

# SEGURIDAD SOCIAL

*AÑO IX*

NUM. 5

*EPOCA III*

SEPTIEMBRE - OCTUBRE

1960

MEXICO, D. F.

PUBLICACION BIMESTRAL DE LAS SECRETARIAS  
GENERALES DE LA C. I. S. S. Y DE LA A. I. S. S.

## **Conferencia Interamericana de Seguridad Social**



**Centro Interamericano de  
Estudios de Seguridad Social**

Este documento forma parte de la producción editorial de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS)

Se permite su reproducción total o parcial, en copia digital o impresa; siempre y cuando se cite la fuente y se reconozca la autoría.

## I N D I C E

	<u>Pág.</u>
La VI Reunión de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social y X de su Comité Permanente .....	5
La VI Conferencia Interamericana de Seguridad Social .....	7
Asistentes .....	13
Inauguración .....	27
Discurso del Sr. Dr. Fioravanti Alonso di Piero .....	29
Discurso del Sr. Lic. Enrique Bravo Caro .....	31
Discurso del Sr. Dr. Antonio Zelenka .....	35
Discurso del Sr. Dr. Beryl Frank .....	38
Discurso del Sr. Ing. Tulio Fernández Preboste .....	40
Discurso del Excmo. Sr. Presidente de la República Mexicana, Lic. Adolfo López Mateos .....	41
Acuerdo de la VI Reunión de la Conferencia .....	45
Discurso del Sr. Dr. Fioravanti Alonso di Piero en la audiencia concedida por el Sr. Lic. Adolfo López Mateos .....	46
Contestación del Sr. Presidente de la República, Lic. Adolfo López Mateos, al discurso del Sr. Dr. Fioravanti Alonso di Piero .....	48
Telegrama .....	49
Comisiones Especiales .....	51
Informes y Aportaciones .....	56
Resoluciones .....	59
Resolución C.I.S.S. Núm. 53 .....	61
Resolución C.I.S.S. Núm. 54 .....	65
Resolución C.I.S.S. Núm. 55 .....	71
Resolución C.I.S.S. Núm. 56 .....	78
Resolución C.I.S.S. Núm. 57 .....	83
Resolución C.I.S.S. Núm. 58 .....	85

## RESOLUCION C.I.S.S. NUMERO 55

### SELECCION, CAPACITACION Y CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LAS INSTITUCIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

#### La VI Conferencia Interamericana de Seguridad Social,

##### CONSIDERANDO:

Que para realizar eficientemente los compromisos con los derechohabientes, las instituciones de Seguridad Social deben satisfacer las exigencias irrenunciables del servicio a base de un personal idóneo y específicamente preparado;

Que como los problemas de la seguridad social son en gran parte de carácter técnico-administrativo es preciso establecer métodos de eficacia indispensable para la buena marcha de un servicio que tiene que estar basado en el binomio eficiencia-economía;

Que en muchos casos la extensión de las medidas de seguridad social y el perfeccionamiento de los sistemas adoptados, son condicionados por factores de carácter esencialmente técnico;

Que es conveniente la implantación de técnicas apropiadas en la organización de los servicios y en la ministración de las prestaciones; técnicas que permitan diligencias y rapidez en los trámites internos y eficaz ministración, en los términos legales, de las prestaciones concedidas;

Que la visión desde un solo ángulo, sea del jurídico, del social, del administrativo, del económico-financiero, del estadístico, etc., produce a veces distorsiones que inciden en los resultados que se buscan en la seguridad social de conjunto y se corre el riesgo a veces de llegar a decisiones que pueden ser gratas, pero impracticables; o en otro caso, a sacrificar la justicia social por razones del detalle técnico intrascendente;

Que la necesidad de contar con un personal eficiente se manifieste destacadamente, en:

a) El elevado costo de la gestión, producto, en parte, de un exceso de funcionarios;

b) La dificultad de extensión del régimen imperante, en cuanto a la cobertura de contingencias, amparo de trabajadores y extensión al territorio nacional;

c) La falta de interés de la población amparada y aun la laboral del país, por un sistema que no opera en toda su integridad de beneficios y beneficiarios y que no obra con la necesaria eficiencia y rapidez en la concesión de las prestaciones.

##### CONSIDERANDO:

Que aunque las instituciones de seguridad social comprendiendo los beneficios que supone un personal eficiente, han venido dictando medidas

al respecto, si bien éstas no se encuentran total, general y permanentemente dispuestas, y aun las esporádicas y parciales faltan en algunos países; y que, asimismo, las organizaciones internacionales que operan en este campo, han dictado numerosos acuerdos a los efectos de la capacitación del personal de las instituciones de seguridad social, y en menos cuantía, sobre su selección y condiciones de trabajo, pero que estas medidas aparecen diversificadas en cuanto a los distintos organismos y a las promociones a emprender.

Que reviste especial importancia para el presente y porvenir de la política de seguridad social, la disponibilidad de personal técnico-administrativo suficientemente calificado:

CONSIDERANDO:

Que la acción orientadora de las organizaciones internacionales más las experiencias de los institutos del seguro social, permiten en las actuales circunstancias enfocar con rigor sistemático tanto la planificación administrativa cuanto la preparación de programas didácticos en materia de capacitación técnica. La planificación, entendida como ordenamiento y articulación de las partes en un todo orgánico y coordinado, es previa a los planes de perfeccionamiento, pues éstos no tendrían sentido en un régimen administrativo inadecuado o imperfecto.

Que la formación y capacitación de expertos en un nivel de síntesis de la seguridad social, entra más bien en la competencia metodológica de los organismos internacionales. Pero, es imprescindible discernir la unidad de la seguridad social, que deriva de una conjunción de fines, de sus proyecciones técnicas, las cuales proceden de diversas esferas de la realidad científica que no se puede subdividir en conceptos particulares. Es decir que la formación de técnicos en el plano internacional tendrá esencialmente un valor administrativo.

CONSIDERANDO:

Que en las Instituciones de Seguridad Social, por el espíritu mismo que las inspira, es indispensable la más alta calidad de las relaciones humanas entre su personal y la población derechohabiente;

Que es incuestionable que el fortalecimiento de estas relaciones depende, en gran medida, de la capacitación doctrinaria y de la orientación conveniente que se imparta al personal de las Instituciones al servicio de la Seguridad Social;

Que una auténtica capacidad técnica de trabajo supone la existencia de una cabal voluntad de servicio, que derive en un trato humano y cordial, sin distinción y jerarquías;

Que es indiscutible la tesis de que el personal al servicio de las instituciones de la seguridad social está integrado prácticamente, por trabajadores al servicio de los trabajadores y, en consecuencia, la existencia misma de la seguridad social implica una responsabilidad de trato humano para los derechohabientes;

Que debe considerarse parte integrante de este espíritu de armonía social y trato humano, la conveniente información de los derechos y obligaciones de la población amparada y que el trato recíprocamente respetuoso y el espíritu de servicio, dependen sin duda de esta información, en forma tal de que no se reclamen beneficios sin el derecho correspondiente, ni se impongan trámites que determinen fricción o incomodidad en la masa de asegurados y familiares protegidos;

Por tanto esta VI Reunión de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, en uso de la competencia que le asigna el Punto IV de la Orden del Día, y examinado el Informe que al efecto presentó su Secretaría General, entiende que es conveniente dictar una resolución de carácter general que codifique todo lo dispuesto al respecto, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, formando así un acuerdo integral de medidas básicas que sirva además de recordatorio y reiteración de los acuerdos ya existentes en tan importante materia,

## RESUELVE:

### I.—*Selección.*

#### a) Ingreso.

El ingreso a la carrera técnico-administrativa propia de las instituciones de seguridad social, respetando lo que las leyes locales de los países determinen para la designación de puestos de dirección o confianza, deberá hacerse siempre previa acreditación de idoneidad, probándose ésta mediante la realización del competente concurso de méritos y/u oposición, en el que se hagan valer, muy particularmente, los títulos expedidos en la especialización de la propia materia, y en donde se demuestren los conocimientos propios de las leyes que el servicio administra, así como las condiciones físicas, morales y cívicas del candidato.

Igualmente deberá exigirse esta prueba de aptitud científico-práctica para las mejoras y ascensos escalafonarios, que se valorará al lado de la antigüedad en el empleo.

El ingreso a un puesto deberá realizarse en la categoría inferior de cada grupo profesional y, durante un período de prueba de conformidad con el cargo, su desempeño tendrá el carácter de interinidad. Durante este período será probada la eficiencia tomándose en cuenta entre otros, los siguientes factores: laboriosidad, iniciativa, interés, cooperación, disciplina, moralidad y relaciones personales.

La prueba de admisión al empleo será juzgada por un Jurado, Junta o Comisión Calificadora de carácter técnico.

La Convocatoria al concurso-oposición, enunciando los requisitos, deberes y derechos que de su resultado emerjan, deberá darse a conocer con la debida antelación y oportuna divulgación, a efecto de que llegue a la información del mayor número posible de candidatos.

Todo nombramiento y promoción, ascenso o mejora, deberán pues, hacerse únicamente en razón de méritos y eficiencia comprobados.

### b) Ubicación:

La ubicación, es decir, la asignación o determinación de los funcionarios según las diversas ocupaciones que requiere el servicio, debería realizarse según condiciones individuales en cuanto a aptitud física e intelectual, experiencia y preferencia, comprobados por pruebas y exámenes organizados al efecto.

Esta obra de selección debería ser acompañada por la consecuente orientación profesional que vaya atrayendo a determinadas profesiones a los empleados según lo que más les convenga y puedan hacer.

Todos los requisitos previos al ingreso y ascenso en el empleo de las instituciones de Seguridad Social, deberán estar garantizados y detallados en el respectivo reglamento o escalafón funcional.

## II.—Capacitación:

A los fines de lograr la capacitación del personal de las instituciones del Seguro Social, los gobiernos e instituciones especializadas, deberían realizar y fomentar, atribuyéndole la mayor importancia, a toda la obra de la formación de técnicos, que podría estar así planificada:

a) Creación de una escuela, centro o instituto de capacitación del personal de las instituciones del Seguro Social, que con carácter permanente actúe en el complejo de la seguridad social, —comprendida dicha asignatura como materia individualizada—, así como en la serie de disciplinas conexas y complementarias, para que pudiera impartir conocimientos en todas las diversas ocupaciones que supone la administración social.

Estos cursos deberían acompañar, a los conocimientos técnicos impartidos, también la práctica de los diversos servicios que la gestión requiere en acción sistemática sobre las metas, tareas y sistemas a cumplir. Los propios servicios de la institución pueden ser escuela de esta enseñanza de aprendizaje.

En la obra de impartir estos cursos deberían colaborar las personalidades y estudiosos más destacados en cada materia.

b) Como complemento realista de esta enseñanza y para que el funcionario además de su carácter de alumno o aprendiz fuese adquiriendo práctica en los problemas de la seguridad social en que debe actuar, debería darse a éste participación en diversos actos, bajo la dirección de sus profesores, tales como conferencias, seminarios y mesas redondas, en donde se estudiarán con criterio pragmático los problemas más latentes y significativos de la seguridad social.

Estos centros de enseñanza deberían expedir el correspondiente título que acreditase un conocimiento o disciplina especializados, con todas las garantías y conveniencias de otras categorías profesionales y que fuera tomado en cuenta en la provisión de plazas para los diversos servicios de las instituciones de la Seguridad Social.

c) Como medio de ampliación y perfeccionamiento de estudios o de instrucción complementaria, y como aliciente y premio a ellos, deberían



destinarse los medios económicos necesarios para la concesión de becas e intercambio de funcionarios de una institución a otra de manera periódica y rotativa y de grupos calificados de la administración, así como con organismos internacionales; asimismo, deberían darse facilidades para la realización de viajes de estudios y observación a eventos en los que se traten estas cuestiones, al igual que asignarse premios y menciones honoríficas a tesis de postgraduados y a trabajos de especialización.

d) Que los gobiernos gestionen ante las autoridades competentes la inclusión de la cátedra de seguridad social en los centros de enseñanza superior: facultades o escuelas de derecho, medicina, farmacia, economía, etc. En el conocimiento impartido en estas disciplinas jurídicas, médicas, económicas, etc., como especialización de ellas, se determine el influjo que lo social supone en la materia de que se trate.

e) Que como medio de despertar el interés por estas cuestiones técnicas y procesales, deberían popularizarse los conocimientos de la seguridad social, con todos los medios conducentes tales como: los museos y las academias de seguridad social; las asociaciones de postgraduados y alumnos y simpatizantes de la seguridad social; el cine, la radio, el teatro educativo y demás vehículos gráficos de divulgación, como folletos, carteles, panfletos, etc.; también debería aplicarse especial interés a la formación de bibliotecas con intercambio de publicaciones de unos organismos e instituciones con otros.

f) Solicitar de los organismos internacionales especializados en estas cuestiones, la colaboración económica y el asesoramiento técnico en la obra de capacitación del personal de las instituciones de la seguridad social, ya sea aportando conocimientos y técnicos, como proporcionando becas y premios y asesorando en los planes de enseñanza.

g) Como medio de lograr la mayor eficacia funcional, los dirigentes de los organismos de seguridad social, deberían determinar métodos de trabajo, sistemas de procedimiento, instructivos de trámite, etc., que determinen, lo más claramente posible la función a realizar, los mismos que deberían revisarse periódicamente para su debido perfeccionamiento y actualización.

h) Con el fin de aquilatar el resultado de la obra de capacitación emprendida, sería conveniente que las instituciones de la seguridad social, realizaran periódicamente encuestas y muestreos varios, tales como la determinación del costo que supone el trámite de un expediente o la concesión de una prestación, el tiempo y las tareas que comporta su terminación, el número de empleados que requiere un servicio, etc.

i) Que el Comité Interamericano de Seguridad Social como organismo regional de asesoramiento en materia de estudio y promoción de la seguridad social, instituya un centro de capacitación del personal de las instituciones de seguridad social en América, que tenga como misión no sólo impartir los conocimientos que en esta materia se requieren, sino también preparación de planes de enseñanza al efecto, creación de premios y títulos, así como su acción directa en todo lo necesario y conducente a



la concesión y distribución de becas e intercambio de funcionarios entre los diversos organismos internacionales e instituciones de la seguridad social.

En la enseñanza de las varias disciplinas se contará con la colaboración de organismos relacionados con la Seguridad Social y con la formación profesional.

### III.—*Cooperación en el orden internacional.*

Que el C.I.S.S. preste su cooperación a las instituciones de los países miembros para la organización de cursos de capacitación del personal, facilitando asesoramiento técnico, didáctico y material bibliográfico, como también organizando seminarios periódicos.

Que la Secretaría General del C.I.S.S. elabore un Manual de la Seguridad Social, para enseñanza del personal, en que se expongan los principios de la seguridad social como disciplina autónoma, y se den las nociones fundamentales sobre las distintas especialidades técnicas y ciencias auxiliares que intervienen en su aplicación, teniendo en cuenta los problemas y la realidad socio-económica de los países americanos.

Que el C.I.S.S. promueva becas de estudios e intercambio de técnicos entre las instituciones, y estimule la realización de trabajos de investigación científica y técnica.

### IV.—*Relaciones humanas entre el personal y la población protegida.*

a) Debe considerarse parte integrante e indivisible de la conveniente capacitación técnica del personal al servicio de las instituciones de la seguridad social, la orientación más consistente y sólida acerca del espíritu de servicio que lo debe inspirar en su conducta ante los derechohabientes para conceder a éstos, en todas las ocasiones, el trato humano y la consideración respetuosa a que legítimamente tienen derecho.

b) Es conveniente, para fortalecer este espíritu de servicio y esta técnica y responsabilidad, la más amplia campaña de difusión e información de los derechos y de las obligaciones de la población protegida.

### V.—*Condiciones de trabajo.*

Como medio de normar la carrera técnico-administrativa del Seguro Social, es indispensable que la Institución, cualquiera que sea la forma de la relación laboral que adopte, estructure los estatutos, reglamentos o contratos colectivos convenientes, que garanticen la razonable permanencia en el empleo y determinen condiciones justas y equitativas de trabajo y, al mismo tiempo que sirvan de estímulo al funcionario, le hagan responsable de sus deberes; así como a que fijen todos los requisitos concernientes a la forma de contratación, tanto en lo que se refiere a empleo y a mejora de él, como a la distribución y jerarquización de los puestos u ocupaciones que el servicio requiere, es decir, la integración del conveniente escalafón de puestos y grados de servicio.

En lo referente a la remuneración del empleado, debería tenerse en cuenta, no sólo la prestación directa, en dinero, sino también la indirecta, aquella que suponen las prestaciones sociales (vivienda, habitación, salud, empleo de socios, etc.); todo ello, no sólo individualizado en lo que al trabajador se refiere, sino orientado a su familia toda, constituyendo lo que se denomina asignaciones familiares, en dinero, en especie y en servicios.

Que la Comisión Regional Americana de Organización y Métodos del C.I.S.S. y la A.I.S.S. organice, por intermedio de su Asesoría Técnica, un servicio permanente de cooperación a los países para solucionar sus problemas administrativos o modificar sus procesos funcionales. Que a tal efecto el C.I.S.S. y la A.I.S.S. ofrezcan a los gobiernos e instituciones miembros, el mencionado servicio en un plano de asistencia técnica, consulta e información.

#### DECLARACION DE PRINCIPIOS

Que es aspiración de esta Conferencia que allí donde la organización institucional lo hiciere factible, el nombramiento, promoción y remoción del personal de la administración de la Seguridad Social sea de jurisdicción exclusiva de las autoridades directivas de los respectivos regímenes, con autonomía respecto del poder central, garantizándose la inamovilidad funcional salvo causa justa de despido mediante expediente tramitado con audiencia del inculpado y con recurso para ante los tribunales competentes; derechos sociales, entre ellos, licencia por enfermedad, vacaciones retribuidas, cobertura de los riesgos sociales; y sueldo adecuado a la profesión, especialización, funciones, y responsabilidad, de conformidad con los niveles de remuneración del trabajo en cada país.