. Constituye la ligazón entre una organización y la Prensa, la radio, la televisión y los noticiarios cinematográficos. Por una parte, la organización suministra información y provee ayudas a las solicitudes de la Prensa, y por otra, establece sus planes para promover comentarios y noticias. Es fundamental que para establecer una base firme exista una confianza y un respeto mutuo entre la organización y la Prensa.

Aún en estos días, en que dominan la radio y la televisión, la opinión pública todavía está influenciada, principalmente, por lo que lee en la Prensa nacional, local y comercial. Es fundamental respetar la integridad y la libertad tradicional de la Prensa — una libertad que la revista mucho de su prestigio—, aunque siempre es posible buscar la cooperación de la Prensa para apoyar los objetivos de las Relaciones Públicas.

La mejor política con respecto a las Relaciones con la Prensa es conseguir que ésta se convierta en vuestro confidente. Comunicarle a la Prensa todo lo que sea posible, aún los asuntos confidenciales, y entonces indicarle cuáles materias o párrafos no han de ser publicados. (Obra citada, págs. 35-36).

# El Régimen legal sobre Jubilación de los Empleados Particulares y la necesidad de su revisión

por el Dr. RICARDO NUGENT

Catedrático de Derecho Laboral, de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima.

La Ley N° 10624 de 10 de julio de 1946 estableció en su artículo único, que las entidades comerciales, industriales, bancarias, agrícolas y ganaderas, con capital de más de dos millones de soles jubilarían con sueldo íntegro a sus empleados que tengan cuarenta años a su propio servicio sin que pierdan el derecho a su compensación por tiempo de trabajo, conforme a las leyes entonces vigentes.

Esta ley respondió a un principio de defensa y amparo del capital humano, ya que una política de previsión aconsejaba proteger a los empleados que han trabajado un período de cuarenta años al servicio de determinada entidad, asegurándoles la época en que, exhaustos de fuerzas y vencidos por la vejez, se hallan imposibilitados de poder rendir trabajo continuo y eficiente y no tienen ante sí, sino la amenaza del aviso de despedida y la remuneración por tiempo de servicios que no alcanzaba a garantizar para el futuro, la tranquilidad económica del servidor, tal como se expresaba en el dictamen de las Comisiones de Legislación del Trabajo y de Previsión Social de la Cámara de Diputados.

Se incorporó así a nuestra legislación social el beneficio de la jubilación en favor de los empleados particulares que llegan a la vejez y no cuentan con medios de subsistencia, pero se cometió el pecado original de referir la adquisición del beneficio al tiempo de servicios del empleado y no como hubiera sido de desear, a la edad en que el servidor se encuentra imposibilitado de continuar trabajando, como aconsejan los modernos sistemas de seguridad social. De otro lado, la ley limitó injustificadamente su ámbito de aplicación y con el transcurso de los años, el plazo para obtener el beneficio, inicialmente dilatado, se deja recortado a límites, que han desnaturalizado por completo el beneficio, a tal extremo que hoy constituye un privilegio en favor de una minoría de hombres jóvenes, en perjuicio de la gran mayoría de los trabajadores, y de la economía del País.

Efectivamente, tres años después se promulgó la Ley N° 11013 de 6 de mayo de 1949, modificando y ampliando los efectos de la Ley N° 10624, en el sentido de que los beneficios que ella acuerda comprenden a los servidores que tengan prestados o reconocidos por su principal 35 o más años de servicios; y que, gozarán también del beneficio de jubilación, los servidores que teniendo más de 30 años de servicios y menos de 35, cesen en el trabajo por causa de incapacidad física debidamente comprobada; por despedida del principal si la causa no es la que determina la pérdida de los beneficios sociales; o por li-



quidación del negocio, disponiéndose que en esta hipótesis, la pensión de jubilación que corresponderá a dichos empleados, será igual a tantas 35 avas partes de la suma obtenida por el empleado durante el último año de trabajo, por concepto de sueldo y comisiones, como años tenga de servicios. Por último, se autorizó la acumulación de los servicios prestados como trabajador obrero.

El legislador consideró que de acuerdo con las estadísticas de índice de mortalidad, la exigencia de 40 años de servicios para acogerse a la jubilación, resultaba excesiva. Sin embargo incurrió en la contradicción de autorizar a los empleados jubilados a quedar en libertad para poder trabajar en distinto giro al del empleador o del centro de trabajo del que se hubieran jubilado, sin que entre tanto se suspendiera el derecho a su pensión jubilatoria, dejando en esta forma sin efecto el artículo 12 del Decreto Supremo de 7 de abril de 1947, que reglamentando la Ley N° 10624 prohibía al empleado jubilado prestar servicios remunerados, so pena de no poder reclamar la pensión mientras sirviera en tal empleo remunerado.

Si el fundamento para reducir el número de años de tiempo de servicios para alcanzar el beneficio de la jubilación, fue considerar excesivo el plazo de 40 años y si este beneficio surgió como una defensa del trabajador que por su edad avanzada se encontraba imposibilitado de seguir prestando servicios para subsistir, no se aprecia en virtud de qué razonamiento se desnaturaliza el instituto, autorizando al pensionista a continuar trabajando para otro empleador siempre que sea de giro distinto del principal que lo jubiló.

El legislador admite así la posibilidad de que un trabajador se jubile antes de concluir su vida laboral, convirtiendo el beneficio en un salario diferido y duplicando en buena cuenta la compensación por tiempo de servicios, que en el Perú se otorga tanto al empleado despedido como al que hace renuncia de su puesto, a diferencia de otros países en que la indemnización por antigüedad es acordada únicamente a los trabajadores despedidos y de otros como España, en que el servidor pierde el derecho a indemnización por antigüedad cuando al momento de su retiro ha obtenido el beneficio de la jubilación.

Si el artículo 46 de la Constitución Política consagra el principio de la libertad de trabajo, es obvio que no cabe prohibir al trabajador jubilado que se dedique a cualquier actividad remunerada, pero en este caso tampoco sería procedente que siguiera percibiendo su pensión jubilatoria como lo establecía el artículo 12 del Decreto Supremo de 7 de Abril de 1947, reglamentario de la Ley N° 10624 y lo reconoce actualmente el Estatuto Definitivo del Seguro Social del Empleado, para los pensionistas sujetos al régimen de la Ley N° 13724.

La Ley N° 11013 abrió la brecha de sucesivas reducciones del plazo para obtener el beneficio de la jubilación, colocándose las disposiciones legales posteriores, cada vez más lejos del fundamento de la Ley N° 10624, o sea la protección del trabajador que por su edad avanzada se encontraba en la imposibilidad de continuar trabajando en forma eficiente y era acreedor a un merecido descanso remunerado.

Varios años más tarde el legislador advierte que las jubilaciones prematuras deben limitarse y se promulga la Ley N° 11725 de 16 de enero de 1952, en virtud de la cual con el pretexto de premiar a los servidores que habían laborado durante treinta años al servicio de un mismo principal, les reconoce una bonificación del 30% sobre su haber básico, que no se consideraría para el cálculo de la pensión de jubilación. Esta bonificación tuvo por finalidad impedir tempranas jubilaciones con la perspectiva de una considerable mejora económica de los trabajadores que se encontraban próximos a obtener el

beneficio de la jubilación. Esta medida aconsejada por las circunstancias, iba a tener una efímera duración, porque seis años más tarde se promulga la Ley N° 13023 de 27 de setiembre de 1958, ordenando que la bonificación del 30% formará parte de la pensión de jubilación, aunque calculada únicamente sobre los primeros S/. 6,500.00 de sueldo. Es de advertirse que en la legislatura anterior, el Congreso había aprobado un proyecto de ley en términos similares, pero sin considerar el límite de los S/. 6,500.00. El Poder Ejecutivo devolvió al Congreso sin aprobar dicha ley, considerando que una norma de esa naturaleza debía amparar taxativamente a los empleados cuya pensión de jubilación, comprendiendo el sueldo y las bonificaciones inclusive la del 30% no excediera de S/. 6,500.00 al mes, dado que la finalidad de las leyes sociales es proteger a la generalidad de los trabajadores económicamente débiles y el proyecto en referencia protegía en realidad a los altos funcionarios de la empresa privada cuyas remuneraciones excedían con largueza el tope de S/. 6,500.00 mensuales fijados por la ley. Esta tónica es la que informa en lo sucesivo el beneficio de la jubilación de tal manera, que con razón se ha dicho, aludiendo al régimen de jubilación derivado de la Ley N° 10624, que es la "ley de los gerentes".

Hemos visto que la Ley N° 10624 estableció que las entidades comerciales, industriales, bancarias, agrícolas y ganaderas con más de dos millones de soles de capital fueron las únicas obligadas a jubilar con sueldo íntegro a sus empleados. Esto quiere decir que si una entidad que persigue fines lucrativos tiene un capital que no excede de los dos millones de soles aún cuando sus balances arrojen apreciables utilidades, no está obligada a jubilar a sus empleados. Sin embargo hasta ahora no puede explicarse que por Ley N° 15026 de 30 de abril de 1964, se haya establecido que los empleados de los centros sociales, deportivos, culturales y benéficos y en general de las entidades que no persigan fines lucrativos, y que por definición carecen de capital, quedan comprendidos en los beneficios de la Ley N° 10624 y sus ampliatorias.

Esta incongruencia, como las que se desprenden de las leyes posteriores sobre jubilación, no tiene ninguna justificación por que desde el 11 de julio de 1962, los empleados que ingresan a prestar servicios a un centro de trabajo de la empresa privada, están sometidos al régimen de la Caja de Pensiones del Seguro Social del Empleado, como lo dispone el inc. c) del Art. VI de las Disposiciones del Estatuto Definitivo de la Caja de Pensiones, puesto en vigencia por el Decreto Supremo de 11 de julio de 1962, en uso de la autorización contenida en la Ley N° 14069.

Ese Estatuto contempla con criterio técnico la seguridad social del trabajador, incluyendo entre sus prestaciones, las pensiones de invalidez, vejez, jubilación, sobrevivientes (viudedad y orfandad), así como asignaciones de invalidez, vejez, muerte y capital de defunción.

Los empleados que ingresan a partir del 11 de julio de 1962, tendrán derecho a gozar de una pensión de vejez a los 60 años de edad si son varones, y a los 55 años si son mujeres, siempre que acrediten tener 180 meses asegurados y no estén en goce de la pensión de invalidez. El monto de la pensión de vejez es igual al 50% del sueldo básico mensual y cuando el total de meses asegurados es superior a 60, el porcentaje se aumentará en  $\frac{1}{2}\%$  por cada 12 meses completos que excedan de 60. De otro lado, cuando el asegurado haya cumplido la edad requerida para gozar de su pensión de vejez, podrá diferirla por 5 años, en cuyo caso percibirá una bonificación adicional equivalente al 2% del monto del sueldo básico asegurable, por cada año completo de cotizaciones, además del porcentaje antes mencionado. El monto de la pensión de jubila-

ción es igual al monto de la pensión de vejez más la bonificación adicional, teniendo derecho a la pensión el empleado varón a los 65 años de edad y si es mujer a los 60. Tanto la pensión de vejez como la de jubilación son incompatibles con cualquier empleo lucrativo.

Además el sueldo máximo asegurable es la suma de S/. 12,000.00 mensuales, de consiguiente, los empleados sujetos al régimen de la Caja de Pensiones, aún cuando perciban una remuneración mensual muy superior a la expresada cantidad de S/. 12,000.00 mensuales sólo tienen derecho a una pensión de vejez o de jubilación calculada sobre dicho sueldo máximo asegurable; y el mismo procedimiento se observará en relación al cálculo de la compensación por un tiempo de servicios, que por razones históricas ha quedado subsistente, pese a que técnicamente resulta incompatible la subsistencia de ambos beneficios.

En el mismo Estatuto Definitivo, se estableció que los empleados que ingresaron a prestar servicios con anterioridad al 11 de julio de 1962, registrarán sus beneficios sociales con arreglo a las leyes Nos. 4916 (en cuanto a su compensación por tiempo de servicios) y 10624 (en cuanto al beneficio de jubilación) y sus ampliatorias.

Por lo tanto el beneficio de jubilación acordado por la Ley N° 10624 en favor de los empleados particulares de la República que prestan servicios en las entidades mencionadas por dicha ley, ha quedado vigente en forma transitoria. Esta vigencia transitoria aconsejaba mantener el beneficio — ya bastante desproporcionado con relación al que correspondía a los empleados excluidos— en las mismas condiciones en que se encontraba al promulgarse la Ley N° 13724, para evitar que acentuara la irritante desigualdad que se advierte de la comparación de ambos regímenes. Sensiblemente ha ocurrido lo contrario.

Ya nos hemos referido a la incongruencia de la Ley N° 15026, promulgada antes de cumplirse dos años de la vigencia del Estatuto Definitivo del Seguro Social del Empleado. Pocos meses después se promulga la Ley N° 15144 de 17 de setiembre de 1964, reduciendo nuevamente el plazo para alcanzar el beneficio de la jubilación a 30 años respecto de los empleados varones y a 25 cuando se trata de mujeres, con la particularidad de que los empleados varones con 25 años de servicios reconocidos y las mujeres con 20, que cesen en el trabajo por causa de incapacidad física debidamente comprobada, o por rescisión del contrato por parte del empleador o del servidor, si la causa no es de las que determinan la pérdida de los beneficios sociales, gozarán del beneficio de jubilación, en forma proporcional al número de años de servicios prestados.

Esa ley dispuso además, que la pensión de jubilación se regulará en lo sucesivo sobre la base del último sueldo mensual percibido al momento de producirse la rescisión del contrato, incluyendo para dicho efecto todas las remuneraciones de carácter permanente, inclusive las bonificaciones por tiempo de servicios; y comprendió en los beneficios que otorgó a los empleados varones y mujeres que hubieran cesado en sus funciones después del 6 de noviembre de 1963, lo que equivalía a dar al precepto legal efectos retroactivos.

Con motivo de la promulgación de la Ley N° 15144 que redujo nuevamente el plazo para alcanzar el beneficio de la jubilación se suscitó un intenso debate judicial, para establecer si algunas gratificaciones que los empleadores concedían a sus servidores, eran simples liberalidades o si por el contrario tenían carácter retributivo. En el primer supuesto deberían excluirse para el cómputo de la pensión de jubilación, y en el segundo, adicionarse, por aplicación del artículo 4° de la Ley N° 15144. También se planteó la cuestión de si



DR. RICARDO NUGENT

determinadas bonificaciones de que gozaban los servidores de algunos centros de trabajo, en virtud de pactos colectivos que se concertaron con la expresa condición de que dichas bonificaciones no incidirían en los beneficios sociales, deberían o no adicionarse al sueldo básico para los efectos del cálculo de la pensión de jubilación.

Cuando varios de los reclamos judiciales iniciados invocándose el artículo 5º de la Ley Nº 15144, se encontraban en trámite, súbitamente se promulga la Ley Nº 16095, de 4 de abril de 1966, estableciendo expresamente que las gratificaciones permanentes deben adicionarse al sueldo básico para el cálculo de la pensión jubilatoria.

Esta Ley aún cuando pretende ser aclaratoria de la anterior, en realidad importa una modificación sustancial de ella, al haber incorporado entre los conceptos susceptibles de acumulación al sueldo básico, las gratificaciones que percibían los trabajadores en forma permanente.

En cuanto al cumplimiento de los pactos colectivos, que son ley entre las partes conforme al artículo 1328 del Código Civil, la Corte Suprema de la República por Ejecutoria de 22 de junio de 1965 (1) se pronunció en el sentido de que ellos deberán ejecutarse y surtir efecto mientras que las partes que los concluyeron no los modifiquen expresamente. Igual pronunciamiento hizo el Tribunal de Menores y de Trabajo por Ejecutoria de 29 de setiembre de 1965 (2). La discusión parece no haber terminado, porque pese a los precedentes jurisprudenciales anotados, se sigue insistiendo ante el Poder Judicial, que la Ley Nº 16095 ha dejado sin efecto los pactos colectivos que establecían la limitación en referencia.

La misma Ley Nº 15144 ha determinado que los jueces consideren precedente acumular al sueldo básico la bonificación del 30%, interpretando que la mencionada norma legal ha modificado la Ley Nº 13023 en cuanto prescribía que dicha bonificación era acumulable únicamente respecto a los primeros S/. 6,500.00 de sueldo. (1).

Por último el artículo 8º ha provocado un conflicto constitucional por haber hecho extensivos los beneficios de la ley, a los empleados varones y mujeres que cesaron en sus funciones después del 6 de noviembre de 1963 (La Ley Nº 15144 fue promulgada el 22 de setiembre de 1964).

No puede negarse que la ley en examen es en este aspecto violatoria del artículo 25 de la Constitución del Estado, que contiene el principio de la irretroactividad de las leyes. La aplicación del art. 8º conduce a reconocer el derecho de jubilación a los empleados que cesaron en sus funciones, cuando todavía no habían cumplido el número de años requeridos para alcanzar el beneficio de la jubilación. Al disolverse la relación de empleo que vinculaba a dichos empleados con sus principales, no quedó vigente ningún derecho susceptible de ser reconocido posteriormente, ya que todos los beneficios sociales que les correspondían conforme a las disposiciones entonces vigentes les fueron satisfechos. No cabe entonces que al margen de la Carta Política se cree posteriormente un nuevo beneficio sin causar un verdadero despojo en agravio de terceros, poniendo en peligro el principio de la seguridad jurídica, base y fundamento de todo Estado de Derecho, en el cual ninguna ley tiene fuerza ni efecto retroactivo.

Una controversia sobre esta interesante cuestión jurídica fue llevada a los tribunales nacionales, habiendo resuelto la Corte Suprema de la República

(1) Revista de Jurisprudencia Peruana Nº 259, Mes de Agosto de 1965, pág. 990.

(2) Juicio Rafael Besomber vs. Caja de Depósitos y Consignaciones, Oficina Matriz, sobre beneficios sociales.



(3), por mayoría, que debía aplicarse el artículo 8º a pesar de que en autos se acreditó en forma fehaciente que el empleado había formulado renuncia de su puesto, cuatro meses antes de la promulgación de la ley. Dos señores vocales opinaron que en la aplicación de esta norma legal se presentaba el caso de ver si existe incompatibilidad entre ella y el art. 25º de la Constitución del Estado, y que en observancia de lo dispuesto en el segundo apartado del art. 8º de la Ley Orgánica del Poder Judicial, procedía la remisión de la causa a la Primera Sala de la Corte, para que se pronunciara sobre la inconstitucionalidad planteada. Si este criterio hubiera prosperado, el Supremo Tribunal habría tenido que recurrir al artículo XII del Título Preliminar del Código Civil que a la letra dice: "Cuando hay incompatibilidad entre una disposición constitucional y una legal se prefiere la primera", aplicando entonces el artículo 25º de la Constitución Política, que en nuestro concepto era la solución legal de la cuestión controvertida.

Por último, para completar el esquema de la legislación transitoria sobre el régimen de jubilación, debemos señalar que la Ley Nº 15542 de 30 de abril de 1965, modificó el art. 2º de la Ley Nº 15144 en el sentido de que la rescisión del contrato de trabajo por parte de la empresa surtirá sus efectos siempre que medie la aceptación del servidor, caso en el cual éste tendrá derecho a una indemnización adicional a un sueldo por cada cinco años de servicios, por dicha rescisión, además de los derechos y beneficios sociales que le corresponde por compensación por tiempo de servicios y despedida.

A todo esto hay que agregar que por Ley Nº 14907 de 20 de febrero de 1964 se ordenó que a partir de esa fecha, las pensiones de jubilación de los empleados particulares comprendidos en la Ley Nº 10624 y sus modificatorias, serían aumentadas por los respectivos empleadores en las siguientes proporciones: 100% las otorgadas hasta el 31 de diciembre de 1951; 60% las concedidas entre el 1º de enero de 1952 y el 31 de diciembre de 1956; y 30% las otorgadas entre el 1º de enero de 1957 y el 31 de diciembre de 1961. Estos porcentajes se calcularían sobre los primeros S/. 7,500.00 como tope máximo, autorizándose al Poder Ejecutivo para que durante la primera quincena del mes de enero de cada año, a partir de 1965 inclusive, señale el porcentaje en que deberían ser aumentadas las pensiones de todos los empleados particulares comprendidos en la Ley Nº 10624 y sus modificatorias. Este derecho tampoco se reconoce en favor de los empleados que se jubilen con arreglo a lo dispuesto en el régimen general contenido en el Estatuto Definitivo del Seguro Social del Empleado.

Es evidente que esta legislación inorgánica y exagerada exige perentoriamente una seria revisión. Las pensiones de jubilación lejos de constituir una reivindicación social, importan un beneficio anacrónico y nada técnico, que ha sido superado desde hace muchos años en países más avanzados que el nuestro, por modernos sistemas de seguridad social. Estos sistemas otorgan, según se ha destacado pensiones de vejez, de jubilación, de invalidez y de sobrevivientes a todos los trabajadores, cuando llegan a una edad en que se justifica su retiro del trabajo, y no en función del tiempo de servicios y sin límite en cuanto al monto de las pensiones, como sucede en el Perú respecto de los trabajadores amparados por la Ley Nº 10624 y sus ampliatorias.

El régimen transitorio aludido, permite jubilar a trabajadores que no han cumplido los 50 años de edad, con pensiones desproporcionadas, que gravitan en la economía de las empresas y por ende en el bienestar de los demás trabajadores sujetos al régimen de la Caja de Pensiones. Estos ven limitadas

---

(3) Ejecutoria Suprema de 27 de abril de 1965.

sus posibilidades de mejorar sus remuneraciones, porque sus principales tienen que aplicar una apreciable parte de su utilidades y en algunas oportunidades el íntegro de ellas, a satisfacer cuantiosas pensiones de jubilación. Debe tenerse en cuenta que los empleados jubilados gozan de su pensión entre 20 y 25 años contra 30 de trabajo efectivo en el caso de hombres y de 25 si se trata de mujeres, que fueron necesarios para obtener la pensión. Por otro lado, toda la economía nacional resulta perjudicada, si consideramos que un número importante de trabajadores pasan al retiro prematuramente, para luego hacer una competencia desleal contratándose en otros centros de trabajo mediante el pago de remuneraciones diminutas que sin el respaldo de una pensión de jubilación no hubieran aceptado.

En este aspecto los técnicos de la Oficina Internacional de Trabajo, sugirieron que al implantarse en nuestro País, el régimen general de pensiones, debía suprimirse el sistema de jubilación por tiempo de servicios. Esta sugestión fue adoptada en parte por la Ley N° 13724 preceptuando que las pensiones de jubilación desaparecerían en el futuro y que únicamente tendrían derecho a ellas, los trabajadores que ingresaron al servicio antes del 11 de julio de 1962. Esta solución intermedia, pese a que no señaló el procedimiento que debería observarse para ir a una transición gradual del sistema vigente al nuevo régimen, ni señaló el monto máximo de dichas pensiones de jubilación, constituía el primer intento de reemplazar nuestro desarticulado y anacrónico sistema de beneficios sociales, por el más conveniente y justo de la seguridad social.

Es lamentable que nuestros legisladores, apartándose de ese camino hayan robustecido en forma desproporcionada un régimen transitorio, acentuando la desigualdad entre los trabajadores que gozan del privilegio de la Ley N° 10624 y sus ampliatorias y modificatorias, y los trabajadores que rigen sus beneficios sociales por el Estatuto Definitivo del Seguro Social del Empleado. Cuando las leyes no obedecen a criterios técnicos y de estricta justicia, se producen situaciones, como las que dejamos señaladas, por más que no pueda dudarse de los buenos propósitos que las inspiraron.

Encontrándose en funciones la Comisión encargada de formular el proyecto de una Ley General de Trabajo, a la que impropriamente se le denominará Código de Trabajo, pero cuyas disposiciones desarrollarán en forma orgánica todas las instituciones de nuestro Derecho de Trabajo, esperamos que sus miembros, abandonando posiciones francamente conservadoras y de privilegio, presenten a la consideración del Poder Ejecutivo un ordenamiento que regule adecuadamente las relaciones individuales y colectivas entre empleadores y trabajadores y resuelvan íntegramente los problemas derivados de la seguridad social del trabajador.

En ese sentido estimamos que la Comisión recientemente nombrada por Resolución Suprema N° 104 de 25 de abril último, para que estudie el régimen de jubilación de la Ley N° 10624 y conexas y la posibilidad de armonizarlo con el derivado de la Ley N° 13724 sin desmedro del interés de los trabajadores y de los centros de trabajo, dará un aporte positivo a la solución armoniosa de un problema de tanta trascendencia nacional, que con justificada razón causa seria preocupación a todos los sectores interesados.

# Economía Nacional y Seguridad Social

## El desarrollo económico y la seguridad social

Existe una estrecha interdependencia entre la seguridad social y la economía nacional y, por ende, el desarrollo económico de un país. El objetivo mismo de la seguridad social, de garantizar al trabajador y su familia medios económicos de subsistencia a través de prestaciones en dinero en caso de pérdida o disminución sustancial del salario, contribuye a mantener el poder de compra de grandes sectores y resulta así en una acción estabilizadora sobre la venta y producción de bienes de consumo. Una atención creciente se está prestando a la seguridad social como instrumento de redistribución de ingresos. Además, la inversión de las reservas de la seguridad social —cuando existen— puede ser un importante factor en el desarrollo económico.

De la breve enumeración anterior resulta la necesidad de que los programas de seguridad social sean integrados en los planes de desarrollo social y económico de los países. Si bien todos los interesados están de acuerdo con esta necesidad, en muchos países no se ha convertido todavía en una realidad.

La Octava Conferencia de los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, consciente de aquella interdependencia y de la situación existente en países americanos, incluye al respecto en el "Programa de Ottawa" los siguientes puntos concretos:

"1.— La Seguridad Social debe ser un instrumento de auténtica política social, para garantizar un equilibrado desarrollo social y económico y una distribución equitativa de la renta nacional. En consecuencia, los programas de seguridad social deben ser integrados en la planificación económica general del Estado con el fin de destinar a estos programas el máximo de recursos financieros compatibles con la capacidad económica del país".

"14.— Cuando el régimen financiero prevé la acumulación de reservas, su inversión debe obedecer a un programa coordinado con los planes nacionales de desarrollo económico-social. En todo caso deberán asegurarse para tales inversiones adecuadas garantías de seguridad y rentabilidad y buscarse el mantenimiento de su valor real".

Los programas regionales de integración económica dan una nueva dimensión al problema de interdependencia entre la seguridad social y la economía nacional. La realización de estos programas tiene que estar acompañada por la adopción de medidas tendientes a la armonización o coordinación de los regímenes de seguridad social y a la armonización de las cargas sociales, con el objeto de facilitar la libre circulación de la mano de obra y evitar diferencias mayores en los costos de producción en los países de la región a integrarse.

No es posible considerar in extenso todos los factores y aspectos que determinan y caracterizan la interdependencia entre la seguridad social y la economía nacional. El presente capítulo se limita a exponer la función redistribuidora de ingresos de la seguridad social, el problema de las inversiones, el costo de la seguridad social como medida cuantitativa para impedir el impacto global de ella sobre la renta nacional, y, en el plano de integración regional, el problema de la seguridad social de los trabajadores migrantes.

## La seguridad social como instrumento de redistribución de ingresos

La seguridad social origina transferencias de dineros entre diversos sectores económicos, sociales y territoriales. No obstante que resulta difícil evaluar numéricamente la magnitud de la acción redistribuidora de la seguridad social —entre otras razones por la falta de informaciones adecuadas— se tratará a continuación de destacar algunos de los factores de redistribución o de transferencia de fondos, a fin de poner en evidencia sus efectos específicos.

### Transferencias de la población "activa" o la población "pasiva"

Se trata del más conocido fenómeno de redistribución. En vista de la insuficiencia y hasta anulación de las reservas o de las mermas que éstas han sufrido en muchos países, las prestaciones de seguridad social también en la rama de pensiones ya no son financiadas por "ahorros" de los propios beneficiarios sino enteramente o en gran parte por las contribuciones pagadas por o en nombre de los asegurados activos, de modo que se origina una transferencia directa de dinero de los "activos" a los "pasivos".

Las prestaciones de la seguridad social mantienen o crean importantes sectores consumidores de bienes y de servicios. En conexión con lo anterior, también la adaptación de las pensiones a las variaciones económicas (del costo de vida y/o del nivel general de salarios) además de ser una necesidad social, adquiere importancia económica general.

Por otra parte, conforme los sistemas de jubilaciones y pensiones "maduren" en los países de larga tradición en la materia, la carga sobre la población activa puede alcanzar proporciones elevadas, sobre todo en los sistemas demasiado generosos que incorporan a personas en plena capacidad de trabajo a la población pasiva. Tal carga es a veces aliviada en sistemas que se aplican a sectores económicos y ocupaciones de gran expansión (por ejemplo los pertenecientes a ciertos sectores de "servicios") cuyo efecto puede retardar la crisis financiera.

Las asignaciones familiares —según su concepción— pueden ser consideradas igualmente como transferencia de la población activa hacia la pasiva (niños) o como una redistribución directa de ingresos entre los miembros de la población activa abarcada por el sistema.

### Transferencias entre categorías de asegurados de alto y bajo nivel de ingresos.

La seguridad social puede actuar sobre un factor del atraso social en la mayoría de los países de América: la falta de equidad en la distribución del ingreso. La mala distribución del ingreso es un obstáculo para un mejor equilibrio social y para un sano crecimiento económico y la seguridad social pasa a ser un elemento de corrección a través de su sistema de financiamiento y su régimen de prestaciones. Opera tanto en los grupos no asegurados hacia los asegurados, como entre estos mismos desde los de niveles medio y elevado de salarios hacia los de salarios bajos. Lo último reviste especial interés en América Latina, que presenta en general intervalos de variación muy amplios de salarios.

El efecto redistribuidor de la seguridad social, en cuanto a los trabajadores asegurados, deriva en primer lugar de la relación que existe entre las cotizaciones que pagan (o que pagan los empleadores a su favor) y el valor de las prestaciones que reciben. Este efecto de altos y medianos niveles de salarios a niveles bajos, es particularmente intenso cuando las cotizaciones son proporcionales a los salarios, eventualmente entre un límite mínimo y otro máximo, pero el valor absoluto de las prestaciones puede suponerse independiente de los mismos. Este es el caso en prácticamente todos los seguros de enfermedad-maternidad-accidentes en lo que concierne a las prestaciones en especie y en servicios. Dado el costo relativamente elevado de estas prestaciones se produce una redistribución muy acentuada de los altos hacia los bajos niveles de salario. Igual efecto tienen las asignaciones familiares de cuantía fija por hijo (uniforme para toda la población beneficiada o para grandes sectores de la misma), mientras las cotizaciones dependen de los salarios cotizables, como es el caso, por ejemplo, en Argentina, Colombia, Chile y Uruguay. Efecto similar, si bien de poca importancia en el total de costos, tienen las prestaciones funerarias de cuantía uniforme en una serie de países de América Latina o el fondo mortuario del Ecuador, de cuantía más apreciable (igual para determinados grandes sectores de asegurados).

Un ejemplo aislado lo presenta el sistema general de pensiones de vejez del Canadá, en donde la prestación es de monto uniforme (§75) independiente de las contribuciones personales que se pagan para financiar una parte del costo, en la forma de un impuesto sobre los ingresos imposables proporcionalmente a los mismos hasta cierto tope, en particular también la persona exenta del pago de impuestos tiene derecho a la prestación.

El efecto de transferencias entre grupos de trabajadores se atenúa donde existen regímenes separados para ciertos sectores con salarios relativamente más altos (por ejemplo, empleados bancarios) y que reciben mejores prestaciones, cualitativa y cuantitativamente; aquí la redistribución se efectúa dentro de cada grupo aisladamente. Casos extremos son los regímenes que establecen un tope de salarios para la afiliación misma (por



ejemplo, El Salvador, Venezuela). Aquí se produce la situación paradójica y, en cierto sentido, antisocial, de que los asegurados, con salario próximo al tope contribuyen a costear prestaciones de los asegurados, con salarios bajos, mientras que los trabajadores cuyos salarios exceden del tope están liberados de esta contribución de solidaridad social.

Si bien la mayor parte de las demás prestaciones en dinero, tales como subsidio por incapacidad temporal, pensiones y rentas, son proporcionales al salario, la existencia de montos mínimos en muchos regímenes resulta en una redistribución a favor de asegurados de pequeños recursos. Un caso extremo lo presenta el Servicio de Seguro Social (Obreros) de Chile. Algo más del 80% de las pensiones por invalidez y algo más del 90% de las pensiones de vejez, concedidas en 1964, fueron elevadas al respectivo monto mínimo. El mínimo de estas últimas pensiones excedió del salario promedio cotizado del mismo año de los trabajadores de la agricultura, comercio, transportes y otros que en conjunto representan el 46% del total de asegurados cotizantes. Se produce, pues, una fuerte transferencia de otros sectores ocupacionales y de altos niveles de salarios a las categorías de ingresos bajos y hasta medianos.

Un caso peculiar es el de los seguros de invalidez, vejez y sobrevivientes del Uruguay, donde las tasas de cotización son progresivas, de modo que los grupos de más altos salarios están pagando más, no sólo en términos absolutos, sino también proporcionalmente en comparación con el monto de las prestaciones que reciben.

#### **Consideraciones sobre los efectos distributivos de las cotizaciones patronales y de las contribuciones del Estado.**

En el párrafo anterior se ha considerado la cotización patronal para determinado trabajador asignada a este trabajador individualmente; se plantea también la pregunta básica de quiénes pagan esta cotización. En general el empleador tratará de incorporarla, al menos en parte, a los precios, es decir, de transferirla a los consumidores de los bienes que produce o de los servicios que presta. Por lo tanto, en estos casos el efecto redistribuidor derivado de dicha contribución dependerá de la amplitud y composición del campo de aplicación del seguro en cada país. Todos los habitantes son consumidores en mayor o menor grado de esos bienes y servicios y están contribuyendo como tales, aunque en forma indirecta, al costo de la seguridad social. Si todas o la gran mayoría de las personas de bajos o medianos ingresos tiene a su vez derecho a las prestaciones, mientras que las de altos ingresos (por ejemplo, empleadores), sólo son contribuyentes, la función redistribuidora acciona en un sentido social. En cambio, si, como ocurre en diversos países de la región sólo limitados sectores están comprendidos en el campo de aplicación resultará que toda la comunidad nacional estará contribuyendo en su favor, tanto los grupos de altos ingresos como los económicamente más débiles que, no obstante esa contribución indirecta, no gozan todavía de la protección de la seguridad social.

No es el lugar de examinar el caso más complejo en que consideraciones de competencia en el mercado internacional o regional o precios fijados internacionalmente para algunos productos agrícolas o mineros, dificulta o impiden una transferencia directa de nuevas cargas sociales a los precios.

Respecto a los aportes del Estado pueden formularse consideraciones parecidas a las hechas a propósito de las cotizaciones de empleadores. Sea que el aporte consista en la cesión de ciertos impuestos específicos, como, por ejemplo, en Brasil, Chile, Panamá, Perú, Uruguay— o en sumas que el Estado paga a la seguridad social y extrae de los recursos generales de su presupuesto —como, por ejemplo, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay, Venezuela— finalmente serán los contribuyentes, directos o indirectos, quienes estarán costean-do el aporte llamado estatal. Entonces, el efecto socialmente positivo o negativo de la acción redistribuidora dependerá de si el sistema tributario en un país dado, grava de preferencia a los poseedores de capital y de altas rentas o, como ocurre en diversos países de América Latina, si recae preponderantemente sobre los consumidores y, por ende, en buena parte sobre los grupos de menores ingresos.

El desarrollo de la seguridad social en los países de América Latina, en particular su extensión a la agricultura, artesanado y en general, a las categorías de los bajos niveles de ingresos, dependerá en gran parte de si se logra reformar los sistemas tributarios en tal forma que en verdad se produzca a través de contribución estatal a la seguridad social una redistribución de ingresos en un sentido auténticamente social.

Las precedentes consideraciones indican que —al considerar las contribuciones indirectas a la seguridad social — el aporte real de los diversos sectores para la seguridad social pueden ser asaz diferente al que aparece conforme a los términos de la legislación.

### Transferencia entre sectores económicos

Un tipo peculiar de transferencia presenta el "Fondo Compensador de Inversiones y Acumulación" administrado por el Instituto Nacional de Previsión Social de Argentina, a través del cual se transfieren excesos entre los ingresos y egresos anuales de unas cajas a otras cajas con déficit.

Estas transferencias cumplirían con una alta función social, si las categorías económicamente débiles se beneficiasen a través de las mismas. Mas operan en un sentido inverso, socialmente injustificado, si subvencionan regímenes mal administrados y, sobre todo, costosos regímenes privilegiados. Al respecto un autor argentino llama la atención sobre la situación paradójica que se está produciendo por la falta de uniformidad de los sistemas de prestaciones, señalando que algunos regímenes se esfuerzan "para sacar el mayor partido de su régimen más ventajoso, defendiendo la autonomía ... de la Caja, pero siempre que la solidaridad con otros regímenes cubra los déficit propios".

### Transferencias de zonas desarrolladas hacia zonas menos desarrolladas.

Estas transferencias pueden ser importantes respecto de las prestaciones en servicios y en especie de la rama de enfermedad-maternidad. Se deben a diferencias en los niveles medios de los salarios asegurados, de suerte que las zonas de niveles bajos producen, en valor absoluto, contribuciones bajas por persona protegida, mientras que el valor medio de las prestaciones pueden ser igual o también superior al de las zonas más desarrolladas.

El ejemplo de la estimación del costo de las ramas de enfermedad-maternidad y accidentes para un país controamericano podrá dar una ilustración numérica del fenómeno:

Clase de prestación	Zona metro-politana	Otras Zonas	Promedio nacional ponderado
En especie (incluyendo gastos de administración)	5,24	11,71	8,60
En efectivo	3,27	3,08	3,18
Total	8,51	14,79	11,78

La aceptación en la tasa uniforme al nivel nacional, en aplicación del principio de solidaridad social de todos los trabajadores, produce una transferencia muy marcada de dinero o bienes desde zonas más desarrolladas a zonas menos desarrolladas y puede ser así un instrumento de un desarrollo más equilibrado de las distintas zonas de un país.

Otra forma de redistribución de ingresos entre varias zonas lo constituye un fondo de compensación, tal como existe en el régimen general de seguros sociales de Colombia, limitado hasta hace poco a la rama de enfermedad-maternidad y ejecutado a través de las cajas seccionales bajo control general del Instituto Colombiano de Seguro Sociales. Cada caja tiene su propia tasa de cotización pero a través del "Fondo de Solidaridad" se puede "remediar una insuficiencia eventual de los ingresos" de cajas con una población asegurada de nivel relativamente bajo de salarios. También los otros dos fondos de compensación al nivel nacional (administrados por el Instituto): "El Fondo de Compensación y Capacitación" (para el pago de personal técnico y científico, estudios en el extranjero, etc.) y el "Fondo de Construcciones y Dotaciones Hospitalarias", tiene un efecto redistributivo en el sentido indicado.

### Redistribución entre sectores industriales en la rama de riesgos profesionales.

Mientras en sistemas antiguos, en parte basados en las prácticas y necesidades del seguro comercial, las primas del seguro de riesgos profesionales son diferenciadas según rama industrial u ocupacional —a menudo con grandes diferencias— se observa en sistemas recientes una tendencia marcada hacia la tasa uniforme, sin distinguir el riesgo intrínseco de una empresa. La tasa uniforme no impide imponer recargos de la prima a empresas que no cumplen con las medidas de seguridad e higiene oficialmente exigidas por la entidad aseguradora, o también a una rama industrial de un riesgo excepcionalmente elevado. Este sistema no es solamente de gran sencillez de aplicación y por esto de par-

ticular importancia para los países en vías de desarrollo, sino que puede facilitar el establecimiento de industrias útiles de un riesgo intrínseco de accidentes o de enfermedades profesionales relativamente elevado, al distribuir el costo del riesgo uniformemente mediante la aplicación de una tasa única.

Los regímenes de seguro social de riesgos profesionales de Bolivia, El Salvador, Honduras, Nicaragua y Paraguay, tienen implantado el sistema de tasa uniforme dentro del régimen general donde está integrado este seguro y Guatemala contempla una tasa igual para todo el riesgo de accidentes, sea o no de origen profesional. El proyecto que crea el seguro social de riesgos profesionales en actual estudio en el Congreso Nacional de Chile, establece también la tasa uniforme. Se observa que entre los cinco países que integran el Mercado Común Centroamericano, solamente Costa Rica no cuenta con tal sistema, pues allí todavía el riesgo está cubierto en el Instituto Nacional de Seguros, que aunque estatal opera sobre bases análogas a las de una compañía comercial. Se encuentra en estudio, como ya se ha dicho, la integración de esta rama en el régimen general.

Dentro del funcionamiento de los planes de integración económica es éste un aspecto de cierto interés porque evitará que ciertos productos que circulen libremente dentro del área de integración se vean gravados en mayor proporción en sus costos por efecto de las primas diferenciados.

### Inversiones

En el seguro de pensiones de invalidez, vejez y sobrevivientes y en menor escala, en la rama de riesgos profesionales, se acumulan reservas cuyos intereses constituyen ingresos complementarios para cubrir el costo del seguro. Las reservas pueden ser considerables y la manera de invertirlos un importante factor, positivo o negativo, del desarrollo económico de un país. Hay economistas en los órganos oficiales de planificación que ven en estas posibilidades inversionistas una de las más importantes razones de ser el seguro social.

En efecto el ahorro colectivo que representan las reservas puede, teóricamente, dedicarse en su totalidad al fortalecimiento de la economía nacional, pero para que ello se lleve a cabo es necesario una decidida y bien organizada acción estatal que no siempre se hace presente, por razones muy variadas. Por otra parte se plantea el interrogante de si el incremento del ahorro nacional justifica por sí sólo la acumulación de cuantiosas reservas de la seguridad social o si podría utilizarse otros métodos para obtener el mismo fin, como podría ser mediante adecuados sistemas tributarios.

### Generalidades sobre tendencias y resultados de las inversiones.

La política inversionista de las instituciones de seguridad social ha seguido tendencias bastantes diferentes entre los diversos países de América. En algunos, como en Argentina, Canadá, Costa Rica, ciertas Cajas de Chile, Estados Unidos, Nicaragua y Panamá, predominan las inversiones en valores nominales de renta fija: bonos y otras obligaciones del Estado, préstamos a corto y largo plazo tanto a los propios asegurados como a particulares, depósitos bancarios a plazo fijo. Respecto a inversiones en obligaciones del Estado, se han observado en algunos países intervenciones gubernamentales para obtener empréstitos forzosos, destinados a salvar necesidades del momento, siendo a menudo la entrega de bonos (a veces no negociables) la única garantía. Otras veces estas "inversiones" son simplemente la contrapartida de la deuda del Estado por concepto de contribuciones. Los préstamos a los asegurados o a terceros han solido constituir el privilegio de una minoría, mientras que el valor real reembolsable de ellos ha quedado reducido frecuentemente a una fracción irrisoria, por efectos de la desvalorización monetaria.

En otras partes como El Salvador, Guatemala, México, Paraguay, se observa una tendencia a invertir una apreciable proporción de las reservas en bienes raíces, ya sea para el funcionamiento de los propios servicios, administrativos y especialmente médicos, ya sea para renta y dentro de esta última clase, en viviendas para arrendar a los propios asegurados. Este segundo tipo de inversiones permite aparentemente conservar el valor real de los capitales, si bien en la práctica resulta dudoso si ha podido mantener el valor real del rendimiento. Dentro del tipo de inversiones en bienes que eventualmente conservan su valor real, pueden mencionarse explotaciones agrícolas —como en Costa Rica, Chile, Guatemala— y hasta participación en actividades industriales o comerciales.

Tanto la administración de los bienes raíces para renta como la de otras clases de inversiones, no siempre ha dado buenos resultados sino que por el contrario, el rendimiento a veces ha llegado a ser muy escaso o nulo, trastornando las previsiones actuales que contemplaban un determinado interés producido por las reservas. Los malos re-

sultados de ciertas inversiones se explican en parte porque los organismos de seguridad social no están estructurados para convertirse en entidades inversionistas, ni cuentan generalmente con el personal directivo y ejecutivo especializado, que sería necesario para realizar una política autónoma y razonable de inversiones.

Otro aspecto muy importante es el de la conservación del valor real de los capitales. Es sabido que la inflación monetaria ha afectado severamente a varios países sudamericanos y la inversión realizada por las entidades de seguridad social en valores tales como bonos, préstamos u otros análogos, ha sufrido en consecuencia.

En un estudio recién efectuado en Chile se expresa que entre 1945 y 1957, por efectos de la inflación y la clase de inversiones, se produjo la **pérdida del 80%** de los excedentes previsionales, considerando todas las cajas en su conjunto.

Una estimación de la desvalorización experimentada por los fondos acumulados al 31-10-1961 en las once cajas nacionales de previsión de Argentina también señala una pérdida de casi 80% por desvalorización.

Se trata indudablemente de casos extremos, de países con una prolongada y fuerte inflación monetaria, pero situaciones similares, aunque más moderadas, se presentan en varios países.

A continuación se analizan algunas clases de inversiones en particular, teniendo que renunciar a dar aquí distribuciones pormenorizadas de las inversiones de las instituciones.

#### **Inversión en edificios para servicios médicos**

Se han indicado anteriormente las realizaciones concretas de algunas instituciones de seguridad social de América, en materia de construcciones de instalaciones destinadas a la atención médica de los asegurados.

En ciertas instituciones (como en Costa Rica, El Salvador y Colombia) los capitales para la construcción y equipo provienen de excedentes o márgenes especialmente previstos en las cotizaciones para el seguro de enfermedad-maternidad para la formación de patrimonio propio. Otras veces provienen de fondos de la rama de pensiones (o de las reservas técnicas del seguro de riesgos profesionales) y deberían ser consideradas como auténticas inversiones de estas ramas de una rentabilidad adecuada. Este es el caso, por ejemplo de México, Paraguay y Perú. Infortunadamente estas inversiones no siempre están cumpliendo cabalmente su función financiera para la rama de pensiones. Con todo cumplen una alta función social y el cuantioso conjunto de inversiones de dineros de la seguridad social en establecimientos médicos ha enriquecido el capital nacional de elementos para la protección de la salud.

#### **Inversión en vivienda**

La escasez de habitaciones y la deficiente calidad de muchas de las existentes constituyen un problema que reviste diversos grados de gravedad según los distintos países de América Latina. Este problema no constituye una preocupación específica de las instituciones de seguridad social, pero un buen número de ellas se han visto movidas a participar en su solución.

La construcción de viviendas higiénicas, tiene entre otros efectos el de elevar el nivel sanitario de la población y pasa así a constituir un asunto de interés para los organismos gestores del seguro de enfermedad. El fortalecimiento de los lazos familiares cuando existe un hogar en condiciones materiales agradables y otros factores de progreso social han también empujado a las instituciones de seguridad social hacia la inversión en viviendas de tipo popular.

Estas razones indujeron a la III Conferencia Interamericana de Seguridad Social (Buenos Aires, 1951) a proponer la inversión de porcentajes razonables de las reservas de la seguridad social en la construcción de viviendas para familias de modesta situación económica y la V Conferencia Interamericana de Seguridad Social (Caracas, 1955) aprobó una resolución que declara que las entidades de seguridad social deberán colaborar en la solución del problema de la vivienda mediante la inversión de fondos, de preferencia en forma de préstamos para vivienda a través de entidades públicas encargadas de la materia.

La política señalada se ha seguido en numerosos países como por ejemplo, Brasil, Chile, Ecuador, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Venezuela.

Ahora bien, frente a los innegables aspectos positivos de las inversiones en vivienda, que antes fueron mencionados, no pueden silenciarse algunos serios inconvenientes que en no pocas instituciones se han derivado de tal política. El rendimiento de las inversiones ha sido en algunos países insignificante o se ha producido pérdida, por la ineficacia



y alto costo de la administración de los inmuebles, y además porque cuando se trata de habitaciones en alquiler, o a menudo se suele producir una congelación de los alquileres, ya sea por disposición gubernamental o porque los propios asegurados beneficiados presionan a fin de evitar alzas en concordancia con la desvalorización de la moneda.

Cuando la política de vivienda consiste en la venta de éstas mediante préstamos hipotecarios a largo plazo, el mismo fenómeno inflacionario en ciertos países puede determinar que las deudas se amorticen con moneda depreciada. Por regla general, esta depreciación —y aún sin ésta, una considerable plus valía beneficiarían una pequeña minoría de prestatarios, la que no siempre es la que tiene las más justas calificaciones de orden económico y familiar.

Probablemente, el equilibrio entre las ventajas de orden social que presenta la política de inversión de viviendas y los inconvenientes que ella ha mostrado para las finanzas de muchas entidades de seguridad social, lo ofrezca la presencia de organismos públicos especializados que se han ido creando en distintos países para la solución del problema de la vivienda, algunas de las cuales se mencionaron en la presente parte del informe. El aporte debidamente garantizado de capitales a organismos de esa clase, que se espera tengan la capacidad técnica y administrativa conveniente para construir habitaciones y organizar la cobranza de alquileres o intereses y amortizaciones de los préstamos, liberaría de muchos problemas a las entidades de seguridad social. Naturalmente estas entidades podrían subordinar la entrega de capitales a la condición de que una parte equitativa de las viviendas construidas se destine a sus afiliados, bajo normas rigurosas de selección.

En los países expuestos a la inflación monetaria, debe buscarse una fórmula que pueda garantizar el mantenimiento del valor real de las inversiones en vivienda. En Chile se ha puesto en práctica un sistema consistente en el reajuste anual de las deudas y del servicio de las mismas, en relación con índices que reflejan el aumento de los salarios y del costo de la vida.

#### Inversión en préstamos

Además de la inversión en préstamos hipotecarios para la adquisición de viviendas por los asegurados, algunas instituciones de seguridad social han establecido un servicio de préstamos personales para otros fines, a corto o mediano plazo, en favor de sus afiliados. Hay que recordar que en América Latina el crédito de los bancos comerciales es generalmente muy poco accesible a los trabajadores y son muy escasas en esos países —si es que existen— instituciones especiales de crédito social para los sectores populares. Aquellos préstamos de la seguridad social han venido así a cumplir una carencia salvando al trabajador necesitado de crédito de la usura con sus tasas prohibitivas de interés. En algunas partes, como por ejemplo, en la Caja de Previsión de Empleados Particulares de Chile la concesión de éstos préstamos llegó a convertirse en una de las principales actividades de la Institución. En el Ecuador, las dos antiguas Cajas —de Seguro y de Pensiones— han mantenido un amplio servicio de préstamos quirografarios a corto plazo, y además, en el marco de la Caja de Pensiones fue creado el Monte de Piedad para otorgar préstamos preñados a corto plazo, no sólo a los afiliados sino también a los no asegurados.

Sin embargo, debido a la dificultad práctica para controlar la verdadera finalidad de los préstamos, muchas veces éstos se han dedicado a consumos no necesarios e incluso suntuarios. La relativa facilidad para conseguir préstamos de las instituciones de seguridad social ha contribuido en cierta medida a acentuar la tendencia a recurrir exageradamente al crédito que se observa en muchos sectores de la población de América Latina. En consecuencia, y considerando que ésta clase de préstamos, ajena a las funciones de seguridad social, complica su administración, parece que los inconvenientes de dicho tipo de inversiones superan a sus beneficios y que corresponde al Estado organizar entidades de crédito social, que satisfagan esta necesidad.

#### Conclusiones

Las inversiones de fondos de la seguridad social han, indudablemente, contribuido al desarrollo social y económico de los países. Sin embargo, desde el punto de vista de financiamiento de la seguridad social, sus resultados han sido poco alentadores en un gran número de países.

Las razones no son solamente la inexperiencia en esta materia de órganos directivos de las instituciones de seguridad social. La falta de un verdadero plan de inversiones en la mayoría de los casos, éstas se realizaron en el pasado, bajo los efectos de dos fuerzas o polos opuestos: la insistencia de las instituciones en su autonomía, por una parte, y por otra, la intervención de presiones externas, sobre todo políticas para minar di-

cha autonomía en materia inversionista, pero sin ofrecer un plan racional de inversiones ni una seguridad para los dineros invertidos.

La mayor parte de las instituciones de seguridad social, en particular los regímenes de pensiones en el Sur del Continente, había iniciado sus operaciones mucho antes de nuestra época de planificación y habían desarrollado, si bien no un plan, pero cierta tradición en sus inversiones (fuera de las forzadas en favor del Estado) y no encuentran todavía la flexibilidad suficiente para adaptarse a las nuevas corrientes y necesidades.

Si bien ante la crisis financiera de los seguros sociales en varios países, ya escasean en ellos los dineros disponibles para inversiones, en otro (por ejemplo, Colombia, Jamaica, Venezuela) se han puesto en vigor recientemente sistemas de pensiones de invalidez, vejez y sobrevivientes, lo que implicará en estos países la necesidad de invertir cuantiosos fondos durante una larga primera etapa. Sería injustificable sustraer estos capitales de la realización de los planes de desarrollo económico en que se hallan empeñados los respectivos gobiernos. Por otra parte, ante la mala experiencia de muchas instituciones latinoamericanas con inversiones (forzadas o voluntarias) al Estado, se ha producido una general resistencia contra tales inversiones. Es decir, una nueva orientación de la política de inversiones de los fondos de seguridad social y su integración en los planes oficiales de desarrollo económico, no será posible sin que también los gobiernos cambien su actitud, dando a las inversiones de la seguridad social todas las garantías necesarias de un servicio regular de intereses y amortizaciones. Además, dentro de esos planes de desarrollo, se podría destinar los fondos de la seguridad social a proyectos concretos, preferentemente a los que, una vez concluidos, produzcan ingresos aprovechables para el pago de intereses y amortizaciones, y también proyectos que favorecen en lo posible las clases protegidas por la seguridad social o toda la comunidad nacional.

Naturalmente, dicha integración, no debe impedir el que los órganos directivos de las instituciones de seguridad social mantengan su autonomía y tengan voz y voto cuando se decida sobre la utilización de fondos de sus instituciones.

#### Costo de la seguridad social.

Siguiendo el modelo de su estudio periódico sobre el "Costo de la Seguridad Social", la Oficina se había propuesto presentar un resumen de los costos de la seguridad social en todos los países de América. Sin embargo, en algunos de los países las dificultades para obtener informaciones completas sobre el costo del conjunto de sus sistemas de seguridad social y de sistemas asimilados, en el sentido de aquel estudio, parecían ser todavía insuperables. Por ello, no de todos los países se puede indicar informaciones fehacientes sobre el costo total de la seguridad social en sentido más amplio, costos que se indican a continuación en términos de "ingresos" destinados a la seguridad social, expresados en por ciento del producto nacional bruto. Para la comprensión del cuadro debe tenerse en cuenta que el costo no incluye solamente el de los regímenes de seguridad social considerados preferentemente en el presente informe (seguros sociales y asignaciones familiares) sino también, en la medida en que sea aplicable las jubilaciones y pensiones pagadas a empleados y funcionarios públicos (civiles y militares) a cargo del Estado, el costo de los servicios de Salud Pública y de la Asistencia Social y de regímenes asimilados.

#### Ingresos de la seguridad social en porcentaje del producto nacional bruto

País	Año	%	País	Años	%
Bolivia	1963	4,3	Guatemala	1962-63	1,8
Canadá	1962-63	11,2	México	1963	2,7
Chile	1963	11,1	Nicaragua	1962-63	2,2
Colombia	1963	2,0	Panamá	1963	6,0
Costa Rica	1963	3,3	Paraguay	1963	3,0
El Salvador	1963	2,3	Uruguay	1963	13,3
Estados Unidos	1962-63	7,1	Venezuela	1962-63	2,4

Es de interés conocer la distribución de estos costos según regímenes y de ponderar así la parte que corresponde a los regímenes de seguros sociales y de las asignaciones familiares en el costo total de la seguridad social en su sentido más amplio.

## Distribución relativa del costo de la seguridad social

País	Año	Seguros Sociales	Asignac. Famil.	Func. Púb. (Civ. Milt.)	Salud Pública	Asist. Púb. Afin.	Otros	Tot.
Bolivia	1963	65,4	25,4	—	9,2	—	—	100
Canadá	1962-63	32,6	13,4	4,0	28,7	13,4	7,9	100
Chile	1963	32,2	25,3	36,3	6,2	—	—	100
Colombia	1963	26,1	17,7	—	56,2	—	—	100
Costa Rica	1963	84,5	—	—	15,5	—	—	100
EE.UU.	1962-63	56,9	—	10,1	6,2	13,1*	13,7	100
Guatemala	1962-63	40,00	—	14,0	46,0	—	—	100
México	1963	64,7	—	20,8	14,5	—	—	100
Nicaragua	1962-63	39,0	—	—	21,3	29,7	—	100
Panamá	1963	50,7	—	14,9	31,7	2,7	—	100
Paraguay	1963	49,4	—	31,8	18,8	—	—	100
Uruguay	1963	61,1	7,2	26,3	5,4	—	—	100
Venezuela	1962-63	32,3	—	—	67,7	—	—	100

\* Incluido en Salud Pública.

A fin de tener alguna idea comparativa sobre el costo total, se menciona las relaciones entre los Ingresos de la Seguridad Social y el producto nacional bruto de tres países europeos (1963): República Federal de Alemania: 16,8%; Italia: 15,3% y Reino Unido: 11,7% (1963-64).

La comparación de las cifras sugiere que la parte del producto nacional destinada a la seguridad social en países latinoamericanos, con excepción de Chile y Uruguay, es todavía relativamente baja. Se la debe sobre todo a la limitación del campo de aplicación y, en muchos países, a la de los riesgos cubiertos. También las cifras de los Estados Unidos son inferiores a las de los países europeos indicados.

La cifra elevada de Chile corresponde a una gran amplitud de cobertura (campo de aplicación y riesgos incluyendo las asignaciones familiares) y la del Uruguay en parte a la generosidad de sus regímenes de pensiones.

Sería de gran importancia que los países se esfuercen por conocer los costos relativos de su seguridad social, como una información básica para toda planificación de un desarrollo equilibrado social y económico.

### Los planes de integración económica y la seguridad social.

Existen en América Latina dos definidos movimientos hacia la integración económica: uno ha conducido mediante el Tratado General de Integración Económica Centroamericana (Managua, 1960) a la creación de un Mercado Común Centroamericano que se ha complementado con diversos instrumentos e instituciones para la integración; el otro, determinó la constitución de la Asociación Latinoamericana de Libre Comercio (Argentina, Brasil, Colombia, Chile, Ecuador, México, Paraguay, Perú y Uruguay) basada en el Tratado de Montevideo (1960). Aunque de objetivos inmediatos más limitados y de marcha más lenta, se ha visto últimamente estimulado hacia un progreso definido para una eventual integración económica.

La cuestión de la integración económica de las zonas respectivas, está directamente relacionada con las medidas que faciliten la movilidad de la mano de obra, y en este sentido, la adecuada protección de los derechos de seguridad social del trabajador migrante, constituye un elemento importante.

Por otro lado, ciertas tradicionales corrientes migratorias de trabajadores han suscitado el interés por proteger sus derechos laborales y de seguridad social. Por ejemplo, por medio de acuerdos entre Estados Unidos y México, se ha garantizado por el primero de éstos países la protección en caso de accidentes de trabajo y de enfermedad profesional, de los trabajadores agrícolas temporales mexicanos. Otros cambios de notas, desde 1959, establecieron el seguro de enfermedad y de accidentes no profesionales en favor de esos mismos trabajadores. Canadá y Estados Unidos suscribieron un acuerdo sobre seguro de desempleo que está vigente desde 1942. Entre Haití y la República Dominicana un Convenio de 1952 extendió a los trabajadores temporales haitianos los beneficios de la legislación dominicana de seguridad social, mientras dura su permanencia en dicha República.

El Gobierno de Argentina designó en 1962 una comisión para el estudio de un convenio con Bolivia respecto a los derechos de seguridad social de los braceros bolivianos en territorio argentino, y en el mismo año se creó una comisión mixta argentino-chilena, para preparar un proyecto de convenio sobre protección laboral y seguridad social de los trabajadores migrantes.

La V y VII Conferencias de los Estados de América Miembros de la OIT (Petrópolis, 1952 y Buenos Aires 1961), adoptaron sendas resoluciones sobre los derechos de seguridad social de los trabajadores migrantes. La Oficina elaboró un "Estudio sobre un instrumento-tipo adaptado a las características de la seguridad social en los países americanos" instrumento que la VII Conferencia Interamericana de Seguridad Social (Asunción, 1964) acordó considerar como un modelo práctico del tratado de seguridad social para los migrantes.

La Oficina ha estado prestando su asesoría a la Organización de Estados Centro Americanos (ODECA) para la preparación de un convenio multilateral de seguridad social en favor de los trabajadores migrantes. En su II reunión (Guatemala, Octubre de 1965) y III reunión (Panamá, 1967) el Consejo de Trabajo y Previsión Social de Centroamérica, integrado por los Ministros de Trabajo de los seis países del istmo acordó recomendar a los gobiernos de esos Estados la adopción del proyecto de Convenio Multilateral de Seguridad Social preparado principalmente por la O.I.T.

A la petición de la Secretaría General de ODECA, la OIT está preparando el reglamento de aplicación incluyendo los arreglos administrativos y financieros para la operación del convenio así como los métodos administrativos necesarios.

La Asociación Latinoamericana de Libre Comercio (ALALC) ha creado una comisión de asuntos laborales y un grupo, de estudios sobre estos asuntos. Entre otros puntos, ha considerado "examinar los problemas relativos a la circulación de los trabajadores dentro del ámbito de la ALALC". Es sabido que uno de los problemas que se oponen a la expedita circulación de los trabajadores es el de la adecuada protección de sus derechos en materia de seguridad social de modo que es posible que la ALALC, entre también a considerar la solución apropiada que debería basarse en un convenio multilateral de seguridad social.

Otra cuestión en relación con la seguridad social, a que pueden dar lugar los movimientos hacia la integración económica, es la de una armonización de los regímenes de prestaciones respectivos. Se tiene en cuenta la conveniencia de lograr cierta nivelación de las cargas sociales entre los varios países, nivelación que por una parte persigue hacer participar más justamente a todos los trabajadores de un área de integración, de los beneficios económicos que de ella se derivan y, por otra parte, evitar que los países menos avanzados en cuanto a garantías laborales y prestaciones de seguridad social vayan a quedar en situación privilegiada de competencia, por la menor incidencia de tales cargas sociales sobre sus costos de producción.

En relación con este asunto se debe mencionar una recomendación aprobada en la I Reunión de Ministros de Trabajo y Previsión Social de Centroamérica (San Salvador, Abril de 1964), en la cual se dice que "considerando que es necesario que los trabajadores de los países centroamericanos tengan aseguradas prestaciones y condiciones laborales mínimas uniformes, con el propósito de que en la integración económica del istmo se mantenga el equilibrio socio económico deseado", se recomienda un estudio de las legislaciones laborales, a fin de que "los ministros de trabajo procuren adoptar medidas para la consecución de la igualdad de bases mínimas en los derechos de los trabajadores". Otra recomendación de la misma reunión de los ministros se funda en que "los principios de equidad y buena fé en las relaciones comerciales, que son el fundamento de la estructura del mercado común centroamericano, demandan una justa equiparación de las cargas sociales de cada país por la incidencia de estas últimas en los costos de producción y acuerda otros puntos, uniformar el programa de protección básicamente para los siguientes riesgos: enfermedad común, maternidad, riesgos profesionales, invalidez, vejez y muerte".

Seguramente inspirado en propósitos parecidos, el Grupo de Trabajo de la ALALC ha acordado estudiar "los aspectos referentes al costo de la seguridad y beneficios sociales".

Ref. Pág. 177 La Seguridad Social en las Américas.

XXV Aniversario de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, Simposio OIT-CISS, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Setiembre de 1967.





## NOTAS DE ACTUALIDAD

### Los Niños Subnormales

Por: Alfonso Barra

No hay una cura determinada para el niño subnormal, pero existe un tratamiento que puede ser útil para todos: la "enseñanza", nos decía uno de los especialistas que colaboran con la National Society for Mentally Handicapped Children, una de las muchas organizaciones británicas, de carácter privado, dedicadas a aliviar ese dolor de toda nación moderna.

La experiencia inglesa demuestra que una mayoría de los menores subnormales pueden llegar a ser miembros útiles de la comunidad, siempre que ésta preste la ayuda necesaria. La piedad no es el remedio mágico, y si el amor de los padres supone un factor necesario también ha de estar presente la asistencia de la sociedad.

La expresión "niño subnormal" es muy triste. Incorpora una idea de esperanza malograda y de ansiedad por el futuro. La mayor parte de los padres, entiende asimismo, que han de asumir la responsabilidad de compensar el sufrimiento del hijo con una sonrisa permanente. Las personas ajenas a la familia suelen reaccionar movidas por un sentimiento de conmiseración y de confuso malesatr. Pero lo uno y lo otro supone una sola parte del problema, porque no hay nunca sombras sin claridad.

La alegría puede ser también el ángel de la esperanza del niño con la mente enferma.

"El primer consuelo que me ofreció la sociedad fue recordarme que yo no estaba sola frente a mi problema", nos aseguraba una madre que tiene un hijo en el John F. Kennedy Center, una

institución modelo para niños con graves anomalías mentales. Era un alivio basado en dos consideraciones.

Aquella madre no se podía lamentar por sufrir su cruz en soledad. Se calcula que en el Reino Unido hay medio millón de familias con un problema semejante. Cada 400 niños vive uno que padece defectos mentales graves, y de cada 100 niños uno sufre algún tipo de anomalía más leve. La estadística no presenta un cuadro risueño: el 5 por 100 del censo escolar del país está considerado como subnormal a efectos de enseñanza.

La ciencia no ha descubierto aún el remedio para todos los casos, y algunos niños con deficiencia mental acusada no lograrán nunca adentrarse en la vida con plena independencia. Pero es un hecho demostrado que casi todos pueden desarrollar sus capacidades mentales y hacer progresos para adquirir conciencia de la felicidad.

Aquella madre tenía razón al afirmar que no estaba sola frente a su problema.

Si medio millón de familias inglesas le acompañan con las mismas inquietudes, la sociedad procura aportar otros consuelos más prácticos. La asistencia es a nivel privado y oficial. "Ningún padre debe intentar resolver por sus propios medios las incógnitas que plantea un hijo subnormal. Esa conducta sería perjudicial para él, para el niño y para los demás miembros de la familia", nos recordaba Mr. Jones, un alto funcionario del Ministerio de Educación y Ciencia. En aquellas palabras está resumida la ciencia y el



**Aprenden a leer con ayuda de métodos que permiten "construir" las palabras letra a letra.**

amor que son necesarios para aliviar la situación de los 500,000 niños subnormales del país.

#### **Importancia de la Vinculación Familiar**

El primer aliado de esa alianza es el Estado a través de las Corporaciones Locales o de los propios servicios del Ministerio de Sanidad. La incorporación oficial de las entidades públicas a aquel frente común es muy reciente. La Ley de enseñanza del año 1944 y la Ley de sanidad mental de 1959 establecen las normas básicas para resolver la situación de los niños subnormales. Los casos menos graves quedan bajo la jurisdicción del Ministerio de Educación y los más agudos son encomendados al Ministerio de Sanidad. Ese reparto de responsabilidades no parece muy satisfactorio y hay una fuerte corriente de opinión

para modificar el sistema, a fin de que el Ministerio de Educación sea la única autoridad encargada del problema.

Según la mecánica administrativa inglesa, son las corporaciones locales las que asumen las responsabilidades de la enseñanza a nivel primario secundario y el de ampliación de estudios. Costean esas atenciones con fondos proporcionados por los impuestos locales, con asignaciones del Ministerio de la Vivienda, y a veces, con ayudas del Gobierno. Entre los deberes impuestos por la ley figura proporcionar los medios de enseñanza a todos los menores de edad escolar y facilitar un tratamiento educativo especial para cubrir las necesidades de los alumnos que sufran alguna incapacidad de la mente o del cuerpo". Las corporaciones locales tienen un deber concreto: descubrir, dentro de su jurisdicción, qué niños precisan un tratamiento educativo especial y facilitárselo.

La obligación está impuesta por la ley de forma terminante, pero en la práctica no se ha llegado a la perfección debido a la complejidad de los casos planteados y a las dificultades para facilitar la asistencia.

La primera tarea es diagnosticar lo antes posible cualquier anomalía, y se puede decir que la ciencia suele hacer un amplio "dossier" cuando nace el niño. Descubrir a tiempo las deficiencias mentales es la mejor receta para remediar el mal, pero no siempre es posible ganar esa ventaja. Una elevada proporción de casos son descubiertos cuando el niño ingresa en la escuela, a los cinco años de edad.

Tan pronto como se confirma el diagnóstico, especialistas del Ministerio de Sanidad se ponen en comunicación con los padres para orientarles y facilitarles la ayuda posible. La norma general, respaldada por la experiencia inglesa, es que el niño subnormal, siempre que sea posible y recomendable, asista a la misma escuela que los niños normales y que no rompa la vinculación directa con su familia. Es la fórmula recomendada siempre para los casos menos graves.

A veces, esos menores acuden a clases especiales organizadas en las escuelas y comparten con los demás alumnos la vida docente. En otras ocasiones se compagina esa actividad normal con un tratamiento clínico en centros agregados a las escuelas. Si los médicos lo recomiendan, se busca un internado para que el niño, junto a los compañeros normales, pueda hacer más progresos. La aspiración es no separar al enfermo del medio ambiente familiar y escolar que disfruta cualquier estudiante.

Esa técnica, sin embargo, no es válida para los casos más difíciles. A veces se impone facilitar al niño subnormal una ayuda especial mas intensiva en centros de enseñanza dedicados a esa clase de estudiantes, bien en régimen de internado o como alumno externo. Inglaterra ha realizado un meritorio esfuerzo en la construcción de centros especiales para esos niños, pero queda aún mucho por hacer. En 1965 había 42,517 menores que se beneficiaban de aquellas facilidades extraordinarias, y en 1966 el total subió a 44,857. El mes de enero del año pasado había cerca de 11,000 niños subnormales sin plaza en los centros especiales. Hay un plan de construcción que permitirá aumentar en 7,500 plazas al año hasta las 62,300 calculadas para 1970.

Quedan, todavía, los niños considerados como subnormales en grado extremo. Muchos de ellos sufren deficiencias mentales y físicas. Son los casos atendidos por el Ministerio de Sanidad. Generalmente, los enfermos son internados en hospitales, donde reciben enseñanza especial. Otras veces el niño sigue en el hogar y se le instruye allí por profesores especializados. En el país funcionan 92 escuelas agregadas a los hospitales, que se encargan de atender a los menores con tareas físicas o mentales.

La asistencia a los centros especiales de enseñanza es obligatoria desde los cinco a los dieciséis años de edad, uno más que para los alumnos normales. El Ministerio de Trabajo asume la responsabilidad de prolongar después la enseñanza para que adquieran la técnica de un oficio.

#### La Ayuda a los Padres

Aseguran los ingleses que la necesidad es la madre de los inventos. En el país de la infinita legión de clubs, de ligas y de asociaciones no parece una novedad la existencia de entidades privadas que se dedican a mejorar la suerte de las personas que sufren taras mentales o físicas y de los padres de los enfermos. Todas ellas trabajan en buena armonía con las autoridades públicas, que escuchan sus recomendaciones, que acuden con fondos oficiales a cubrir algunas necesidades y que prestan siempre ayuda moral y técnica.

La causa de los niños subnormales cuenta desde hace algún tiempo con el aliento de varias sociedades voluntarias nacidas para remediar la inacción del Gobierno. La más importante tal vez sea la National Society for Mentally Handicapped Children, que tiene sus orígenes en el año 1946, cuando la madre de un niño subnormal fundó la Asociación Nacional de Padres de Niños Retrasados para luchar contra la falta de provisiones oficiales. La idea prosperó y se formaron numerosos grupos locales. Cuatro años después, en 1950, se celebró una Conferencia Nacional y los asistentes pidieron que se formara una Comisión Real para estudiar el problema. Aquella Asociación fundó cerca de Liverpool el primer hogar del mundo para recoger a los niños subnormales durante breves periodos.

El auge de la empresa aconsejó imprimir mayor relieve a los trabajado-



res y la Asociación de Padres de Niños Retrasados se convirtió el año 1955 en la actual National Society, patrocinada por la Reina Madre. Actualmente tiene 345 sociedades locales repartidas por todo el país. Facilita asesoramiento, clubs para los padres, escuelas de infancia, albergues y centros para las vacaciones. Su campo de actividades alcanza hasta la misión más modesta de cuidar de los niños en el hogar cuando los padres tienen que ausentarse.

Una de las misiones más importantes es ayudar a los padres de los niños subnormales para que dominen la sensación de aislamiento y promover la investigación para prevenir y tratar las taras mentales. Es un poderoso grupo de presión, siempre dedicado a la tarea de conseguir una ma-

yor atención de las autoridades para aliviar la suerte de los niños subnormales.

Las atenciones que reciben los niños con taras mentales no van acompañadas de medidas prácticas para que los padres consideren la carga más soportable. La confirmación de la anomalía del hijo puede ser una novedad inesperada o el resultado de dudas angustiosas hasta conseguir que el médico se ocupe seriamente del caso. En cualquier supuesto, padecen la reacción extraña de los amigos, de los parientes e, incluso de los médicos y de las enfermeras. Reciben, de pronto, un charrón de consejos contradictorios. Un especialista consolaba a la madre de un niño subnormal diciendo que éste alegraría la vida de la casa como



Las instalaciones están calculadas para ser utilizadas por los niños de distintos grupos de edades



un pequeño animal doméstico. Otro recomendaba que lo depositara en un asilo y un padre, al oír que su hija no tendría nunca más inteligencia que la de un niño de dieciocho meses, optó por matarla.

Hay madres que pierden la confianza en el médico que certifica la anormalidad y otras repudian al hijo subnormal. Unos padres prefirieron que sus tres hijos mayores fueran adoptados por personas extrañas para poder dedicar todos los cuidados al hijo pequeño enfermo. La madre de una joven de diecisiete años se enteró de la anormalidad mental de su hija cuando pidió los documentos para que ingresara en la Escuela de Enfermeras y descubrió que había estudiado en un centro especial para retrasados. Son frecuentes las recriminaciones del padre o de la madre contra el otro cónyuge por la enfermedad del hijo.

Los padres necesitan, también, ayuda para adaptarse a la situación. La sociedad inglesa busca la fórmula para que la carga económica sea más soportable, para facilitar una casa adecuada a las necesidades del niño subnormal, para que la madre pueda atender a las labores domésticas y, sobre todo, para alejar la angustia por el futuro del enfermo cuando pierda a sus padres. El Estado y la sociedad no pueden castigar a esas familias por una anormalidad de la que no son culpables.

Para aquellos padres se pide en Inglaterra: Asistencia doméstica, vivienda adecuada, ayuda por un fondo de ahorro, exenciones fiscales, subvención para las vacaciones y subsidios especiales para compensar los gastos extraordinarios provocados por el hijo subnormal. Lo demás no tiene compensación humana.

Transcripción del diario ABC de Madrid, 24/2/68.—

## Medidas para fomentar el sentido de solidaridad en la defensa de la salud

### NOCIONES DE SANEAMIENTO AMBIENTAL

#### A. QUE ES SANEAMIENTO AMBIENTAL

Sanear quiere decir convertir en sano algo que no lo está del todo o sea eliminar lo insano, eliminar lo que perjudica o puede perjudicar a la salud.

Saneamiento, es ponerse a trabajar y hacer lo que haya que hacer para conseguir el lugar en donde vivimos, reúna condiciones para la salud y una vez conseguido, mantenerlo en esas condiciones.

Ambiente es ese mismo lugar donde vivimos y todo lo que hay en él y nos rodea, pero que además nos influye (o para bien o para mal).

Saneamiento ambiental, será pues, hacer sano el ambiente y mantenerlo sano, mediante el esfuerzo común de todos, a fin de que influya benéficamente en la salud y prosperidad del individuo, de la familia y de la comunidad.

#### B. TRES IMPOSIBLES

**1er. Imposible.**— Es imposible querer conservar la buena salud si estamos respi-

rando en el barrio y dentro de la casa un aire impuro; si estamos bebiendo y sirviéndonos de aguas contaminadas; si el suelo de nuestra vivienda y el de la calle y el de los alrededores, están infestados de microbios y desechos y de desperdicios y si en el barrio hay charcos de aguas negras o servidas y basurales, que son criaderos de moscas, ratas y toda clase de insectos que propagan y transmiten toda clase de enfermedades.

**2o. Imposible.**— Es imposible querer disfrutar de aire puro y suelo limpio, si cada una de las familias del barrio no observa cultura, responsabilidad y voluntad sincera para a) tener la casa limpia, ordenada y ventilada, b) para organizar con las demás familias higiene del barrio en lo referente a eliminación de basura y de aguas excretadas y servidas; c) para enseñar y exigir a los hijos que observen las normas de la buena crianza y limpieza, por la salud propia y de los demás y por el buen nombre de la familia y del barrio.

**3er. Imposible.**— Querer que la organización en el barrio del Servicio de Baja Policía y el de aprovisionamiento de aguas y

el de la higiene pública puedan realizarse y mantenerse sin la colaboración de todos y cada una de las familias y no sólo de unos cuantos.

Tanto si los servicios se establecen de una manera estable, como si se establece en forma provisional o de precario, el barrio y sus dirigentes han de mancomunarse y olvidarse de todas las diferencias para realizar ese gran sacrificio de valientes, cual es el de lograr la limpieza e higiene en la comunidad. Y nunca como en esta circunstancia, ha de servir el lema de "todos para uno y uno para todos". La gente culta del barrio sabe bien, que es menester sacrificio para lograrlo, y aunque cueste casi tanta lucha y esfuerzo como le costó a cada uno hacerse con un terreno y la vivienda.

### C. CUALIDADES PROPIAS DE DIRIGENTES Y POBLADORES CULTOS

1a. Los que comprenden que la labor de saneamiento ambiental ha de realizarse "enseguida" y según sean las características del barrio de erradicable o remodelable, deben establecerse instalaciones y servicios provisionales. Algunos barrios llevan 10, 15 y 20 años, sin resolverse a hacer ese esfuerzo colectivo.

2a.— Los dirigentes cultos saben bien, que toda "obra" de saneamiento aunque sea provisional (por ejemplo) hacer letrinas sanitarias, etc.), ha de realizarse con asesoramiento y vigilancia técnica de Ingenieros Sanitarios del Area de Salud o de la Municipalidad respectiva o de la Junta Nacional de la Vivienda o de Fomento y Obras Públicas, etc., según las circunstancias que concurran; pues de no hacerlo así podrían derivarse graves consecuencias totalmente contrarias al bien que se persigue. Es cierto que hay que vencer grandes dificultades; pero los dirigentes tenaces que se lo proponen a fondo logran por fin esa gran victoria, para bien del barrio.

3a.— Otra cualidad que distingue a los Dirigentes y a los pobladores que tienen cultura y lógica es la de aquellos que antes que poner su empeño en lograr para el barrio una posta médica, por ejemplo se dedican primero que nada a resolver aunque sea provisionalmente el grave problema del saneamiento ambiental. Pues de nada serviría instalar una pequeña Posta Médica si el barrio sigue infestado de microbios y de focos de infección como son basurales, aguas estancadas, cría de animales, etc., etc.

4a.— Otros hay, que en el empeño por el saneamiento del Barrio saben establecer: a) Campañas conjuntas con las Escuelas del mismo; b) Campañas conjuntas con las Concejalías respectivas del Distrito Municipal a que pertenecen; c) Campañas con-

juntas con el Area de Salud; d) Campañas conjuntas con la Junta de Asistencia Nacional a través de los Concursos Cívico-Familiares, etc., etc.

### D.— COMO PUEDE PARTICIPAR CADA FAMILIA EN LA CONQUISTA DEL SANEAMIENTO AMBIENTAL

1º Poniendo sumo cuidado en ser un ejemplo de limpieza en propia persona, en la propia casa, en la propia calle, en el propio barrio en general.

2º Adquiriendo los certificados de Cultura y Colaboración Sanitaria.

3º Apoyando y secundando las disposiciones de la Directiva de la Asociación de Pobladores, tocante a la organización del servicio de baja policía y al de eliminación o correcta derivación de aguas sucias o servidas.

4º Colaborando decididamente con alguna de las Vocalías del Sub-Comité de Salud.

5º Presentando conjuntamente con la Directiva del Barrio ante las Autoridades las pruebas de los sacrificios que el barrio realiza para el saneamiento ambiental del mismo y recabar de las mismas autoridades un apoyo más decisivo y eficaz ante la demostración de ese esfuerzo colectivo del barrio. Dentro de sus posibilidades la J.A.N apoyará la presentación de ese esfuerzo del barrio a las Autoridades competentes.

### E. ALGUNOS CASOS RAROS

Alguna que otra familia se encuentra a veces que no quiere saber nada de eso de "colaborar con el barrio y con los dirigentes" para la organización del saneamiento ambiental. Dan como excusa que los "dirigentes se embolsan la plata" o que "no hay organización" o que "ellos no son los que ensucian el barrio, o que "en su casa no se mete nadie, o que "todo es política", etc. etc., y con esos pretextos viven de su casa para adentro y como si el barrio no existiera.

Puede ser que alguna vez tengan razón en lo que dicen, pero en la inmensa mayoría de los casos no la tienen, no del todo. Sino que simplemente se trata de una elemental falta de cultura; ya que en todo el mundo se sabe, que toda la familia tiene obligaciones con el vecindario y con el barrio en donde vive y que los dirigentes y autoridades tienen la obligación de hacerlas cumplir.

Otras veces el problema de "egoísmo" o de "alguien que se cree" superior a los demás y que quiere tener sus viviendas en el barrio pero no quiere hacer nada por él. Como si el barrio consistiera para ellos solamente en "su" propia casa.

Y para más desgracia suele suceder que en todos esos casos se trata de gentes que adoptan la fácil postura de criticarlo todo, pero no hacen nada. Y con el pretexto de que ellos "no se meten en política" y como "que se hacen los independientes" dejan de cumplir obligaciones que son elementales para todo hombre de bien, pues es cuestión de nada menos que contribuir al saneamiento ambiental del barrio en que se vive.

#### LO CIERTO ES QUE .....

a) No hay mejor pregón de cultura de la unión y del buen nombre de un barrio que su limpieza y su organización para los servicios elementales que exige el saneamiento ambiental.

b) Una familia que no tuviera suficiente madurez cívica para contribuir en esos servicios elementales tampoco la tendrían para vivir en vecindad.

c) Un barrio que no lograra organizar por sí mismo los más elementales servicios de saneamiento (aparte de lo dicho sobre el asesoramiento técnico), tampoco tendrían derecho a reclamar obras y remodelaciones. Pues en principio no debe ayudarse a quienes así mismos no quieren ayudarse. Eso sería perder un tiempo y un dinero que otros sabrían aprovechar mejor.

Barrios hay que a pesar de haberse procedido a su remodelación todavía no saben dar ese ejemplo cívico de unirse y esforzarse para lograr en bien de sí mismos y de sus hijos y de todos los beneficios que reporta para la salud, la contribución de cada familia y de cada calle a la higiene ambiental.

Y barrios hay también, que con menos recursos y sin tener todavía red de agua y desagüe ofrecen el mejor espectáculo de su unidad, energía y responsabilidad cívica y logran que sus casas y sus calles "huelan a limpieza, orden y sencillez".



# INFORMACION NACIONAL

## PLAN DE ACCION PARA REFORMAR LA ADMINISTRACION PUBLICA

Algunos sociólogos han caracterizado a nuestra época como "la edad administrativa". Y sin duda, esa afirmación es evidente. Pues, la centralización y el trabajo en equipo se imponen actualmente en todos los terrenos: la industria, el comercio, la agricultura, la medicina, la distribución de noticias y aún la enseñanza.

El Estado moderno no ha escapado a la regla y desde luego sus actividades de servicio a la comunidad son considerablemente más importantes desde hace unos cincuenta años. Hoy la naturaleza del Estado, bastante transformada es fuertemente administrativa.

Por otra parte, es cada día más urgente el cumplimiento de las atribuciones otorgadas al Estado para estimular el desarrollo económico y canalizar sus recursos.

Se observa con bastante frecuencia que el desarrollo tropieza con estructuras y sistemas administrativos anticuados o impropios y que no corresponden a las características y necesidades de los problemas de nuestra época. En una palabra, la Administración tiene necesidad de ponerse al día en su estructura y en sus métodos. los entendidos manifiestan: "Hay que actuar, pero la acción administrativa requiere a su vez, como premisa indispensable, orden en los objetivos, es decir, programación; y orden en el instrumental de trabajo, o lo que es lo mismo, organización".

Los más serios organismos internacionales se ocupan frecuentemente de estos asuntos. Comisiones técnicas de las Naciones Unidas como la CEPAL han señalado dificultades y soluciones. Para ellos es importante unir los objetivos perseguidos por los sectores público y privado. Concuerdan que el instrumento básico que puede y debe hacerse en pro del desarrollo es la administración pública.

Desde luego que es frecuente, entre otras cosas, la falta de coordinación efectiva entre los organismos planificadores y ejecutores, entre las metas racionales y las inversiones que se realizan, entre los que ejecuta por una parte el sector público, y por otra parte, el sector privado.

Toda ejecución presupone un planteamiento y lo esencial es que existan normas y una costumbre de programar. "Ayudadas las unidades de programación con un instrumental adecuado, concatenadas entre sí e indisolublemente ligadas a los organismos ejecutivos", se dice en una parte de un trabajo publicado por el antiguo Instituto Peruano de Administración Pública. Y añádesese un concepto como éste "la Administración Pública debe ser una conjunción de elementos armoniosamente constituidos, no operación de grupos en desbandada actuando de manera que, —tornando en caricatura la piadosa recomendación del Señor—, lleguen a lograr que la mano izquierda no sepa lo que hace la mano derecha".

La necesidad de superar etapas pasadas es encarada por la CEPAL al advertir en un estudio que "el desarrollo se ve limitado con frecuencia por problemas de tipo administrativo, por estructuras y legislaciones correspondientes a condiciones históricas y jurídicas superadas en la actualidad. Algunas instituciones son disconexas, entre otras razones porque proceden a veces de países en distintas etapas de desarrollo, o bien de armazones jurídicas y sociales muy diversas entre sí. Otras —prosigue— se han superpuesto mediante leyes y decretos promulgados en épocas diferentes, anulando sólo en parte las legislaciones anteriores. Entreteje así una intrincada maraña en la que solamente algunos antiguos especialistas pueden abrirse camino, lo que contribuye también a





formar verdaderos monopolios profesionales y, en definitiva, a hacer más difícil el conocimiento de la ley por parte del público”.

En otro lugar, abundando en la obligación de reformar la Administración Pública, poniéndola a tono con la época y con sus deberes como entidad manifiesta: “La Administración Pública que ha recibido tantas nuevas atribuciones en las últimas décadas, ha crecido en organismos, pero no en eficiencia y se la compara con desventaja a la industria privada. La lentitud por ejemplo, de los controles fiscales ha creado un número de institutos autónomos que, a su vez, no son todos eficientes, y que ciertamente justificarían mayor control, financiero. Estas y otras acusaciones parecidas asaltan cotidianamente al sector público en casi todos los países. Aunque no sería justo decir que los defectos administrativos son un fenómeno exclusivamente gubernamental, revelan la existencia de un grave y generalizado problema de falta de orden”.

En cuanto al camino del gobernante, del administrador público, se admite actualmente que éste, no es el de evitar o rehuir los requerimientos de la vida práctica, sino el de hacer frente a las nuevas realidades y tomar a su cargo las nuevas responsabilidades. Es indispensable tecnicificar, suplir la falta de adecuación técnica de algunos órganos políticos, determinadas por su origen y naturaleza, dando acceso a profesionales a las funciones que requieren un conocimiento, una práctica y un oficio realmente profesional, teniendo en cuenta la naturaleza técnica y de las modernas funciones estatales.

Las consideraciones anteriores figuran en la Introducción bastante elocuente del Plan de Acción para la Reforma de la Administración Pública

Peruana, que viene divulgando y ha editado la Oficina Nacional de Racionalización y Capacitación de la Administración Pública (ONRAP). Tales consideraciones también se refieren con la misma objetividad a las calidades de la Administración Pública que viene ganando en una buena parte de países; a lo que llaman su valor de unidad, frente a la acción de los factores políticos, ante el divisionismo, que, quíerese o no, ellos provocan. Alude a los cambios a veces muy frecuentes que, azares partidistas imponen en los altos rangos del Gobierno.

Las consideraciones anteriores figuran en la Introducción bastante elocuente del Plan de Acción para la Reforma de la Administración Pública Peruana, que viene divulgando y ha editado la Oficina Nacional de Relaciones y Capacitación de la Administración Pública (ONRAP). Tales consideraciones también se refieren con la misma objetividad, a las calidades que la Administración Pública viene ganando en una buena parte de países; a lo que llaman su valor de unidad, frente a la acción de los factores políticos, ante el divisionismo que, quíerese o no, ellos provocan. Alude a los cambios a veces muy frecuentes que, azares partidistas imponen en los altos rangos del Gobierno.

Cita un ejemplo bastante conocido, el de Francia. En los tiempos de la Tercera y la Cuarta República, donde al lado de una relativa anarquía política, destacaba la existencia de una Administración sólida, que apenas se resentía por los cambios.

Finalmente se refiere al dictamen de especialistas que han calificado a la Administración Pública como lo que ellos creen que es en este tiempo: Factor enérgico del desarrollo —lo que no quiere decir el único importante—; tampoco el fundamental.

## DIAGNOSTICO Y OBJETIVOS DEL PLAN DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL PARA AÑOS 1967 - 1970

“Pasar de la improvisación al planeamiento ha sido uno de los puntos que con más celo se ha cumplido durante el Gobierno del Presidente Belaúnde”, dice un importante vocero del Instituto Nacional de Planificación al examinar el Plan de Desarrollo 1967 - 1970, que califica también como la mejor prueba de su acción ejecutiva.

En cuanto a los planes y programas, puede decirse que los países, unos un tanto previsores, los adoptan primero; pero que son pocos ya los que los dejan de lado. Para el Papa Pablo VI, quien se ha ocupado del asunto con la discreción que le caracteriza, “Toca a los Poderes Públicos escoger y ver el modo de imponer y ver los objetivos que hay que proponerse, las

metas que hay que fijar, los medios para llegar a ellas, estimulando al mismo tiempo todas las fuerzas agrupadas en una acción común".

Al margen de tales opiniones, el Plan de Desarrollo Económico y Social 1967 - 1970 puede considerarse el primer documento que analiza en su conjunto la situación económica del Perú, sus problemas, sus necesidades y perspectivas, y que, enfrentándolos a los recursos totales disponibles, tanto actuales como potenciales, traza una estrategia general que considera la mejor alternativa a seguir para obtener en el mediano y largo plazo, el mayor grado posible de satisfacción de los objetivos nacionales.

El Plan según el resumen dado a publicidad por el Boletín Extraordinario del INP, (Instituto Nacional de Planificación) "Es una proyección equilibrada y realista" aunque carece de la espectacularidad de otros planes elaborados en otros lugares.

Por otra parte, el Plan incide, fundamentalmente, en una línea política que permita introducir los cambios necesarios en la economía para contrarrestar las tendencias nocivas que se desprenden del diagnóstico, incrementar paulatinamente el ritmo de la economía y preparar al país para otros planes más ambiciosos.

Al tratar el diagnóstico general de nuestra economía, se observa los siguientes hechos:

Ha tenido lugar un crecimiento importante de ésta entre los años 1950-1964, que alcanzó un promedio anual de 5.2% de crecimiento. Este crecimiento se debió a la expansión de las exportaciones, especialmente en determinado momento, y luego el desarrollo de la industria, así como la acción del Estado en los últimos años.

Se comprueba igualmente, en esta parte del Plan de Desarrollo Económico y Social del Perú 1967-1970 la existencia de problemas que conviene corregir para evitar la disminución del impulso económico, debido a los "tres motores" mencionados. Puede ocurrir la disminución de las exportaciones, el poco desarrollo de las industrias básicas, que coloca en una situación de dependencia externa al sector indus-

trial, así como la disminución paulatina de los ahorros públicos que limitan gradualmente la capacidad de invertir.

También es posible señalar entre los grandes desequilibrios, el lento crecimiento de la agricultura, las migraciones, las subocupación, las grandes diferencias de ingresos por estratos sociales y regiones etc.

En otro aspecto se advierte una tendencia progresiva hacia el desequilibrio de la balanza de pagos por la dependencia creciente de importaciones para el consumo, insumos y capital, y disminución en el ritmo de crecimiento de las exportaciones.

En cuanto a los objetivos para enfrentar la situación así esbozada ligeramente, el Plan propugna ir hacia: Un crecimiento de la producción y la productividad; a una mejor distribución del ingreso; lograr igualmente, el incremento y apropiada distribución de la ocupación y a la reducción de la vulnerabilidad externa. Estos objetivos, según el Plan, pretenden de manera preferencial, el ensanchamiento del mercado interno.

Para esto se requiere, una mejor distribución del ingreso nacional, tanto por grupos sociales como por regiones geográficas. Por lo que respecta a la oferta, el incremento sustancial de la producción y de la productividad. Desde luego, —lo subrayan debidamente— ambos planteamientos son inseparables de un aumento en la ocupación de la mano de obra.

Advierten, finalmente, que el énfasis puesto en cuanto se relaciona al mercado interno, no significa descuido en la promoción de exportaciones. Al contrario —señalan— existe el convencimiento de que no será posible desarrollar este mercado interno, si paralelamente el sector exportador no tiene el impulso suficiente como para proveer al país de las divisas necesarias para impulsar el proceso de inversión y producción interna, haciendo menos vulnerable nuestra economía.

Tal es a grandes rasgos el diagnóstico y los objetivos del Plan de Desarrollo Económico y Social elaborado por el I.N.P. para el trienio citado.



# INFORMACION EXTRANJERA

## VIII ASAMBLEA DE LA CONFERENCIA INTERAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

Entre los días 18 y 24 de febrero de 1968, tuvo lugar en la ciudad de Panamá la celebración de la VIII Asamblea del rubro organizada por el Comité Permanente Interamericano de Seguridad Social. El certámen se desarrolló de acuerdo con el siguiente temario:

- I Informe de la Secretaría General.
- II Desarrollos recientes de la Seguridad Social en América, años 1963 a 1967.
- III Reformas al Estatuto de la Organización.
- IV Extensión de la Seguridad Social a la población rural.
  - a) Prestaciones médicas y servicios sociales.
  - b) Problemas administrativos, y
  - c) Problemas financieros.
- V Extensión de la Seguridad Social a los independientes, profesionales, a domicilio, domésticos y de la industria familiar.
- VI Asignaciones familiares en América.
- VII Relaciones entre las Instituciones de Seguridad Social, y otras de asistencia médico social.
- VIII Prestaciones sociales en los regímenes de Seguridad Social en América.
- IX Coordinación de la programación y ejecución de los planes nacionales de desarrollo económico con la Seguridad Social.
- X Informes y conclusiones de las Comisiones Regionales Americanas de Seguridad Social.

Paralelamente se efectuaron las reuniones de las diferentes comisiones mixtas de trabajo CISS — AISS, estudiando los puntos relacionados con el temario y particularmente referidos a los aspectos médico-social, actuariado y estadísticos, organización, métodos y jurídico social.

Debemos advertir que varios de los puntos analizados en este certamen, fueron anteriormente discutidos en la Reunión de Lima (Setiembre de 1967), a título preparatorio por las mismas Comisiones Regionales indicadas. (Veáse "Informaciones Sociales" Nos.: 1-4, 1967).

Debemos informar asimismo la celebración de la III Reunión de coordinación de la Seguridad Social en América convocada por la Oficina Internacional del Trabajo, con miras a lograr la más completa integración de esfuerzos, recursos y técnicas para el mejor cuidado de la salud y del mantenimiento de la capacidad productiva en todos sus niveles.

### Próximo Congreso Americano de Medicina de la Seguridad Social.

Ha sido convocado por el Comité Permanente Interamericano de Seguridad Social, con la colaboración de la Comisión Regional Americana Médico Social, que se realizará entre el 19 y 25 de Enero de 1969, en la ciudad de México, y patrocinado por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

En este importante certamen, intervendrán ponentes de la AISS y del CPISS, sobre temas doctrinales de la Seguridad Social y la prestación médica, medicina de la Seguridad Social, medicina preventiva, del trabajo, influencia de la Seguridad Social en el progreso médico científico, la formación del médico, la planeación y construcción de unidades médicas y otros temas de interés para la Seguridad Social.

Se contempla la instalación de una exposición que de manera ilustrativa muestre el desarrollo de los regímenes nacionales de Seguridad Social, particularmente referidas a Hospitales, maquetas, fotografías, estadísticas, programas de educación, colaboración con Universidades, programas permanentes de capacitación, investigación médica y social, medicina preventiva, prevención de contingencias profesionales, prestaciones sociales, inversiones en viviendas, centros vacacionales, historia y desarrollo de la Seguridad Social, etc.

Con este motivo se está solicitando de los Organismos Miembros su colaboración, no sólo mediante su presencia a dicho certámen sino también a través del envío de la documentación pertinente para dicha exposición.

# LEGISLACION SOCIAL PERUANA

## Hacienda

Encarga a partir de enero de 1968, a la División de Inspectoría General, de la Superintendencia Nacional de Contribuciones, las labores de fiscalización primaria del impuesto de Timbres. Decreto Supremo N° 06-H. 5-1-68.

La tasa de interés para los préstamos contratados con entidades de crédito nacionales, no excederá del doce por ciento (12%) anual, al rebatir, ni su plazo de amortización de veinte años. El tipo de interés de los que se contrate fuera del país no será superior a la tasa anual del nueve por ciento (9%) al rebatir. Ley N° 16790. 8-1-68.

El pago de los impuestos de timbres se efectuará dentro de los 7 primeros días de cada mes, por las operaciones realizadas en el mes anterior, utilizando los nuevos formularios que entregarán el Banco de la Nación o cualquier banco estatal o comercial. Decreto Supremo N° 12-H. 9-1-68.

Aprueba el préstamo que el Fondo de Jubilación Obrera otorga al Fondo Nacional de Desarrollo Económico por un monto de S/o. 15'000,000, para diversas obras en la ciudad de Cajamarca. Decreto Supremo N° 9-H. 5-1-68.

Los empleadores particulares contribuirán al Fondo de Salud y Bienestar Social con el tres y medio por ciento (3.5%) del importe de los sueldos y salarios que perciban sus empleados y obreros. Ley N° 16793. 9-1-68.

Las prioridades intersectoriales para 1969, especificadas en el Plan de Desarrollo Económico y Social 1967-70, serán las siguientes, para los gastos de "inversión pública": 1a.) Agricultura, Industria; 2a.) Transporte, Energía; 3a.) Vivienda, Educación, Salud. Decreto Supremo N° 23 INP/DIR - 26-1-68.

Ley Anual del Presupuesto Funcional de la República para el ejercicio fiscal del 1° de abril de 1968 al 31 de marzo de 1969, y su período de liquidación. Ley N° 16960. 21-3-68.

La fiscalización preventiva o pre-auditoría del gasto de los Presupuestos del Go-

bierno Central y del Sub-Sector Público Independiente de 1968 se efectuará mediante Delegados Fiscales, que actuarán en los respectivos Ministerios y entidades del Sub-Sector Público Independiente. Decreto Supremo N° 085-68-HC. 29-3-68.

Las Oficinas Especiales de Reclamaciones, resolverán los expedientes de reclamaciones ingresados con anterioridad al 1° de enero de 1968 y que se encuentren pendientes de resolución. Resolución de la Sup. de Contribuciones N° 14. 31-3-68.

Declara de interés nacional revisar, modificar, interpretar y concordar algunas leyes tributarias y de otra índole cuya aplicación contribuya a reducir los efectos de la devaluación monetaria y garantizar la mejor recaudación de los recursos permanentes del Tesoro Público: Ley N° 16900. 6-3-68.

## Salud Pública

Nombra la Delegación del Perú, que concurrirá a la VIII Conferencia de la Seguridad Social en Panamá, febrero de 1968. R.S. N° 95. 13-2-68.

Establece el nuevo sistema de planillas pre-elaboradas para el pago de las contribuciones obrero-patronales que entrará en vigencia para el Departamento de Ica, como primera zona, a partir del mes de enero de 1968. Decreto Supremo N° 193/67-DGS. 22-12-67.

## Fomento

Autoriza al Poder Ejecutivo concertar un empréstito con el Banco Interamericano de Desarrollo, hasta por la suma de 700 millones de Soles Oro o su equivalente en moneda extranjera, con el objeto de llevar adelante el Plan Nacional de Obras de Saneamiento Básico Urbano. Ley N° 16773. 2-1-68.

Faculta a la Junta Nacional de la Vivienda enajenar en favor de la Caja de Pensiones del Seguro Social del Empleado, el terreno de su propiedad denominado "Pampa y Molino de Viento", con un área de 110,445.00 m<sup>2</sup>, ubicado en la ciudad



de Chiclayo, para la construcción de viviendas. Resolución Suprema N° 112-SG. 22-12-67.

Autoriza a la Junta Nacional de la Vivienda transferir a la Caja de Pensiones del Seguro Social del Empleado, el terreno de su propiedad denominado "La Calera", con un área de 227,530.00 m<sup>2</sup>, ubicado en el Distrito de Surco de la Provincia y Departamento de Lima, por el precio de S/. 12'570,862.70, para la edificación de viviendas. Resolución Suprema N° 032-68 FO/SO. 15-3-68.

### Trabajo

Señala en 5.19% el porcentaje en que deberán ser aumentadas, a partir del 1° de enero de 1968, las pensiones de los empleados particulares jubilados en la República, comprendidos en la Ley N° 14907. R.S. N° 024. 22-1-68.

Fija en 18.74% el porcentaje en que se aumentan durante el presente año de 1968, las pensiones de los obreros particulares jubilados en la República, comprendidos en la Ley N° 15420. R.S. N° 026. 29-1-68.

### Justicia

Dicta normas para identificar los Decretos Supremos, Resoluciones Supremas y Mi-

nisteriales que se expidan. D.S. N° 001-68/JC. 9-2-68.

Reconoce oficialmente a la "Asociación de Enfermeras y Enfermeros de la Caja Nacional de Seguro Social Obrero, constituida el 3 de setiembre de 1965, cuyos Estatutos constan de 19 capítulos y 28 artículos. R.S. N° 0105-68/JC/SC. 29-3-68.

### Gobierno y Policía

Declara oficialmente a 1968, como Año de los Derechos Humanos; y ordena que todas las entidades del Estado precederán sus comunicaciones con la inscripción: "Año de los Derechos Humanos". Ley N° 16775. 2-1-68.

### Educación Pública

Aprueba el Convenio de Cooperación para el Desarrollo de la Educación Agropecuaria, que consta de seis cláusulas y tres anexos, celebrado el 30 de noviembre del año en curso, entre el Ministerio de Educación Pública y la Universidad Agraria. R.S. N° 1049. 27-12-67.

Refrenda el nuevo Reglamento de la Jornada de Trabajo Estudiantil que consta de dos Capítulos y treintitres artículos. R.M. N° 0342/ED. 22-2-68.

## CONVENIO DE PRESTACIONES ASISTENCIALES PARA ATENCION DE OBREROS ASEGURADOS EN DIVERSAS ZONAS DEL PAIS

Resolución Suprema N° 8/68. DGS

Lima, 18 de enero de 1968.

Visto el adjunto Convenio suscrito entre el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, la Caja Nacional de Seguro Social y el Servicio Especial de Salud Pública, relativo a la prórroga de los contratos que la Caja tiene celebrados con el Ministerio para que los obreros asegurados puedan ser atendidos en los Hospitales Centros de Salud y demás servicios del Area de Salud de las siguientes zonas: Tumbes, Sullana, Cajamarca, Huaraz, Huánuco, Leoncio Prado (Tingo Maria), Tarma, La Merced, Huancavelica, Cuzco, Puno y Tacna;

### SE RESUELVE:

Apruébase el adjunto Convenio de Prestaciones Asistenciales suscrito entre el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, representado por el Director General de Salud, la Caja

Nacional de Seguro Social, representada por el Director de Prestaciones de Salud; y el Director del Servicio Especial de Salud Pública, que consta de 10 puntos.

Regístrese y comuníquese.

Rúbrica del señor Presidente de la República. ARIAS STELLA.

### CONVENIO DE PRESTACIONES ASISTENCIALES

Conste por el presente documento, la prórroga del Convenio de Prestaciones Asistenciales que celebran de una parte el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, que en adelante se llamará el Ministerio, representado por el Director General de Salud, doctor Manuel M. Villa, la Caja Nacional de Seguro Social, a la que en adelante se llamará la Caja, representada por el Director de Prestaciones de Salud, doctor Arturo Vasi

y el Servicio Especial de Salud Pública al que se llamará en adelante el SESP, representado por su Director el doctor Julio Muñoz Puglisevich en los términos y condiciones siguientes:

**PRIMERO.**— En atención a la política sanitaria del país, la Caja ha venido celebrando contratos de prestaciones asistenciales para los asegurados obreros, con el Ministerio, lo que ha permitido la utilización plena de los recursos asistenciales y del personal especializado, existente en las distintas zonas del país.

**SEGUNDO.**— En cumplimiento a las disposiciones de las Leyes 8433, 8509, 11321 sus ampliatorias y modificatorias, la Caja en base a los convenios que tiene celebrados con el Ministerio, ha podido extender paulatinamente los beneficios del Seguro Social Obligatorio en todo el país.

**TERCERO.**— Para continuar brindando las prestaciones de salud preventivas y curativas a los obreros asegurados, la Caja prorroga los contratos que tiene celebrados con el Ministerio para que los asegurados puedan ser atendidos en los Hospitales Centros de Salud y demás servicios del Área de Salud del país.

**CUARTO.**— Interviene en el presente contrato el SESP en su condición de fideicomisario para que conjuntamente con el Ministerio otorgue en nombre de la Caja, las prestaciones a que tienen derecho los obreros asegurados, por disposición expresa de la ley, para el riesgo de enfermedad y maternidad, tanto en especie como en dinero, en los Centros de Salud y Áreas de Salud de las siguientes zonas: Tumbes, Sullana, Cajamarca, Huaraz, Huánuco, Leoncio Prado (Tingo María), Tarma, La Merced, Huancavelica, Cuzco, Puno y Tacna.

**QUINTO.**— Las prestaciones en especie serán las médicas, quirúrgicas y obstétricas, odontológicas, pediátricas y de emergencia, incluidos los servicios a auxiliares de diagnóstico, laboratorio, radiología, productos farmacéuticos y material de curación necesarios.

Estas prestaciones se otorgarán tanto en los servicios de hospitalización como en los de consulta externa.

Comprende la consulta externa, la atención en los consultorios y la médica rural y domiciliaria.

Las prestaciones en dinero, esto es los subsidios, se otorgarán a los asegurados, en la forma y amplitud que

establece la ley para los riesgos de enfermedad, maternidad y lactancia.

**SEXTO.**— La Caja por encargo del Ministerio abonará al SESP, en concepto de retribución de las prestaciones acordadas en el presente convenio, el 6.3% de los salarios promedios, según la escala de categorías que fijan las leyes vigentes.

**SEPTIMO.**— La Caja atenderá el pago directo de los beneficios derivados de riesgos diferidos, capitales de defunción y gastos de funeral.

**OCTAVO.**— La Caja pagará al SESP los servicios a que se refiere este Convenio, en base a lo recaudado por el Banco de la Nación, en la zona donde esté situado el Hospital Centro de Salud o el Área de Salud correspondiente, señaladas en la cláusula cuarta.

**NOVENO.**— La Caja organizará sus servicios administrativos, de inscripción y control de asegurados y acordará con el Director del Hospital Centro de Salud, las normas pertinentes para los controles encaminados al cumplimiento del presente contrato.

El Hospital enviará a la Dirección de Prestaciones la información estadística de las atenciones prestadas a los asegurados.

**DECIMO.**— El presente Convenio tiene vigencia durante el presente ejercicio presupuestal comprendido desde el 1º de enero de 1967 hasta el 31 de marzo de 1968.

Firmado por cuadruplicado y para un mismo fin en Lima, a los veintisiete días del mes de diciembre de mil novecientos sesentisiete.

Ministerio de Salud Pública y A.S.

Dr. MANUEL VILLA C.  
Director General de Salud

Caja Nacional de Seguro Social  
Dr. ARTURO VASI  
Director de Prestaciones de Salud

Dr. JULIO MUÑOZ P.  
Director del SESP.

**DECLARAN OFICIALMENTE 1968  
"AÑO DE LOS DERECHOS  
HUMANOS"**

**Ley Nº 16775**

**EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA,  
POR CUANTO:**

El Congreso ha dado la ley siguiente:

**Artículo 1º.**— Declárase oficialmente a 1968 Año de los Derechos Humanos.



**Artículo 2º**— Durante el año 1968 todas las entidades del Estado prece-derán sus comunicaciones con la si-guiente inscripción “Año de los Dere-chos Humanos”.

**Artículo 3º**— El Poder Ejecutivo da-rá cumplimiento a los actos conme-morativos y alusivos al “Año de los Derechos Humanos” en todo el país.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima a los dos días del mes de enero de mil novecientos sesentiocho.

**SE APRUEBA PRESTAMO DEL FON-  
DO DE JUBILACION OBRERA AL  
FONDO NACIONAL DE DESARROLLO  
ECONOMICO**

**Decreto Supremo Nº 9-H**

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA,  
CONSIDERANDO:

Que es necesario ejecutar el Plan de Irrigación en la provincia de Caja-bamba, la canalización del río San Lucas que atraviesa la ciudad de Ca-jamarca y la pavimentación de 64 ca-les de la misma ciudad;

Que para tal fin el Fondo Nacional de Desarrollo Económico ha solicitado y obtenido un préstamo del Fondo de Jubilación Obrera de la Caja Nacional de Seguro Social, el mismo que pondrá a disposición de la Junta de Obras Públicas de Cajamarca, pa-rra que ésta ejecute las obras;

Que el Instituto Nacional de Plani-ficación y las Direcciones Generales de Crédito Público y de Asesoría Le-gal del Ministerio de Hacienda y Co-mercio han informado en sentido fa-vorable sobre el particular.

Que la Contraloría General de la República lo ha encontrado proce-dente;

De conformidad con las Leyes Nº 12676 y 16360 y con el voto aprobato-rio del Consejo de Ministros

DECRETA:

1.— Apruébase el préstamo que ha convenido en otorgar el Fondo de Ju-bilación Obrera de la Caja Nacional de Seguro Social al Fondo Nacional de Desarrollo Económico por un monto de S/. 15'000,000.00 para los fines an-tes citados, reembolsable en cinco a-nualidades más los intereses al 11% anual al rebatir y demás estipulacio-

nes de la minuta adjunta en diez cláu-sulas.

2.— Los servicios que origine el prés-tamo que se aprueba en el artículo anterior, serán atendidos con los re-cursos propios del Fondo Nacional de Desarrollo Económico.

3.— El presente Decreto Supremo será refrendado por los señores Minis-tros de Hacienda y Comercio y de Fo-mento y Obras Públicas.

Dado en la Casa de Gobierno en Lima, a los cinco días del mes de ene-ro de mil novecientos sesentiocho.

FERNANDO BELAUNDE TERRY  
Tulio de Andrea, Pablo Carriquiri.

FERNANDO BELAUNDE TERRY  
Luis Ponce Arenas.

**EMPLEADOS PARTICULARES CON-  
TRIBUIRAN AL FONDO DE SALUD  
CON 3.5% IMPORTE DE SUELDOS  
DE EMPLEADOS Y OBREROS**

**Ley Nº 16793**

**Artículo 1º**— Los empleadores par-ticulares contribuirán al Fondo de Sa-lud y Bienestar Social con el tres y medio por ciento (3.5%) del importe de los sueldos y salarios que perciban sus empleados y obreros.

Sólo al rendimiento de la aplicación del 3% de la tasa anterior correspon-de la deducción del 25% a favor del Fondo Nacional de Desarrollo Econó-mico, de acuerdo con lo establecido por la Ley Nº 12676.

El contratista o intermediario que preste servicios a precio alzado, comi-sión de recaudación o de administra-ción de rentas o que en virtud de o-tros contratos semejantes quede suje-to a remuneración fija y que haga el pago de la contribución mencionada en este artículo, cargará su importe al empresario o locatario principal para reembolsarse del gasto efectuado.

**Artículo 2º**— Deróguese el artículo 6º de la Ley Nº 11672 y el artículo 4º de la Ley Nº 13961. Promulgada por el Congreso.

Lima, 9 de enero de 1968.

Cúmplase, comuníquese, regístrese, publíquese y archívese.

Tulio de Andrea.

# BIBLIOTECA DE LA CAJA NACIONAL DE SEGURO SOCIAL OBRERO

Publicaciones recibidas durante el 1er. Trimestre de 1968

## I. LIBROS Y FOLLETOS

### Administración de Empresas

Administración de Cooperación Internacional. Centro Regional de Ayuda técnica, México. Redacción de informes y memorandums para el uso en Programa de adiestramiento en supervisión. México, 1959

Salazar Larraín, L. La Empresa; principios y técnicas de gerencia. Lima, 1966.

— Organización y métodos. Lima, 1966.

### Administración pública y Empleados Públicos

Oficina Nac. de Racionalización y Capacitación de la Administr. Públ. Directorio del Gobierno Peruano. Lima, 1967.

Perú. Leyes, decretos, etc. Reglamento de normas generales de procedimientos administrativos. Lima, 1968.

### Derecho y Legislación

Cabanellas, G. Derecho normativo laboral. Buenos Aires, 1966.

Confederación Nacional de Comerciantes, Lima. Legislación peruana sobre trabajo. 5a. ed. Lima, 1968.

Oficina Nacional de Planeamiento y Urbanismo, Perú, ed. Urbanismo y vivienda; recopilación de las disposiciones legales vigentes. Lima 1967.

Perú. Leyes, decretos, etc. Reglamento de normas generales de procedimientos administrativos. Lima, 1968.

### Desarrollo económico y social, Planificación

Instituto Nacional de Planificación, Perú. Plan de desarrollo económico y social 1967-70; Plan sectorial de salud. Lima, 1967.

### Economía

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Fac. de Ciencias Económicas y Comerciales. Instituto de Investigaciones Económicas. Opinión del Instituto ... sobre el Proyecto de Ley que crea el Fondo Monetario Nacional. Lima, 1968.

### Estadística

Campos Portolarril, M. Historia y evolución de la estadística en el Perú. Tesis Br. Lima, 1965.

### Geografía

Tarazona S., J. M. Prontuario de la Demarcación política del Perú al 31 de diciembre de 1967. Lima, 1967.

### Impuestos

Escuela Superior de Auditoría y Legislación tributaria, Lima. Manual para la aplicación del impuesto complementario de tarifa progresiva en el Perú. Lima, 1968.

Superintendencia Nacional de Contribuciones. Perú. Instrucciones para la declaración de renta global de las personas naturales residentes sin negocio. Lima, 1968.

### Industrias

Instituto nacional de promoción industrial. Perú, situación de la in-



dustria manufacturera en 1966. Lima, 1967.

Muñoz Durán, R. El Mercado de carnes del Río de la Plata. Montevideo, 1966.

#### Menores

Luna Victoria, R. Educación sexual de la infancia. Lima, 1967.

Salazar Bondy, A. Los Rebeldes sin causa. Lima, 1967.

#### Salud Pública

Departamento de salud, educación y bienestar. Estados Unidos. Immunization information for international travel, 1967-68. Washington, 1967.

Fundación Milbank Memorial, Nueva York. Conferencia ... 42a., Nueva York, 1967. Human resources for health. Nueva York, 1967.

#### Seguridad Social

a) Caja Nacional de Seguro Social, Lima.

Departamento de Estudios Sociales y Publicaciones. Adelanto de la edad de retiro, casos especiales y modificación del Reglamento de la Ley de Jubilación. Lima, 1967.

— Concepto y fines de la Caja Nacional de Seguro Social. Lima, 1967.

Seminario sobre seguridad social. 3º, Arequipa, 1968. (Documentos) Arequipa, Lima, 1968.

Unidad de Presupuesto. Manual de procedimientos del proceso del Presupuesto funcional de la Caja Nacional de Seguro Social. Lima, 1967.

b) Generalidades.

Asociación Internacional de la Seguridad Social. Reunión del Grupo de Estudio sobre las investigaciones de seguridad social. Viena, 1967. Encuesta sobre las investigaciones realizadas por los miembros de la A.I.S.S.. Informe provisional, preparado por Daniel S. Gerig. Ginebra, 1967.

c) Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales.

Pacheco, Zevallos, V. Accidentes y enfermedades profesionales y

su necesidad de incorporación en el régimen del seguro social. Tesis Br. Lima, 1967.

#### Seguros Privados

Fernández Dirube, A. El Seguro, su estructura y función económica. Buenos Aires, 1966.

Instituto del seguro de salud, Nueva York. Source book of health insurance data. New York, 1967.

#### Sociología

Appelbaum, R.P. San Ildefonso Ixtahuacán, Guatemala; un estudio sobre la migración temporal, sus causas y consecuencias. Guatemala, 1967.

Rojas Lima, F. Consideraciones generales sobre la sociedad guatemalteca. Guatemala, 1967.

Servicio del Empleo y Recursos Humanos. Perú. Centro de investigaciones sociales por muestreo. Barriadas de Lima: actividades de los habitantes respecto a servicios públicos y privados. Lima, 1967.

Welford, A. T. (y otros) Sociedad; problemas y métodos de estudio. Barcelona, 1966.

#### Trabajo y Trabajadores

Cabanellas, G. Derecho normativo laboral. Buenos Aires, 1966.

Confederación nacional de comerciantes, Lima. Legislación peruana sobre trabajo. 5a. ed. Lima, 1968.

Conferencia Internacional del Trabajo. 52 a., Ginebra, 1968. Inspección del trabajo en la agricultura. Informe V (1 y 2).

— Mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de los arrendatarios, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas. Informe IV (1 y 2)

— Memoria del Director General. Informe presentado por la OIT a la Conferencia Internacional de Derechos Humanos, 1968. (Pte. 1).

— Resúmenes de memorias sobre los Convenios no ratificados: Trabajo forzoso. Informe III (2)

Servicio del Empleo y Recursos Humanos. Perú. Clasificación de las actividades económicas. Lima, 1967. 3 t.

### Vivienda

Banco de la Vivienda del Perú ... su misión, sus realizaciones. Lima, 1967.

## II PUBLICACIONES PERIODICAS

### a) ASOCIACION INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**Bibliografía Mundial de Seguridad Social.** N° 3, 1967.

**Boletín Informativo.** N° 12, 1968

**Prensa.** Ene., 1968.

**Revue Internacionale de Sécurité Sociale.** N° 2, 1968.

**Seguridad Social.** N°s: 46-47, 48, 1967.

### b) NACIONES UNIDAS

**Boletín.**, Dept. de Asuntos Sociales OEA. Nov., 1967.

**Boletín.** Sup. de la Rev. Interam. de Ciencias Sociales. N°s 2, 3, 1967.

**La Crónica de la OEA.** Vol. III, 2, 3, 1967.

**Estadística — Journal of the Inter-Amer. Statistical Inst.** N° 94, 1967.

**List of book Accessioned in the Columbus — Memorial Library.** Oct., 1967.

**Publicación de la Biblioteca.** Centro Interam. de Vivienda y Planeamiento. Nos. 11, 12, 13, 1967.

**Servicio Informativo para La Prensa.** N° 140, 1967.

**Suplemento Informativo CINVA.** Centro Interam. de Vivienda y Planeamiento. Ene., Feb., 1968.

### c) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

**Actas de las Reuniones del Consejo de Administración.** Nos. 167a, 168a, 1966-67.

Oficina Nacional de Planeamiento y Urbanismo. Perú, ed. Urbanismo y vivienda; recopilación de las disposiciones legales vigentes. Lima, 1967.

### Varios

Vela, D. Plástica maya; guía para su apreciación. Guatemala.

## DE ORGANISMOS INTERNA-

**Anuario de Estadística del Trabajo.** 1967.

**Boletín de Estadísticas del Trabajo.** Abr.— jun., 1967.

**Boletín Oficial.** Vol. L, 3, sup. I, VI, 1967.

**Informaciones Cooperativas.** N° 2, 1967.

**International Labour Documentation.** Nos. 210, 212, 213, 215, a 225, 1967-68.

**Labour and Automation - Bulletin.** N° 6, 1967.

**O. I. T. Panorama.** Nos. 28, 29, 1968.  
**Rev. Interna. del Trabajo.** Vol. 77, 1, 2, 1968.

**Serie Legislativa.** Nos. 1 a 6, 1967; 1, 1968.

**Serie Legislativa.** Nos. 1 a 6, 1967; 1, 1968.

**Sup. del Boletín de Estadísticas del Trabajo.** May., 1967.

### d) ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD - OFICINA SANITARIA PANAMERICANA

**Bol. de la O. S. P.** Vol. LXIII, n°6, 1967; vol. LXIV, 1, 2, 3, 1968.

**Salud Mundial.** Nov., dic., 1967; ene-feb., 1968.

### e) OTROS

Consejo Inter-Americano de Seguridad: **Noticias de Seguridad.** Nos. 1, 2, 3, 1968.

Instituto Latino-Americano de Relaciones Internacionales: **Aportes,** N° 6, 1967.

## III PUBLICACIONES PERIODICAS PERUANAS

- Actualidad Económica.** Nos. 235 a 238, 1967-68.
- Alianza Sindical.** N° 27, 1967.
- Anales del Serv. de Psiquiatría.** Hosp. Obr. de Lima. Nos. 1, 2, 3, 1967.
- Anuario Bibliográfico Peruano.** 1961-63.
- Balances de las Empresas.** Superintend. de Bancos. N° 150, 1967.
- Bol. Bibliográfico ESAN.** Nov.- dic., 1967; ene-feb., 1968.
- Bol. Bibliográfico ONRAP.** N° 12, 1967.
- Bol. Bibliográfico SENATI.** Vol II, 3 1967.
- Bol. Bibliográfico del INP.** Oct.-dic., 1967.
- Bol. de Estadística Peruana.** Vol 7, fas. 4° n° 7, 1964.
- Bol. de la Biblioteca Nac. del Perú.** N° 39-40, 1966.
- Bol. del Bco. Central de Reserva del Perú.** Nos. 431 a 434, 1967-1968.
- Bol. del Insti. Nac. de Planif.** Nos. 64 a 73, 1967-1968.
- Bol. Industrial Soc. Nac. de Industrias.** Nos. 182 a 194, 1967-68.
- Bol. Municipal. Concejo Prov. Lima.** N° 1754, 1967.
- Bol. Trimestral U.N.M.S.M.** Ene-mar., 1967.
- Comercio y Producción.** Nos. 459 a 461, 1967-68.
- Construcción & Industria.** N° 40, 1968. Estudios de Población y Desarrollo.
- Fénix.** Nos. 16, 17, 1966-67.
- Industria Peruana.** Nos. 422 a 424, 1967-68.
- Informaciones Comerciales.** Nos. 214, 215,, 216, 1967.
- Informaciones del Dept. de Bronco Pulmonares.** Nos. 99, 100, 1966.
- Informaciones Sociales.** Caja Nac. de Seg. Soc. N° 1-2-3-4, 1966.
- Informaciones y Memorias. Ingeniería Técnica Soc. de Ing. del Perú.** N° 7 1967.
- Informativo Legal Rodrigo.** Nos. 82 a 85, 1967-68.
- Informativo Quincenal. Soc. Nac. Agraria.** Nos. 28 a 35, 1967-68.
- Informativo Semanal.** Cámara Peruana de la Construcción. Nos. 248, 1967, 290, 1968.
- Informe Mensual del S.N.E.M.** N° 1-2-3, 1968.
- Leyes y Resoluciones de Carácter Gral. de la Repúbl.** N° 73, 1968.
- Memoria.** Bco. Popular del Perú. 1967.
- Memoria. Bco. de la Nación.** Vol. I, II, 1966.
- Memoria.** Colg. de Arquitectos del Perú. 1966-67.
- Memoria.** Soc. Nac. Agraria. 1966-67
- Memoria y Balance.** Bco. Internacional del Perú. 1967.
- Memoria y Balance.** Bco. Wiese. 1967.
- Memoria y Balance.** Caja de Ahorro de Lima. 1967.
- Memoria y Balance.** SENATI. 1966.
- Mensajero.** Nos. 39, 41, 1967-68.
- El Mensajero de Toquepala.** N° 158, 1968.
- Normas Legales.** N° 49, 1967.
- Noticias.** Soc. Benefic. Pública de Lima. Nos. 5, 6, 1967.
- Perú Sindical.** Nos. 21, 23, 1967.
- Principales Disposiciones en Materia Trabajo.** 1965, 1966, N° 9 y 10, 1967.
- Registro Oficial de Protestos.** Nos. 952 a 956-957, 1967.
- Rev. de Ciencias Psicológicas y Neurológicas.** N° 1, 1967.
- Rev. de Derecho de Trabajo.** N° 11, 1967.

**Rev. de IPAE.** N° 25, 1968.  
**Rev. de Jurisprudencia Peruana.** Nos. 285, 286, 287, 1967.  
**Rev. de la Facultad de Cienc. Económ. y Comer.** Nos. 73, 74, 1966-67.  
**Rev. de la Sanidad de Policía,** N° 4, 1967.  
**Rev. de la Sanidad Naval del Perú.** N° 2, 1967.  
**Rev. de Neuro-Psiquiatría.** N° 4, 1967.  
**Rev. del Comercio del Perú.** 1966.

**Rev. del Foro.** N° 3, 1966.  
**Rev. del Viernes Médico.** N° 3, 1967.  
**Rev. Peruana de Salud Pública.** Soc. Peruana de Salud. Jul.-dic., 1967.  
**Síntesis Semanales.** Confed. Nac. de Comerciantes. Nos. 592 a 608, 1967-68.  
**Situación Bancaria.** Superintende. de Bancos. Ago., Set., 1967.  
**Vía Libre.** The Peruvian Corporation Ltda. N° 17, 1968.

#### IV PUBLICACIONES PERIODICAS EXTRANJERAS

##### ALEMANIA

**Arbeitsschutz.** Nos. 11, 12, 1967.  
**Die Betriebskrankenkasse.** Nos. 11, 12, 1967; 1, 2, 1968.  
**Bol. Semanal de Asuntos Alemanes.** Nos. 65, 46, 47, 1967; 1 a 11, 1968.  
**Bundesarbeitsblatt.** Nos. 21 a 24, 1967; 1, 2, 1968.  
**Deutsche Versicherungszeitchrift.** Nos. 1 a 12, 1967; 1, 2, 1968.  
**Die Ersatzkasse.** Nos. 10, 11, 12, 1967; 2, 1968.  
**Informations-Dienst.** N° 98, 1967.  
**Die Ortskrankenkasse.** Nos. 21 a 24, 1967; 1 a 4, 1968.  
**Die Sozialversicherung.** Nos. 11, 12, 1967; 1, 2, 1968.  
**Versicherungs Wirtschaft.** Nos. 23, 24, 1967; 1 a 5, 1968.

##### ARGENTINA

**Bol. Bibliográfico de Servicio Social.** Vol. iv, 12, 1967.  
**Bol. de Estadísticas Sociales.** N° 2, 1966.  
**Bol. de Legislación.** N° 11, 1966.  
**Bol. del Inst. Nac. de Previsión Social.** Nos. 109, 110, 1967.  
**Bol. del Museo Social Argentino.** N° N° 333, 1967.

**Bol. Informativo.** Universidad Nac. del Litoral. Nos. 45, 46, 1967.  
**Derecho del Trabajo** Nos. 10, 11, 12, 1967; 1, 1968.  
**La Ley.** Feb., mar., incompl., 1968.  
**Rev. de la Escuela de Servicio Social.** Nos. 17, 18, 19, 20, 1966.  
**Seguros.** Nos. 4, 5, 1965-66; 12, 1968.  
**Universidad.** Univ. Nac. del Litoral. N° 71., 1967.

##### AUSTRIA

**Soziale Sicherheit.** Nos. 11, 12, 1967; 1, 2, 1968.

##### BELGICA

**Orientation Mutualiste.** N° 6, 1967.  
**Rev. de la Société d' Etudes et d' Expansion.** N° 227, 1967.

##### BOLIVIA

**Bol. Informativo.** N° 41, 1968.

##### BRASIL

**Bol. Informativo INPS.** N° 1, 1968.  
**Industriarios.** N° 112/114., 1966.

##### CANADA

**L' Information. Medicale et Paramed.** Nos. 23, 24, 2, 3, 1967; 4, 5, 1968.  
**Occupational Health Bulletin.** N° 5, 1963.



**COLOMBIA**

**Rev. de la Academia Colombiana de Jurisprudencia.** Nº 191, 1967.

**Universidad Pontif. Bolivariana.** Nº 103, 1967.

**CHILE**

**Bol. Mensual.** Bco. Central de Chile. Nos. 475-476, 477, 1967.

**Bol. Oficial del Serv. de Seguro Social.** Nos. 76, 77, 1967-68.

**Estadísticas.** 1966.

**Unidad.** Nos. 286-287, 288, 289-290, 1968.

**ECUADOR**

**Bol. del Banco Central del Ecuador.** Nos. 485, 486, 1968.

**Bol. del Instituto de Derecho Comparado.** Nº 16, 1966.

**Memoria.** Bco. Central del Ecuador. 1966.

**Seguridad Social.** Nº 151, 1967.

**ESPAÑA**

**Documentación Administrativa.** No. 117, 1967.

**Memoria.** Confed. Nac. de Entidades de Previsión Social. 1966.

**Rev. de Administración Pública.** Nº 54, 1967.

**Rev. de Economía Política.** Nº 46, 1967.

**Rev. de Política Social.** Nº 75, 1967.

**Rev. Iberoamericana de Seguridad Social.** Nº 6, 1967.

**ESTADOS UNIDOS**

**American Studies Journal.** Nº 2, 1967.

**Bol. de Gerencia Administrativa.** Nos. 180, 181, 1967.

**Bol. Informativo.** Consejo de Prevención de Accid. de Trabajo. Puerto Rico. Nos. 4, 5, 1967; 1, 1968.

**Employment Service Review.** Nos 10, 11-12, 1967.

**El Hospital.** Nos. 11, 12, 1966; 1 a 12, 1967.

**Milbank Memorial Fund Quarterly.** Nos. 1, 2, Vol. XLVI, 1, 1968.

**Monthly Labor Review.** Nos. 11, 12, 1967; 1, 2, 1968.

**The Monthly Review.** Nos. 10, 11, 1967; 1, 2, 1968.

**News.** Natin. Libr. of Medicine. Nos. 11, 12, 1967; 1, 2, 1968.

**Nota para Publicidad.** Nos. 120, 121, 1965; 122 a 169, 1966; 170 a 179, 1967; 186, 1968.

**Programa Radial.** Nos. 209, 1965; 210 a 260, 1966; 261 a 313, 1967; 314 a 321; 1968.

**Progreso.** Nov-dic., 1967; ene-feb., 1968.

**Public Health Reports.** Nos. 11, 12, 1967; 1, 2, 1968.

**Report. Export-Import Bank.** 1967.

**Servicios Públicos.** Nos. 6, 1967; 1, 1968.

**Social Health News.** Nos. 8, 9, 1967.

**Social Security Bulletin.** Nos. 12, 1967; 1, 1968.

**Unemployment Insurance Review.** Nos. 11, 12, 1967; 1, 1968.

**Welfare in Review.** 1, 1968.

**FRANCIA**

**Bull. Analytique de Documentation.** Nos. 7-8, 9, 10, 1967.

**Bull. d'Information de la Mutualité Agr.** Nos. 175, 176, 717, 1967-68.

**Bull. du Service social des Organismes de Sécurité Sociales.** Nos. 152 a 155, 1967.

**Guide du Correspondant de Caisse de Sécurité Sociale.** Nos. 10, 11, 12, 1967.

**Informations Sociales...** 10, 11, 12, 1967.

**Notes & Documents.** Nº 28, 1967.

**Rev. de la Mutualité.** Nº 47, 1967.

**Rev. de la Sécurité Sociale.** Nos. 191 a 194, 1967.

**Rev. des Applications de L'Electricite.**  
Nos. 218, 219, 1967.

**Vie Sociale.** Nos. 10, 11, 12, 1967; 1,  
1968.

#### GRAN BRETAÑA

**Bank of London & South America.**  
Nos. 12, 13, 14, 1967-68.

**The Economist.** Nos. 17, 1967; 1 a 7,  
1968.

#### GUATEMALA

**Bol. Estadístico.** N° 8-9, 1968.

**Rev. de la Fac. de Ciencias Jurídicas  
y Sociales.** N° 1-2, 1967.

**Seminario.** Organo divulgatorio del  
Sem. de Integr. Soc. N° 16, 1967.

#### HAITI

**Bull. Trimestral de Statistique.** N° 61,  
1966.

#### HOLANDA

**Bol. Informativo.** Centro de Estudios  
y Doc. Latinoamericanos. N° 6, 1967.

**Sociale Verzekeringbank.** 1966.

**Verslag Over.** Aangande de Kinder-  
bijslaverekingen. 1966.

**Verslag Over.** Van Het Ouderdoms-  
fonds. 1966.

**Verslagen Over.** Aangaande de Ou-  
derdomsverzekering. 1966.

#### HONDURAS

**Bol. Estadístico.** Inst. Hondureño de  
Seg. Soc. Ene., feb., mar., 1967.

**La Gaceta.** Abr., may., 1967.

#### ITALIA

**Archivo di Medicina Mutualistica.** Nos.  
XLVI, XLVII, 1967.

**Archivo di Medicina Mutualistica—  
Rassegna Bibliográfica.** Nos. XVIII,  
XIX, 1966-67.

**Informazioni INADEL.** Nos. 9 a 12,  
1967; 1, 1968.

**Previdenza Sociale.** Nos. 4, 5, 1967.

**La Previdenza Sociale Nella Estera.**  
Nos. 9, 10, 11, 1967.

**I Problemi della Sicurezza Sociale.** N°  
4, 1967.

**Rassegna del Lavoro.** Nos 6 a 10, 1967.

**Rassegna del Lavoro. Quaderno.** N°  
46, 1968.

**Revista degli Infortuni e delle Malat-  
tie professionali.** N° 3-4, 1967.

#### LUXEMBURGO

**L'Assurance-Maladie.** 1966.

#### MEXICO

**Acción Indigenista.** Nos. 165, 166, 1967.

**América Indígena.** N° 4, 1967.

**Bol. de Información Oficial.** Inst.  
Mex. del Seg. Soc. Nos. 20, 21, 1967.

**Bol. Médico.** Inst. Mex. del Seg. Soc.  
Nos. 9, 10, 11, 1967.

**Civitas.** Inst. de Estud. Soc. de Mon-  
terrey. N° 7, 1967.

**Finanzas y Contabilidad.** Nos. 9, 10,  
1967.

**La Justicia.** N° 450, 1967.

**Nuestra Gente.** Nos. 16 a 19, 1967-68.

**Rev. Mexicana del Trabajo.** N° 2, 1967.

#### PANAMA

**Anuario de Comercio Exterior.** Esta-  
dística Panameña. 1964.

**Estadística Panameña: Comercio Ex-  
terior.** Serie "K". 1, 1966.

**Estadística Panameña: Demografía.**  
1965.

**Estadística Panameña: Estadísticas  
Vitales.** Serie "B". 1965.

**Estadística Panameña: Estadísticas  
Vitales.** Serie "B" 1, 5 a 12, 1969;  
1 a 12, 1960; 1, 1963; 2, 1964.

**Estadística Panameña: Hacienda Pú-  
blica y Finanzas.** Nos. 1, 2, 1966.

**Estadística Panameña: Industria.** Se-  
rie "F". N° 1, 1966

**Estadística Panameña: Industria.** Se-  
rie "F". N° 2, 1967.



**Estadística Panameña: Industria.** Serie "F1". N° 2, 1960.

**Estadística Panameña: Precios y Costo de la Vida.** Serie "G". N° 3, 1967.

**Información Agropecuaria.** Nos. 2, 4, 6, 7, 8, 9, 10. 1967.

**Panamá en Cifras.** 1962-1966.

#### PARAGUAY

**Bol. Inst. de Previsión Soc.** N° 50, 1967.

**Memoria. Inst. de Previsión Soc.** 1965-66.

#### PORTUGAL

**Bol. Bimestral.** Nos. 18, 19, 1967.

**Bol. do Inst. Nac. do Trabalho e Previdencia.** Nos. 22 a 24, 1967.

#### REP. DOMINICANA

**Seguridad Social.** Inst. Dom. de Seguros Sociales. Jul-dic., 1967.

#### RUMANIA

**Rev. de Statistica.** Nos. 8, 9, 1967.

#### SUIZA

**Schweizerische Krankenkassen - Zeitung.** Nos. 20 a 24, 1967; 1, 2, 3, 1968.

#### URUGUAY

**Bol. Mensual.** Bco. de la Rep. Oriental del Uruguay. Nos. 289-291, 292-294, 1967.

**Suplemento Estadístico.** Bco. de la Rep. Oriental del Uruguay. N° 273-275, 1967.

#### VENEZUELA

**Archivos Latinoamericanos de Nutrición.** Nos. 3, 4, 1967.

**Bol. Bibliográfico.** Bco. Central de Venezuela. N° 227, 1967.

**Bol. de la Cámara de Comercio de Caracas.** Nos. 646 a 650, 1967-68.

**Bol. Mensual.** Bco. Central de Venezuela. Nos. 283 a 287, 1967.

**Cuadernos C.V.F.** N° 10, 1967.

**Memoria.** Bco. Central de Venezuela. 1967.

**Rev. Venezolana de Sanidad y Asistencia Social.** N° 4, 1965.

**CHILE****IMPLANTACION DEL SEGURO OBLIGATORIO DE ACCIDENTES  
DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES**

Por cuanto el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente:  
Proyecto de ley:

**TITULO I****OBLIGATORIEDAD, PERSONAS PROTEGIDAS Y AFILIACION****Párrafo 1º Obligatoriedad**

**Artículo 1º.**— Declárase obligatorio el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, en la forma y condiciones establecidas en la presente ley.

**Párrafo 2º Personas Protegidas**

**Artículo 2º.**— Estarán sujetas, obligatoriamente, a este seguro, las siguientes personas:

- a) Todos los trabajadores por cuenta ajena, cualesquiera que sean las labores que ejecuten, sean ellas manuales o intelectuales, o cualquiera que sea la naturaleza de la empresa, institución, servicio o persona para quien trabajan; incluso los servidores domésticos y los aprendices;
  - b) Los funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado, municipales y de instituciones administrativamente descentralizadas del Estado.
- Asimismo, las personas que desempeñen cargos de representación popular, y las que sean dirigentes de federaciones sindicales y de la Central Unica de Trabajadores;
- c) Los estudiantes que deben ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel; y
  - d) Los trabajadores independientes y los trabajadores familiares.

El Presidente de la República establecerá, dentro del plazo de un año, a contar desde la vigencia de la presente ley, el financiamiento y condiciones en que deberán incorporarse al régimen de seguro de esta ley las personas indicadas en las letras b) y c) de este artículo.

No obstante, el Presidente de la República queda facultado para decidir la oportunidad, financiamiento y condiciones en que deberán incorporarse al régimen de seguro que establece esta ley las personas indicadas en la letra d).

**Artículo 3º.**— Estarán protegidos, también, todos los estudiantes de establecimientos fiscales o particulares por los accidentes que sufran con ocasión de sus estudios o en la realización de su práctica educacional.

El Presidente de la República queda facultado para decidir la oportunidad, financiamiento y condiciones de la incorporación de tales estudiantes a este se-



guro escolar, la naturaleza y contenido de las prestaciones que se les otorgara y los organismos, instituciones o servicios que administrarán dicho seguro.

### Párrafo 3º Afiliación

**Artículo 4º.**— La afiliación de un trabajador, hecha en una Caja de Previsión para los demás efectos de seguridad social, se entenderá hecha, por ministerio de la ley, para este seguro, salvo que la entidad empleadora para la cual trabaje se encuentre adherida a alguna Mutualidad.

Respecto de los trabajadores de contratistas o subcontratistas, deberán observarse, además las siguientes reglas:

El dueño de la obra, empresa o faena será subsidiariamente, responsable de las obligaciones que, en materia de afiliación y cotización, afecten a sus contratistas respecto de sus trabajadores. Igual responsabilidad afectará al contratista en relación con las obligaciones de sus subcontratistas.

## TITULO II CONTINGENCIAS CUBIERTAS

**Artículo 5º.**— Para los efectos de esta ley se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.

Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo.

Se considerarán también accidentes del trabajo los sufridos por dirigentes de instituciones sindicales a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales.

Exceptúanse los accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima. La prueba de las excepciones corresponderá al organismo administrador.

**Artículo 6º.**— Los Consejos de los organismos administradores podrán otorgar el derecho al goce de los beneficios establecidos en la presente ley, en caso de accidentes debidos a fuerza mayor extraña al trabajo que afectare al afiliado en razón de su necesidad de residir o desempeñar sus labores en el lugar del siniestro.

Las empresas y los fondos de los seguros de enfermedad y de pensiones respectivos, deberán, en tal caso integrar en el fondo de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de que se trate, las sumas equivalentes a las prestaciones que habrían debido otorgar por aplicación de las normas generales sobre seguro de enfermedad o medicina curativa, invalidez no profesional o supervivencia, en la forma que señale el Reglamento.

En todo caso, los acuerdos a que se refiere el inciso primero, deberán ser sometidos a la aprobación de la Superintendencia de Seguridad Social.

**Artículo 7º.**— Es enfermedad profesional la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.

El Reglamento enumerará las enfermedades que deberán considerarse como profesionales. Esta enumeración deberá revisarse, por lo menos, cada tres años.

Con todo, los afiliados podrán acreditar ante el respectivo organismo administrador el carácter profesional de alguna enfermedad que no estuviere enumerada en la lista a que se refiere el inciso anterior y que hubiese contraído como consecuencia directa de la profesión o del trabajo realizado. La resolución que al respecto dicte el organismo administrador será consultada ante la Superintendencia de Seguridad Social, la que deberá decidir dentro del plazo de tres meses con informe del Servicio Nacional de Salud.

### TITULO III ADMINISTRACION

**Artículo 8º.**— La Administración del Seguro estará a cargo del Servicio de Seguro Social, del Servicio Nacional de Salud, de las Cajas de Previsión y de las Mutualidades de Empleadores, en conformidad a las reglas contenidas en los artículos siguientes.

**Artículo 9º.**— Respecto de los afiliados en el Servicio de Seguro Social, el seguro será administrado por éste, correspondiendo al Servicio Nacional de Salud otorgarles las prestaciones médicas y los subsidios por incapacidad temporal, sin perjuicio de las demás funciones que le encomienda la presente ley.

El Servicio Nacional de Salud cumplirá sus funciones a través de sus servicios técnicos, quienes proveerán los medios y el personal para realizar las obligaciones que le encomienda la presente ley. Un comité asesor propondrá la política de acción, las normas y los programas y la repartición del presupuesto para sus fines específicos.

El Servicio de Seguro Social cumplirá sus funciones a través del Departamento de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, que se crea con la presente ley y cuya organización administrativa interna será determinada por un Reglamento que deberá dictar el Presidente de la República.

El Presidente de la República queda facultado para modificar la Planta del Servicio Nacional de Salud, cuando lo estime necesario para que esta institución amplíe sus servicios de prevención y rehabilitación.

**Artículo 10º.**— Respecto de los afiliados en otras Cajas de Previsión, administrará este seguro el respectivo organismo previsional en que estén afiliados. Estos organismos, en caso de carecer de adecuados servicios médicos propios, podrán contratar el otorgamiento de las prestaciones médicas. No obstante, para el Servicio Nacional de Salud será obligatorio convenir el otorgamiento de tales prestaciones, con las Cajas que lo soliciten, sujeto ello al pago de las tarifas que fijará periódicamente.

El Presidente de la República queda facultado para modificar las plantas del personal de los organismos que, para otorgar tales prestaciones, opten por instalar sus propios Servicios Médicos o ampliar los existentes.

En la provisión de los cargos que se creen en virtud de esta facultad deberán observarse las normas que sobre ascensos contiene el Estatuto Administrativo.

**Artículo 11º.**— El seguro podrá ser administrado, también, por las Mutualistas de Empleadores, que no persigan fines de lucro, respecto de los trabajadores dependientes de los miembros adheridos a ellas.

**Artículo 12º** El Presidente de la República podrá autorizar la existencia de estas instituciones, otorgándoles la correspondiente personalidad jurídica, cuando cumplan con las siguientes condiciones:

- a) Que sus miembros ocupen, en conjunto, 20,000 trabajadores, a lo menos, en faenas permanentes;
- b) Que dispongan de servicios médicos adecuados, propios o en común con otra mutualidad los que deben incluir servicios especializados, incluso en rehabilitación;
- c) Que realicen actividades permanentes de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- d) Que no sean administradas directa ni indirectamente por instituciones con fines de lucro, y
- e) Que sus miembros sean solidariamente responsables de las obligaciones contraídas por ellas.

El Servicio Nacional de Salud controlará que dentro del plazo que fije el Presidente de la República en el decreto que les conceda personalidad jurídica, cumplan con las exigencias previstas en las letras b) y c) del inciso anterior.

En caso de disolución anticipada de una Mutualidad, sus miembros deberán constituir los capitales representativos correspondientes a las pensiones de responsabilidad de dicha Mutualidad, en el o los organismos administradores que deban hacerse cargo, en el futuro, del pago de tales pensiones.

En lo demás, se procederá en la forma como dispongan sus estatutos y el Estatuto Orgánico de las Mutualidades que deberá dictar el Presidente de la República en conformidad al artículo siguiente.

Las Mutualidades estarán sometidas a la fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social, la que ejercerá estas funciones en conformidad a sus leyes y reglamentos orgánicos.

**Artículo 13º.**— Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, contado desde la publicación de la presente ley, dicte el Estatuto Orgánico por el que se habrán de regir estas Mutualidades.

Dicho Estatuto deberá prever que el Directorio de estas instituciones esté integrado, paritariamente, por representantes de los empleadores y de los trabajadores y la forma como se habrá de elegir al presidente de la institución, el cual lo será también del Directorio.

**Artículo 14º.**— Los organismos administradores no podrán destinar a gastos de administración una suma superior al 10% de los ingresos que les correspondan para este seguro.

#### TITULO IV COTIZACION Y FINANCIAMIENTO

**Artículo 15º.**— El Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales se financiará con los siguientes recursos:

- a) Con una cotización básica general del 1% de las remuneraciones imponibles, de cargo del empleador;
- b) Con una cotización adicional diferenciada en función de la actividad y riesgo de la empresa o entidad empleadora, la que será determinada por el Presidente de la República y no podrá exceder de un 4% de las remuneraciones imponibles, que también será de cargo del empleador, y que se fijará sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16º;

- d) Con las utilidades o rentas que produzca la inversión de los fondos de reserva, y
- e) Con las cantidades que les corresponda por el ejercicio del derecho de repetir de acuerdo con los artículos 56º y 69º.

**Artículo 16º.**— Las empresas o entidades que implanten o hayan implantado medidas de prevención que rebajen apreciablemente los riesgos de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales, podrán solicitar que se les reduzca la tasa de cotización adicional o que se les exima de ella si alcanzan un nivel óptimo de seguridad.

Las empresas o entidades que no ofrezcan condiciones satisfactorias de seguridad y/o higiene, o que no implanten la medidas de seguridad que el organismo competente les ordene, deberán cancelar la cotización adicional con recargo de hasta el 100%, sin perjuicio de las demás sanciones que les correspondan. El Reglamento establecerá los requisitos y proporciones de las rebajas y recargos, así como también la forma, proporciones y plazos en que se concederán o aplicarán.

**Artículo 17º.**— Las cotizaciones se calcularán sobre la base de las mismas remuneraciones o rentas por las que se cotiza para el régimen de pensiones de la respectiva institución de previsión del afiliado.

Las cotizaciones que deban integrarse en alguna Caja de Previsión, se considerarán parte integrante de su sistema impositivo, gozando por lo tanto de los mismos privilegios y garantías. Asimismo, el incumplimiento de integrar las cotizaciones tendrá las mismas sanciones que las leyes establecen o establezcan en el futuro para dicho sistema.

**Artículo 18.**— En caso de incumplimiento de la obligación de cotizar de parte de los empleadores afectos a alguna Mutualidad, deberán observarse las siguientes reglas:

- a) La Mutualidad deberá hacer la liquidación de las cotizaciones adeudadas;
- b) El infractor deberá pagar un interés penal de un 3% mensual sobre el monto de lo adeudado, y
- c) En la misma liquidación se impondrá, también, una multa cuyo monto será equivalente al 50% de las imposiciones adeudadas, y en ningún caso, inferior a medio sueldo vital mensual, escala A) del Departamento de Santiago.

Esta multa se recargará en un 50% si la infracción se produce con posterioridad a haberse verificado un accidente o enfermedad por algún trabajador.

La liquidación aprobada por el presidente de la respectiva Mutualidad tendrá mérito ejecutivo y su notificación y cobro se ajustarán a las mismas normas que rigen para el sistema de cobranza judicial del Servicio de Seguro Social, gozando, también, del mismo privilegio.

**Artículo 19º.**— El régimen financiero del Seguro será el de reparto. Pero deberá formarse una reserva de eventualidades no inferior al 2% ni superior al 5% del ingreso anual.

**Artículo 20º.**— Respecto de las Mutualidades, el estatuto orgánico de ellas deberá establecer que estas instituciones formen, además de la reserva de eventualidades a que se refiere el artículo anterior una reserva adicional para atender el pago de las pensiones y de sus futuros reajustes.



**Artículo 21º.**— Mediante decreto supremo se determinará la proporción en que se distribuirá, entre el Servicio de Seguro Social y el Servicio Nacional de Salud, el producto de las cotizaciones que aquél recaude para este seguro.

Los demás organismos administradores deberán, además, entregar al Servicio Nacional de Salud un determinado porcentaje de sus ingresos, el que será determinado, respecto de cada cual, por el Presidente de la República, para que esta institución lo dedique exclusivamente al financiamiento de sus labores de inspección, prevención de riesgos profesionales, rehabilitación y reeducación de inválidos.

Los excedentes que se produzcan en cada ejercicio, en los fondos respectivos de las diversas cajas de previsión, serán distribuidos de acuerdo con las normas que establezca el reglamento, debiéndose aportar por duodécimos presupuestarios y haciéndose los ajustes que correspondan de acuerdo a sus balances anuales.

**Artículo 22º.**— La respectiva entidad administradora aportará al fondo de pensiones de la institución de previsión que corresponda el 15% del monto total de los subsidios que pague.

**Artículo 23º.**— Todas las sumas que corresponda percibir al Servicio Nacional de Salud, por aplicación de lo dispuesto en la presente ley, se contabilizarán por separado y este organismo deberá destinarlas exclusivamente a los objetivos que esta ley le encomienda.

**Artículo 24º.**— Créase un fondo especial destinado a la rehabilitación de alcohólicos que será administrado por el Servicio Nacional de Salud y que se formará hasta con el 10% de los excedentes a que se refiere el inciso tercero del artículo 21º y con el 10% de las multas de cualquiera naturaleza que se apliquen en conformidad a la presente ley.

El Servicio Nacional de Salud destinará estos recursos preferentemente a la construcción, habilitación y funcionamiento de clínicas para el uso de las instituciones con personalidad jurídica que existan o se constituyan exclusivamente con la finalidad señalada, a las que podrán también otorgar subvenciones de acuerdo con sus necesidades.

Un reglamento que el Presidente de la República dictará, dentro del plazo de 180 días desde la fecha de promulgación de la ley, determinará la forma de administrar y distribuir estos recursos.

## CAPITULO V. PRESTACIONES

### Párrafo 1º Definiciones

**Artículo 25º.**— Para los efectos de esta ley se entenderá por “entidad empleadora” a toda empresa, institución, servicio o, persona que proporcione trabajo; y por “trabajador”, a toda persona, empleado u obrero, que trabaje para alguna empresa, institución, servicio o persona.

**Artículo 26º.**— Para los efectos del cálculo de las pensiones, se entiende por sueldo base mensual el promedio de las remuneraciones o rentas, sujetas a cotización, excluidos los subsidios, percibidas por el afiliado en los últimos seis meses, inmediatamente anteriores al accidente o al diagnóstico médico, en caso de enfermedad profesional.

En caso que la totalidad de los referidos seis meses no estén cubiertos por cotizaciones, el sueldo base será igual al promedio de las remuneraciones o rentas por las cuales se han efectuado cotizaciones.

El trabajador podrá acreditar en todo caso, que ha percibido remuneración superior a aquella por la cual se le hicieron las cotizaciones, debiendo entonces calcularse el sueldo base sobre la renta efectivamente percibida, sin perjuicio de que la respectiva institución previsional persiga el pago de las cotizaciones adeudadas, con sus intereses y multas, por la diferencia entre la remuneración real y la declarada para los efectos previsionales. Al empleador, también se le aplicará la sanción máxima establecida en el artículo 80º.

Si el accidente o enfermedad ocurre antes que hubiere correspondido entregar la primera cotización, se tendrá por sueldo base el indicado como sueldo o renta en el acto de la afiliación o el que tuvo derecho a percibir a la fecha en que la afiliación debió efectuarse.

Para calcular el sueldo base mensual, las remuneraciones o rentas que se consideren, se aplicarán en el mismo porcentaje en que hubiere aumentado el sueldo vital, escala A) del Departamento de Santiago, desde la fecha en que ellas fueron percibidas hasta la fecha a partir de la cual se declaró el derecho a pensión.

En ningún caso el sueldo base mensual será inferior al sueldo vital mensual, escala A) del Departamento de Santiago o al salario mínimo industrial, según fuere la actividad profesional del afiliado, vigente a la fecha a partir de la cual se declaró el derecho a pensión.

**Artículo 27º.**— Para el otorgamiento de las prestaciones pecuniarias, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales se clasifican en las siguientes categorías, según los efectos que produzcan:

- 1º.—Que producen incapacidad temporal;
- 2º.—Que producen invalidez parcial;
- 3º.—Que producen invalidez total;
- 4º.—Que producen gran invalidez, y
- 5º.—Que producen la muerte.

**Artículo 28º.**— Las prestaciones que establecen los artículos siguientes se deben otorgar, tanto en caso de accidente del trabajo como de enfermedad profesional.

### **Párrafo 2º Prestaciones Médicas**

**Artículo 29º.**— La víctima de un accidente del trabajo o enfermedad profesional tendrá derecho a las siguientes prestaciones, que se otorgarán gratuitamente hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por la enfermedad o accidente:

- a) Atención médica, quirúrgica y dental en establecimientos externos o a domicilio;
- b) Hospitalización si fuere necesario, a juicio del facultativo tratante;
- c) Medicamentos y productos farmacéuticos;
- d) Prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación;

- e) Rehabilitación física y reeducación profesional; y
- f) Los gastos de traslado y cualquier otro que sea necesario para el otorgamiento de estas prestaciones.

También tendrán derecho a estas prestaciones médicas los asegurados que se encuentren en la situación a que se refiere el inciso final del artículo 5º de la presente ley.

### **Párrafo 3º Prestaciones por Incapacidad Temporal**

**Artículo 30º.**— La incapacidad temporal da derecho al accidentado o enfermo a un subsidio diario equivalente al 85% de las remuneraciones o rentas, sujetas a cotización que esté percibiendo o haya percibido en el último período de pago. En todo caso, el monto del subsidio se reajustará en un porcentaje equivalente al alza que experimenten los correspondientes sueldos y salarios en virtud de leyes generales o por aplicación de convenios colectivos de trabajo.

**Artículo 31º.**— El subsidio se pagará durante toda la duración del tratamiento desde el día que ocurrió el accidente o se comprobó la enfermedad, hasta la curación del afiliado o su declaración de invalidez.

La duración máxima del período del subsidio será de 52 semanas el cual se podrá prorrogar por 52 semanas más cuando sea necesario para un mejor tratamiento de la víctima o para atender su rehabilitación.

Si al cabo de las 52 semanas o de las 104, en su caso, no se hubiere logrado la curación y/o rehabilitación de la víctima, se presumirá que presenta un estado de invalidez.

**Artículo 32º.**— El subsidio se pagará incluso por los días feriados y no estará afecto a descuentos por concepto de impuestos o cotizaciones de previsión social. El beneficio de subsidio, durante todo el tiempo que dure su otorgamiento, se considerará como activo en la respectiva institución de previsión social para todos los efectos legales.

**Artículo 33º.**— Si el accidentado o enfermo se negare a seguir el tratamiento o dificultare o impidiere deliberadamente su curación, se podrá suspender el pago del subsidio a pedido del médico tratante y con el visto bueno del jefe técnico correspondiente.

El afectado podrá reclamar en contra de esta resolución ante el Jefe del Área respectiva del Servicio Nacional de Salud, de cuya resolución, a su vez, podrá apelar ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

### **Párrafo 4º Prestaciones por Invalidez**

**Artículo 34º.**— Se considerará inválido parcial a quien haya sufrido una disminución de su capacidad de ganancia, presumiblemente permanente, igual o superior a un 15% e inferior a un 70%.

**Artículo 35º.**— Si la disminución es igual o superior a un 15% e inferior a un 40% la víctima tendrá derecho a una indemnización global, cuyo monto no excederá de 15 veces el sueldo base y que se determinará en función de la relación entre dicho monto máximo y el valor asignado a la incapacidad respectiva, en la forma y condiciones previstas en el Reglamento.

En ningún caso esta indemnización global podrá ser inferior a medio sueldo vital mensual del Departameno de Santiago.

**Artículo 36º.**— Si la indemnización global excede de seis sueldos vitales mensuales, escala A) del Depto. de Santiago, se pagará por mensualidades iguales y vencidas, cuyo monto equivaldrá a 30 veces el subsidio diario que se determina en conformidad al artículo 30º de esta ley.

Sin embargo, el organismo administrador podrá autorizar el pago total de la prestación, de una sola vez, cuando se acredite que se le invertirá en uno cualquiera de los siguientes objetivos:

- a) Compra de un inmueble;
- b) Adquisición de cuotas de ahorro para la vivienda en la Corporación de la Vivienda o en los depósitos de alguna Asociación de Ahorro y Préstamos, de acuerdo a la reglamentación de la respectiva institución administradora;
- c) Pago de deudas hipotecarias derivadas de la adquisición de una propiedad;
- d) Instalación de un taller, industria o comercio; y
- e) En general, en cualquier objetivo que a juicio de la institución administradora, sea justificado.

**Artículo 37º.**— El asegurado que sufiere un accidente que, sin incapacitarlo para el trabajo, le produjere una mutilación importante o una deformación notoria, será considerado inválido parcial en conformidad a lo dispuesto en los artículos precedentes. En tal caso, tendrá derecho a la indemnización establecida en el artículo 35º., que será fijada, por el organismo administrador, de acuerdo al grado de mutilación o deformación. La mutilación importante o deformación notoria, si es en la cara, cabeza u órganos genitales, dará derecho al máximo de la indemnización establecida en dicho artículo.

**Artículo 38º.**— Si la disminución de la capacidad de ganancia es igual o superior a un 40% e inferior a un 70% el accidentado o enfermo tendrá derecho a una pensión mensual, cuyo monto será equivalente al 35% del sueldo base.

**Artículo 39º.**— Se considerará inválido total a quien haya sufrido una disminución de su capacidad de ganancia, presumiblemente permanente igual o superior a un 70%.

El inválido total tendrá derecho a una pensión mensual equivalente al 70% de su sueldo base.

**Artículo 40º.**— Se considerará gran inválido a quien requiere del auxilio de otras personas para realizar actos elementales de su vida.

En caso de gran invalidez la víctima tendrá derecho a un suplemento de pensión mientras permanezca en tal estado, equivalente a un 30% de su sueldo base.

**Artículo 41º.**— Los montos de las pensiones se aumentarán en un 5% por cada uno de los hijos que le causen asignación familiar al pensionado, en exceso sobre dos, sin perjuicio de las asignaciones familiares que correspondan.

En ningún caso esas pensiones podrán exceder del 50%, 100% ó 140% del sueldo base según sean por invalidez parcial, total o gran invalidez, respectivamente. La cuantía de la pensión será disminuída o aumentada cada vez que se ex-



tinga o nazca el derecho a los suplementos a que se refiere el inciso primero de este artículo.

**Artículo 42º.**— Los organismos administradores podrán suspender el pago de las pensiones a quienes se nieguen a someterse a los exámenes, controles o prescripciones que les sean ordenados, o que rehusen sin causa justificada, a someterse a los procesos necesarios para su rehabilitación física y reeducación profesional que les sean indicados.

El interesado podrá reclamar de la suspensión ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

#### **Párrafo 5º Prestaciones por Supervivencia**

**Artículo 43º.**— Si el accidente o enfermedad produjere la muerte del afiliado, o si fallece el inválido pensionado, el cónyuge, sus hijos legítimos, naturales, ilegítimos o adoptivos, la madre de sus hijos naturales así como también los ascendientes o descendientes que le causaban asignación familiar, tendrán derecho a pensiones de supervivencia en conformidad con las reglas de los artículos siguientes.

**Artículo 44º.**— La cónyuge superviviente mayor de 45 años de edad o inválida de cualquier edad, tendrá derecho a una pensión vitalicia equivalente al 50% de la pensión básica que habría correspondido a la víctima si se hubiere invalidado totalmente, o de la pensión básica que percibía en el momento de la muerte.

Igual pensión corresponderá a la viuda menor de 45 años de edad, por el periodo de un año, el que se prorrogará por todo el tiempo durante el cual mantenga a su cuidado hijos legítimos que le causen asignación familiar. Si al término del plazo o de su prórroga hubiere cumplido los 45 años de edad, la pensión se transformará en vitalicia.

Cesará su derecho si contrajere nuevas nupcias.

Sin embargo, la viuda que disfrutare de pensión vitalicia y contrajere matrimonio tendrá derecho a que se le pague, de una sola vez, el equivalente a dos años de su pensión.

**Artículo 45º.**— La madre de los hijos naturales del causante, soltera o viuda, que hubiere estado viviendo a expensas de éste hasta el momento de su muerte, tendrá también derecho a una pensión equivalente al 30% de la pensión básica que habría correspondido a la víctima si se hubiere invalidado totalmente o de la pensión básica que perciba en el momento de la muerte, sin perjuicio de las pensiones que correspondan a los demás derecho-habientes.

Para tener derecho a esta pensión el causante debió haber reconocido a sus hijos con anterioridad a la fecha del accidente o del diagnóstico de enfermedad.

La pensión será concedida por el mismo plazo y bajo las mismas condiciones que señala el artículo anterior respecto de la pensión por viudez.

Cesará el derecho si la madre de los hijos naturales del causante que disfrute de pensión vitalicia contrajera nuevas nupcias, en cuyo caso tendrá derecho también a que se le pague de una sola vez, el equivalente a dos años de su pensión.

**Artículo 46º.**— El viudo inválido que haya vivido a expensas de la cónyuge afiliada, tendrá derecho a pensión en idénticas condiciones que la viuda inválida.



**Artículo 47º.**— Cada uno de los hijos del causante, menores de 18 años o mayores de esa edad, pero menores de 23 años, que sigan estudios regulares secundarios, técnicos, o superiores o inválidos de cualquier edad, tendrán derecho a percibir una pensión equivalente al 20% de la pensión básica que habría correspondido a la víctima, si se hubiere invalidado totalmente o de la pensión básica que percibía en el momento de la muerte.

**Artículo 48º.**— A falta de las personas designadas en las disposiciones precedentes, cada uno de los ascendientes y demás descendientes del causante que le causaban asignación familiar tendrán derecho a una pensión del mismo monto señalado en el artículo anterior.

Estos descendientes tendrán derecho a la pensión mencionada en el inciso anterior hasta el último día del año en que cumplirán 18 años de edad.

**Artículo 49º.**— Si los descendientes del afiliado fallecido carecieren de padre y madre, tendrán derecho a la pensión a que se refieren los artículos anteriores aumentada en un 50%.

En estos casos, las pensiones podrán ser entregadas a las personas o instituciones que los tengan a su cargo, en las condiciones que determine el reglamento.

**Artículo 50º.**— En ningún caso las pensiones por supervivencia podrán exceder en su conjunto, del 100% de la pensión total que habría correspondido a la víctima si se hubiere invalidado totalmente o de la pensión total que percibía en el momento de la muerte, excluido el suplemento por gran invalidez, si lo hubiere. Las reducciones que resulten de la aplicación del máximo señalado en el inciso anterior, se harán a cada beneficiario o prorratea de sus respectivas cuotas, las que acrecerán también proporcionalmente, dentro de los límites respectivos a medida que alguno de los beneficiarios deje de tener derecho a pensión o fallezca.

#### **Párrafo 6º Cuota Mortuoria**

**Artículo 51º.**— La persona o institución que compruebe haberse hecho cargo de los funerales de la víctima, recibirá, como cuota mortuoria, con el fin de cubrir el valor de ellos, una suma equivalente a dos sueldos vitales mensuales, escala A) del Departamento de Santiago.

El cónyuge que vivía a expensas del fallecido, recibirá, además, cuatro sueldos vitales mensuales, escala A) del Departamento de Santiago, sin perjuicio de la pensión de supervivencia que le correspondiere.

En caso de que no hubiere habido cónyuge, la suma anterior corresponderá a los descendientes y ascendientes que vivían a expensas del fallecido y que tuvieran derecho a pensión de supervivencia y sin perjuicio de percibir también estas últimas.

Estas prestaciones no estarán afectas a ningún impuesto o imposición.

#### **Párrafo 7º Normas Generales**

**Artículo 52º.**— Las prestaciones de subsidios, pensión y cuota mortuoria, que establece la presente ley, sea incompatibles con las que contemplan los diver-

Los regímenes previsionales. Los beneficiarios podrán optar entre a quéllas y éstas, en el momento en que se les haga el llamamiento legal.

**Artículo 53º.**— El pensionado por accidente del trabajo o enfermedad profesional que cumpla la edad para tener derecho a pensión dentro del correspondiente régimen previsional, entrará en el goce de esta última de acuerdo con las normas generales pertinentes, dejando de percibir la pensión de que disfrutaba. En ningún caso la nueva pensión podrá ser inferior al monto de la que disfrutaba ni al 80% del sueldo base que sirvió para calcular la pensión anterior, ampliando en la forma que señalan los artículos 25º y 41º y su pago se hará con cargo a los recursos que la respectiva institución de previsión social debe destinar al pago de pensiones de vejez.

Los pensionados por invalidez parcial que registren con posterioridad a la declaración de invalidez 60 ó más cotizaciones mensuales, como activos en su correspondiente régimen previsional tendrán derecho a que la nueva pensión a que se refieren los incisos anteriores, no sea inferior al 100% del sueldo base mencionado en el inciso precedente.

**Artículo 54º.**— Los pensionados por accidente o enfermedades profesionales deberán efectuar en el organismo previsional en que se encuentren afiliados las mismas cotizaciones que los otros pensionados, gozando, también, de los mismos beneficios por lo que respecta a atención médica, asignaciones familiares y demás que sean procedentes.

**Artículo 55º.**— Los organismos administradores aplicarán a las pensiones causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales las disposiciones legales y resoluciones que sobre reajustes, revalorización, y montos mínimos fijarán en el régimen de pensiones de vejez a que pertenecía la víctima, beneficios que se concederán con cargo a los recursos del seguro contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

**Artículo 56º.**— El retardo de la entidad empleadora en el pago de las cotizaciones, no impedirá el nacimiento en el trabajador, del derecho a las prestaciones establecidas en esta ley.

Los organismos administradores otorgarán al accidentado o enfermo las prestaciones respectivas, debiendo cobrar a la entidad empleadora las cotizaciones más intereses y multas, en la forma que corresponda.

En los casos de siniestro en que se establezca el incumplimiento de la obligación de solicitar la afiliación por parte de un empleador, éste estará obligado a reembolsar al organismo administrador el total del costo de las prestaciones médicas y de subsidio que se hubieran otorgado y deban otorgarse a sus trabajadores, sin perjuicio del pago de las cotizaciones adeudadas y demás sanciones legales que procedan.

**Artículo 57º.**— El Reglamento determinará la forma y proporciones en que habrán de concurrir el pago de las pensiones causadas por enfermedades profesionales, los distintos organismos administradores en que estuvo afiliado el enfermo. En todo caso el organismo a que está afiliado cuando se declaró el derecho a pensión, deberá pagar la totalidad de la misma y cobrará posteriormente, a los de anterior afiliación, las concurrencias que correspondan.

## TITULO VI

## EVALUACION, REEVALUACION Y REVISION DE INCAPACIDADES

**Artículo 58º**—La declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes serán de exclusiva competencia del Servicio Nacional de Salud.

**Artículo 59º**—Las declaraciones de incapacidad permanente del accidentado o enfermo se harán en función de su incapacidad para procurarse por medio de un trabajo proporcionado a sus actuales fuerzas, capacidad y formación, una remuneración equivalente al salario o renta que gana una persona sana en condiciones análogas y en la misma localidad.

**Artículo 60º**—Para los efectos de determinar las incapacidades permanentes, el reglamento las clasificará y graduará asignando a cada cual un porcentaje de incapacidad oscilante entre un máximo y un mínimo.

El porcentaje exacto, en cada caso particular, será determinado por el médico especialista del Servicio Nacional de Salud, dentro de la escala preestablecida por el Reglamento. El facultativo al determinar el porcentaje exacto, deberá tener, especialmente en cuenta, entre otros factores, la edad, el sexo y la profesión habitual del afiliado.

En los casos en que se verifique una incapacidad no graduada ni clasificada previamente, corresponderá hacer la valoración concreta al médico especialista del Servicio Nacional de Salud, sujetándose para ello, al concepto dado en el artículo anterior y teniendo en cuenta los factores mencionados en el inciso precedente.

**Artículo 61º**—Si el inválido profesional sufre un nuevo accidente o enfermedad también de origen profesional, procederá a hacer una reevaluación de la incapacidad en función del nuevo estado que presente.

Si la nueva incapacidad ocurre mientras el trabajador se encuentra afiliado a un organismo administrador distinto del que estaba cuando se produjo la incapacidad será el último organismo el que deberá pagar, en su totalidad, la prestación correspondiente al nuevo estado que finalmente presentó el inválido. Pero si el anterior organismo estaba pagando una pensión, deberá concurrir al pago de la nueva prestación con una suma equivalente al monto de dicha pensión.

**Artículo 62º**—Procederá, también, hacer una reevaluación de la incapacidad cuando a la primitiva le suceda otra u otras de origen no profesional.

Las prestaciones que corresponda pagar, en virtud de esta reevaluación, serán en su integridad, de cargo del Fondo de Pensiones correspondiente a invalidez no profesional del organismo en que se encontraba afiliado el inválido. Pero si con cargo al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se estaba pagando a tal persona una pensión periódica, este seguro deberá concurrir al pago de la nueva prestación con una suma equivalente al monto de dicha pensión.

**Artículo 63º**—Las declaraciones de incapacidad serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico, y según el resultado de estas revisiones



se concederá o terminará el derecho al pago de las pensiones o se aumentará o disminuirá su monto.

**Artículo 64º.**— En todo caso, durante los primeros ocho años contados desde la fecha de concesión de la pensión, el inválido deberá someterse a examen cada dos años. Pasando aquel plazo el organismo administrador podrá exigir nuevos exámenes en los casos y con la frecuencia que determine el reglamento.

El reglamento determinará los casos en que podrá prescindirse del examen a que se refieren las disposiciones precedentes.

Al practicarse la nueva evaluación se habrán de tener también en cuenta, las nuevas posibilidades que haya tenido el inválido para actualizar su capacidad residual de trabajo.

### TITULO VII PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES

**Artículo 65º.**—Corresponderá al Servicio Nacional de Salud la competencia general en materia de supervigilancia y fiscalización de la prevención, higiene y seguridad de todos los sitios de trabajo, cualesquiera sean las actividades que en ellos se realicen.

La competencia a que se refiere el inciso anterior la tendrá el Servicio Nacional de Salud incluso respecto de aquellas empresas del Estado que, por aplicación de sus leyes orgánicas que las rigen, se encuentren actualmente exentas de este control.

Corresponderá también, al Servicio Nacional de Salud la fiscalización de las instalaciones médicas de los demás organismos administradores, de la forma y condiciones como tales organismos otorguen las prestaciones médicas y de la calidad de las actividades de prevención que realicen.

**Artículo 66º.**—En toda industria o faena en que trabajen más de 25 personas deben funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, que tendrán las siguientes funciones:

- 1.—Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección;
- 2.—Vigilar el cumplimiento tanto por parte de las empresas como de los trabajadores de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
- 3.—Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que se produzcan en la empresa.
- 4.—Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad, que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales;
- 5.—Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.

El representante o los representantes de los trabajadores serán designados por los propios trabajadores.

El reglamento deberá señalar la forma cómo habrán de constituirse y funcionar estos comités.

En aquellas empresas mineras, industriales o comerciales que acupen a más de 100 trabajadores será obligatoria la existencia de un Departamento de Pre-

vención de Riesgos Profesionales, el que será dirigido por un experto en prevención, el cual formará parte por derecho propio, de los Comités Paritarios.

Las empresas estarán obligadas a adoptar y poner en práctica las medidas de prevención que les indique el Departamento de Prevención y/o el Comité Paritario, pero podrán apelar de tales resoluciones ante el respectivo organismo administrador, dentro del plazo de 30 días, desde que le sea notificada la resolución del Departamento de Prevención o del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

El incumplimiento de las medidas acordadas por el Departamento de Prevención o por el Comité Paritario, cuando hayan sido ratificadas por el respectivo organismo administrador, será sancionando en la forma que preceptúa el artículo 68°.

**Artículo 67°.**—Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que se les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se registrará por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código de Trabajo.

**Artículo 68°.**—Las empresas o entidades deberán implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban directamente el Servicio Nacional de Salud o en su caso, el respectivo organismo administrador a que se encuentren afectas, el que deberá indicarla de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes.

El incumplimiento de tales obligaciones será sancionado por el Servicio Nacional de Salud de acuerdo con el procedimiento de multas y sanciones previsto en el Código Sanitario y en las demás disposiciones legales, sin perjuicio de que el organismo administrador respectivo aplique, además un recargo en la cotización adicional, en conformidad a lo dispuesto en la presente ley.

Asimismo, las empresas deberán proporcionar a sus trabajadores los equipos o implementos de protección necesarios no pudiendo en caso alguno cobrarles su valor. Si no dieron cumplimiento a esta obligación serán sancionados en la forma que preceptúa el inciso anterior.

El Servicio Nacional de Salud queda facultado para clausurar las fábricas, talleres, minas o cualquier sitio de trabajo que signifique un riesgo inminente para la salud de los trabajadores o de la comunidad.

**Artículo 69°.**—Cuando el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, deberán observarse las siguientes reglas:

- a) El organismo administrador tendrá derecho a repetir en contra del responsable del accidente, por las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar; y
- b) La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral.

**Artículo 70º.**—Si el accidente o enfermedad ocurre debido a negligencia inexcusable de un trabajador se le deberá aplicar una multa, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 68º aún en el caso de que él mismo hubiere sido víctima del accidente. Corresponderá al Comité Paritario de Higiene y Seguridad decidir si medió negligencia inexcusable.

**Artículo 71º.**—Los afiliados afectados de alguna enfermedad profesional deberán ser trasladados, por la empresa donde prestan sus servicios, a otras faenas donde no estén expuestos al agente causante de la enfermedad.

Los trabajadores que sean citados para exámenes de control por los servicios médicos de los organismos administradores, deberán ser autorizados por su empleador para su asistencia, y el tiempo que en ello utilicen será considerado como trabajado para todos los efectos legales.

Las empresas que exploten faenas en que trabajadores suyos puedan estar expuestos al riesgo de la neumooncosis, deberán realizar un control radiológico semestral de tales trabajadores.

## TITULO VIII DISPOSICIONES FINALES

### PARRAFO 1º ADMINISTRACION DELEGADA

**Artículo 72º.**—Las empresas que cumplan con las condiciones que señala el inciso siguiente del presente artículo, tendrán derecho a que se les confiera la calidad de administradoras delegadas del seguro, respecto de sus propios trabajadores, en cuyo caso tomarán a su cargo el otorgamiento de las prestaciones que establece la presente ley, con excepción de las pensiones.

Tales empresas deberán ocupar habitualmente dos mil o más trabajadores, deben tener un capital y reservas superior a siete mil sueldos vitales anuales, escala A) del Departamento de Santiago y cumplir, además, los siguientes requisitos;

- a) Poseer servicios médicos adecuados, con personal especializado en rehabilitación;
- b) realizar actividades permanentes y efectivas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- c) Constituir garantías suficientes del fiel cumplimiento de las obligaciones que asumen ante los organismos provisionales, que hubieran delegado la administración, y
- d) Contar con el o los Comités Paritarios de Seguridad a que se refiere el artículo 66º.

Los organismos administradores deberán exigir a las empresas que se acojan a este sistema, un determinado aporte cuya cuantía la fijarán de acuerdo con las normas que establezca el Reglamento.

El monto de tales aportes será distribuido entre el Servicio Nacional de Salud y los demás organismos administradores delegantes en la forma y proporciones que señale el Reglamento.

**Artículo 73.**— Los organismos administradores podrán también convenir en organismos intermedios o de base que estos realicen, por administración delegada, alguna de sus funciones, especialmente las relativas a otorgamiento de

prestaciones médicas, entrega de prestaciones pecuniarias u otras en la forma y con los requisitos que señale el Reglamento.

**Artículo 74º.**— Los servicios de las entidades con administración delegada serán supervisados por el Servicio Nacional de Salud y por la Superintendencia de Seguridad Social, cada cual dentro de sus respectivas competencias.

**Artículo 75º.**— Las delegaciones de que trata el artículo 72º deberán ser autorizadas por la Superintendencia de Seguridad Social previo informe del Servicio Nacional de Salud.

### PARRAFO 2º. PROCEDIMIENTO Y RECURSOS

**Artículo 76º.**— La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derechos-habientes o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad Social, tendrán también la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia.

Las denuncias mencionadas en el inciso anterior deberán contener todos los datos que hayan sido indicados por el Servicio Nacional de Salud.

Los organismos administradores deberán informar al Servicio Nacional de Salud los accidentes o enfermedades que les hubieren sido denunciados y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima en la forma y con la periodicidad que señale el Reglamento.

**Artículo 77º.**— Los afiliados o sus derechos habientes así como también los organismos administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones del Servicio Nacional de Salud recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

Las resoluciones de la Comisión serán apelables, en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los organismos administradores podrá reclamarse, dentro del plazo de 90 días hábiles directamente a la Superintendencia de Seguridad Social. Los plazos mencionados en este artículo se contarán desde la recepción de la carta certificada que notifica la resolución de la cual se reclama.

**Artículo 78º.**— La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales estará compuesta por:

- a) Dos médicos en representación del Servicio Nacional de Salud, uno de los cuales la presidirá;
- b) Un médico en representación de las organizaciones más representativas de los trabajadores;
- c) Un médico en representación de las organizaciones más representativas de las entidades empleadoras, y
- d) Un abogado.



Los miembros de esta Comisión serán designados por el Presidente de la República, en la forma que determine el Reglamento.

El mismo Reglamento establecerá la organización y funcionamiento de la Comisión, la que en todo caso, estará sometida a la fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social.

### PARRAFO 3º. PRESCRIPCIÓN Y SANCIONES

**Artículo 79º.**— Las acciones para reclamar las prestaciones por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales prescribirán en el término de cinco años contados desde la fecha del accidente o desde el diagnóstico de la enfermedad. En el caso de la neumoconiosis el plazo de prescripción será de quince años, contados desde que fué diagnosticada.

Esta prescripción no correrá contra los menores de 16 años.

**Artículo 80º.**— Las infracciones a cualquiera de las disposiciones de esta ley, salvo que tengan señalada una sanción especial, serán penadas con una multa de uno a veinticuatro sueldos vitales mensuales, escala A) del departamento de Santiago. Estas multas serán aplicadas por los organismos administradores. La reincidencia será sancionada con el doble de la multa primeramente impuesta.

### PARRAFO 4º. DISPOSICIONES VARIAS

**Artículo 81º.**— Fusiónase la actual Caja de Accidentes de Trabajo con el Servicio de Seguro Social, que será su continuador legal y al cual se transferirán el activo y pasivo de esa Caja.

El Fondo de Garantía, que actualmente administra la Caja, se transferirá, también al Servicio de Seguro Social e ingresará al respectivo Fondo de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Los bienes muebles e inmuebles que la Caja de Accidentes de Trabajo tiene destinados a los servicios hospitalarios o médicos en general y a la prevención de los riesgos profesionales serán transferidos por el Servicio de Seguro Social al Servicio Nacional de Salud.

La transferencia a que se refiere este artículo estarán exentas de todo impuesto, así como también del pago de los derechos notariales y de inscripción.

**Artículo 82º.**— El personal que trabaja en la Caja de Accidentes de Trabajo en funciones relacionadas con atención médica, hospitalaria y técnica de salud, higiene y seguridad industrial, pasará a incorporarse al Servicio Nacional de Salud. El resto del personal se incorporará a la planta del Servicio de Seguro Social. Con motivo de la aplicación de la presente ley no se podrán disminuir remuneraciones, grados o categorías, ni suprimir personal o alterarse el régimen previsional y de asignaciones familiares que actualmente tienen. Asimismo, mantendrá su representación ante el Consejo del organismo previsional correspondiente por un plazo de dos años.

El personal que trabaja en las Secciones de Accidentes de Trabajo y Administrativa de Accidentes de Trabajo en las Compañías de Seguros, será absorbido por el Servicio Nacional de Salud o el Servicio de Seguro Social, de acuerdo con las funciones que desempeñe, a medida que las compañías de Seguros em-

pleadoras lo vaya desahuciendo por terminación de los departamentos o secciones en que presta servicios. Estos personales serán incorporados a las plantas permanentes de ambos servicios y continuarán recibiendo como remuneraciones el promedio de las percibidas durante el año 1967, con más de un 15% si la incorporación les fuere hecha durante 1968 y la cantidad anterior aumentada en el mismo porcentaje en que hubiere aumentado en 1969 el sueldo vital, escala A) del departamento de Santiago, si la incorporación es hecha durante el curso del año 1969. En uno y otro caso con el reajuste que habría correspondido además por aplicación de la Ley N° 7295.

El personal de la Planta de Servicios Menores de la Caja de Accidentes de Trabajo actualmente imponente del Servicio de Seguro Social, pasará a ser imponente de la Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas.

**Artículo 83°.**— Traspásanse las funciones y atribuciones de la Sección de Seguridad Minera del Servicio de Minas del Estado al Servicio Nacional de Salud. El personal de esa sección conservará la propiedad de sus cargos, grados y remuneraciones dentro de la planta del Servicio Nacional de Salud.

Facúltase al Presidente de la República para modificar las Plantas del Servicio Nacional de Salud o del Servicio de Seguro Social con el objeto de incorporar en ellas a los personales a que se refieren este artículo y los anteriores.

**Artículo 84°.**— Los hospitales de la actual Caja de Accidentes de Trabajo ubicados en Santiago, Valparaíso, Coquimbo, Concepción, Temuco, Osorno y Valdivia y la Clínica Traumatológica de Antofagasta, se mantendrán como Centros de Traumatología y Ortopedia una vez fusionados estos dos servicios.

Para los efectos de futuros concursos de antecedentes para optar a cargos médicos, de dentistas, farmacéuticos, administrativos o de cualquier otro, en el Servicio Nacional de Salud o en el Servicio de Seguro Social los años de antigüedad y la categoría de los cargos desempeñados en la Caja de Accidentes de Trabajo serán computados con el mismo valor en puntaje que actualmente se asignan a tales antecedentes en el Servicio Nacional de Salud y en el Servicio de Seguro Social. Los antecedentes de los profesionales afectos a la Ley N° 15076 que tengan acreditados ante la Caja de Accidentes de Trabajo y que, por aplicación de la presente ley deban ingresar al Servicio Nacional de Salud, valdrán ante este último organismo en idéntica forma que si los hubieren acreditado ante él.

Los profesionales funcionarios se mantendrán en sus cargos de planta que tengan a la fecha de publicación de la presente ley, rigiéndose en lo futuro por las disposiciones del Estatuto Médico-Funcionario.

**Artículo 85°.**— Reemplázase el artículo transitorio N° 3, de la Ley N° 8918, por el siguiente:

“Artículo 3° transitorio.— Los aparatos y equipos de protección destinados a prevenir los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y los instrumentos científicos destinados a la investigación y medición de los riesgos profesionales que el Servicio Nacional de Salud indique, así como también, los instrumentos quirúrgicos, aparatos de rayos X y demás instrumentales que sean indicados por dicho Servicio, serán incluidos en las listas de importación permitida del Banco Central de Chile y de la Corporación del Cobre y estarán liberados de depósitos de derechos de internación, de cualquier otro gravamen

que se cobre por las aduanas y de los otros impuestos a las importaciones a menos que ellos se fabriquen en el país, en condiciones favorables de calidad y precio”.

**Artículo 86º.**— Sustitúyase en el inciso primero del artículo 62º de la Ley Nº 16395, la frase “uno por mil”, por “dos por mil”.

**Artículo 87º.**— La Superintendencia de Seguridad Social podrá aplicar a las Compañías de Seguros que no den completo y oportuno cumplimiento a las disposiciones de esta ley, las sanciones establecidas en la Ley Nº 16395.

**Artículo 88º.**— Los derechos concedidos por la presente ley son personalísimos e irrenunciables.

**Artículo 89º.**— En ningún caso las disposiciones de la presente ley podrán significar disminución de derechos ya adquiridos en virtud de otras leyes.

**Artículo 90º.**— Derógase el Título II del Libro II del Código de Trabajo, la Ley Nº 15477 y toda otra norma legal o reglamentaria contraria a las disposiciones contenidas en la presente ley.

**Artículo 91º.**— La presente ley entrará en vigencia dentro del plazo de tres meses contados desde su publicación en el Diario Oficial.

## TITULO IX

**Artículo 92º.**— Reemplázase el inciso segundo del artículo 32º de la Ley Nº 6037, por los siguientes:

“La pensión de montepío se difiere el día del fallecimiento.

En caso de pérdida o naufragio de una nave, de muerte por sumersión o por otro accidente marítimo o aérea, si no ha sido posible recuperar los restos del imponente, podrá acreditarse el fallecimiento, para todos los efectos de esta ley, con un certificado expedido por la Dirección del Litoral y de Marina Mercante o la Dirección de Aeronáutica, según proceda, que establezca la efectividad del hecho, la circunstancia de que el causante formaba parte de la tripulación o del pasaje y que determine la imposibilidad de recuperar sus restos y que permita establecer que el fallecimiento se ha producido a consecuencia de dicha pérdida, naufragio o accidente”.

**Artículo 93º.**— Agréguese el siguiente inciso a continuación del inciso primero del artículo 33º de la Ley Nº 6037:

“El padre y la madre del imponente por los cuales éste haya estado, percibiendo asignación familiar, concurrirán en el montepío, conjuntamente con la cónyuge y los hijos, con una cuota total equivalente a la que corresponda a un hijo legítimo”.

**Artículo 94º.**— Introdúcense las siguientes modificaciones al artículo 30º de la Ley Nº 10662:

a) Intercálase a continuación de la palabra “sumersión” suprimiendo la coma (,) la siguiente frase seguida de una coma (,) “u otro accidente marítimo o aéreo”, y

b) Intercálase después de la palabra "Mercante" la siguiente frase: "o la Dirección de Aeronáutica, según proceda".

**Artículo 95º.**— Aclárase que, a contar desde la fecha de vigencia de la Ley Nº 15575, el fallecimiento de cualquiera de los beneficiarios ha estado y está incluido entre las causales que dan lugar al acrecimiento de montepío contemplado en inciso segundo del artículo 33º de la Ley Nº 6037.

**Artículo 96º.**— Agréguese el siguiente inciso al artículo 40º de la Ley Nº 15386a "Gozarán también del beneficio de deshaucio establecido por el presente artículo los beneficiarios de montepío del imponente fallecido sin haberse acogido al beneficio de jubilación. El deshaucio se distribuirá en este caso en el orden y proporción que establecen los artículos 30º y 33º de la Ley Nº 6037".

**Artículo 97º.**— La modificación del artículo 40º de la Ley Nº 15386 ordenada por el artículo precedente regirá a contar desde el 1º de enero de 1967.

**Artículo 98º.**— Los beneficiarios de montepío de los imponentes de la Caja de Previsión de la Marina Mercante Nacional y de la Sección Tripulantes de Naves y Obreros Marítimos de la misma, desaparecidos en naufragio de la nave Santa Fé tendrán derecho a optar a la adjudicación de viviendas que pueda tener disponible la institución, sin sujeción al sistema de puntaje establecido en el Reglamento General de Préstamos Hipotecarios para las instituciones de previsión regidas por el DFL. Nº 2 de 1959, siempre que el causante no hubiese obtenido de la institución un beneficio similar, o un préstamo hipotecario destinado a la adquisición, construcción terminación de vivienda.

La adjudicación se hará a los beneficiarios en igual proporción a la que les corresponda en el montepío respectivo.

El precio de venta se cancelará en conformidad a las disposiciones del DFL Nº 2 de 1959.

**Artículo 99º.**— Facúltase a los Consejos de la Caja de Previsión de la Marina Mercante Nacional y la Sección Tripulantes de Naves y Obreros Marítimos para condonar los saldos de las deudas hipotecarias que hubiesen tenido con la institución, al 30 de setiembre de 1967, los imponentes desaparecidos en el naufragio de la nave Santa Fé, siempre que dichas deudas no hayan estado afectas a seguro de desgravamen.

**Artículo 100º.**— Sin perjuicio de lo dispuesto por los artículos 91º y 96º las disposiciones de los artículos 92º, 93º, 94º, 95º, 97º y 98º entrarán en vigencia a contar desde la publicación de esta ley en el Diario Oficial.

### ARTICULOS TRANSITORIOS

**Artículo 1º.**— Las personas que hubieren sufrido accidente del trabajo o que hubieren contraído enfermedad profesional con anterioridad a la fecha de la presente ley, y que a consecuencia de ello hubieren sufrido una pérdida de su capacidad de ganancia, presumiblemente permanente, de 40% o más y que no disfruten de otra pensión tendrán derecho a una pensión asistencial que se determinará en la forma que este artículo establece.



Los interesados a que se refiere el inciso anterior entrarán en el goce de sus respectivas pensiones desde el momento del diagnóstico médico posterior a la presentación de la solicitud respectiva.

También tendrán derecho a pensión asistencial las viudas de ex pensionados de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que hubieren fallecido antes de la vigencia de la presente ley y las viudas de los actuales pensionados por la misma causa que fallezcan en el futuro, siempre que no disfruten de otra pensión. La pensión se devengará desde la fecha de la respectiva solicitud.

Las pensiones a que se refiere este artículo se otorgarán por el Servicio de Seguro Social y su monto será fijado por el Consejo Directivo del mismo y no podrán ser inferior al 50% de las pensiones mínimas que correspondan a los accidentados o a sus viudas, de acuerdo con la presente ley, ni exceder del 100% de las mismas.

No obstante, las personas a que se refiere el inciso primero que hubieren continuado en actividad o se encuentren a la fecha de la publicación de la presente ley, como activo en algún régimen previsional, tendrán derecho a que el monto de la pensión que les corresponda no sea inferior al 30% del sueldo base determinado en la forma preceptuada por la Ley N° 10383, ni superior al 70% de dicho sueldo base.

El Consejo Directivo del Servicio de Seguro Social podrá destinar para el financiamiento de este beneficio hasta el 5% de ingreso global anual del Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Para este efecto, los demás organismos administradores deberán traspasar al Servicio de Seguro Social los fondos que correspondan a un porcentaje idéntico al determinado por el Servicio.

Un Reglamento que dictará el Presidente de la República fijará las normas y demás requisitos para el otorgamiento de estos beneficios, como también la forma y condiciones en que podrán tener derecho a otros beneficios previsionales en sus calidades de pensionados del Servicio de Seguro Social.

Concédese el plazo de un año contado desde la fecha de vigencia de la presente ley o desde la fecha del fallecimiento del causante, en el caso de los que fallezcan en el futuro, para acogerse a los beneficios que otorga el presente artículo. El derecho a los beneficios previstos en este artículo es incompatible con el goce de cualquiera otra pensión.

**Artículo 2º.**— El Departamento de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales del Servicio de Seguro Social, que se crea por el inciso segundo del artículo 9º de la presente ley, tendrá como jefe al funcionario que a la fecha de entregar en vigencia la presente ley tenga el carácter de Vicepresidente de la Caja de Accidentes de Trabajo, quien, para todos los efectos legales, conservará los derechos y prerrogativas inherentes a su calidad actual.

**Artículo 3º.**— Para los efectos de lo dispuesto en el artículo 82º de la presente ley, y dentro del plazo de 30 días contados desde su publicación, las Compañías de Seguros entregarán a la Superintendencia de Seguridad Social una nómina del personal de sus secciones de accidentes de trabajo y de los empleados de departamentos o secciones administrativas que estaban realizando funciones relacionadas con accidentes del trabajo al 31 de diciembre de 1966 y que las compañías se dispongan a despedir con motivo de la aplicación de la presente ley.

Corresponderá a la superintendencia de Seguridad Social la calificación definitiva de las mencionadas nóminas, y en especial determinar si el personal incluido en ellas ha desempeñado o no las funciones a que se refiere el inciso anterior. Estas decisiones no serán susceptibles de recurso alguno.

La Superintendencia de Seguridad Social para la determinación de las rentas de estos personales, a que se refiere el inciso segundo del artículo 82º, no considerará los aumentos que les hubieren concedido durante el curso del año 1967, salvo los que hubieren sido concedidos por las leyes sobre reajustes, o por convenios que hubieren afectado a la totalidad de los empleados de la respectiva compañía o por ascenso.

**Artículo 4º.**— Las garantías constituidas en conformidad al artículo 22º de la Ley Nº 4055 continuarán vigentes y se entenderán hechas para todos los efectos legales, ante el Servicio de Seguro Social.

No obstante, los patrones podrán rescatar la obligación correspondiente pagando a dicho Servicio el capital representativo de las respectivas pensiones.

**Artículo 5º.**— Las Compañías que contraten seguros de accidentes de trabajo deberán atender, hasta su término, los contratos vigentes y continuar sirviendo las pensiones, pero no podrán celebrar contratos nuevos, que cubran estas contingencias, ni renovar las vigentes.

Las Compañías de Seguros garantizarán con hipoteca o cualquiera otra caución suficiente a favor del Servicio de Seguro Social, calificada por este Servicio, el pago de las pensiones hasta su extinción.

**Artículo 6º.**— Los empleadores que estén asegurados en la Caja de Accidentes de Trabajo, en compañías privadas, estarán exentos de la obligación de hacer las cotizaciones establecidas en esta ley hasta el término de los contratos respectivos.

Transcurrido un año, contados desde la vigencia de la presente ley, las entidades empleadoras, deberán efectuar en los organismos administradores que corresponda la totalidad de las cotizaciones que resulten por aplicación de la presente ley. Los trabajadores cuyos empleadores estén asegurados a la fecha de la vigencia de la presente ley en alguna compañía mercantil, tendrán los derechos establecidos en la presente ley en caso que durante el plazo de vigencia de las respectivas pólizas se accidenten. Asimismo, los trabajadores cuyos empleadores a la fecha de vigencia de la presente ley hubieren estado asegurados en la Caja de Accidentes de Trabajo o en alguna Mutualidad, tendrán también derecho desde la vigencia misma de la presente ley, a los beneficios en ella consultados, considerándolos para todos los efectos derivados de la aplicación de la presente ley, como afiliados a partir desde su vigencia, en el Servicio de Seguro Social o en la Caja de Previsión respectiva, o en la Mutualidad de que se trate.

**Artículo 7º.**— Las rebajas a que se refiere el artículo 16º sólo podrán comenzar a otorgarse después de un año contado desde la promulgación de la presente ley.

Además el Presidente de la República queda facultado, para prorrogar el plazo anterior hasta por un año más.

**Artículo 8º.**— El personal que actualmente se desempeña a contrata en la Caja de Accidentes del Trabajo, deberá ser encasillado en la Planta en las mismas condiciones establecidas en el inciso primero del artículo 82º de la presente ley.

**Artículo 9º.**— El personal de la Caja de Accidentes del Trabajo que a la fecha de vigencia de la presente ley desempeñe de hecho las funciones de auxiliar de enfermería, podrá obtener dicho título, previo examen de competencia rendido ante una comisión designada por el Director del Servicio Nacional de Salud, sin que para ello se necesite otros requisitos”.

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo, por tanto, promúlguese y llévase a efecto como Ley de la República.

Santiago, veintitrés de Enero de mil novecientos sesentiocho, **EDUARDO FREY MONTALVA, William Thayer Arteaga.— Ramón Valdivieso Delaunay.**

REF. SERVICIO DE SEGURO SOCIAL, Boletín Oficial Nº 78. Pág. 8. Santiago, Chile.

