

Seguridad

Social

Conferencia Interamericana de Seguridad Social



**Centro Interamericano de
Estudios de Seguridad Social**

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

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

Sumaria

CRÓNICA

Participantes a la VIII Reunión de C.P.I.S.S.	7
Orden del Día	15
Sesiones	17
Las Actividades Sociales	19
Visita a la Unidad de Servicios Sociales y Habitación de Santa Fe	19
Inauguración de la Unidad de Servicio Social y Habitación de Legaria y de Tlalnepantla	21

INFORMES

Selección, Capacitación y Condiciones del Personal de las Instituciones de Seguridad Social	29
La Seguridad Social para el Trabajador Rural	34
Organización y Financiamiento de los Servicios Médicos Asistenciales de la Seguridad Social	40

INAUGURACIÓN

Discurso del Sr. Presidente del C.I.S.S. Lic. Antonio Ortiz Mena	47
Discurso del Representante de los Señores Delegados: Dr. Diego May Zubiría de Argentina	50
Discurso del Representante del Consejo de Administración de la O.I.T. Dr. Emilio Calderón Puig	52
Discurso del Representante del Director General de la O.I.T. Dr. Antonio Zelenka	53
Discurso del Representante del Secretario General de la O.E.A. Sr. Beryl Frank	55
Discurso del Secretario General de la A.I.S.S. Dr. Leo Wildman	57

CLAUSURA

Discurso del Sr. Alfonso Sánchez Madariaga, Representante de los Trabajadores en el Consejo de Administración de la O.I.T.	67
Discurso del Dr. Diego May Zubiría, Representante de Argentina	69
Discurso del Dr. Alberto Simón, Representante del Paraguay	71
Discurso de Clausura de la VIII Reunión del C.P.I.S.S. a cargo de la Delegación de Haití: Drs. Maurice C. Maignan y Serge N. Fourcand	72
Alocución del Lic. Delfín Sánchez Juárez, Representante de México, contestando al Discurso de Clausura de la Reunión	74

RESOLUCIONES

Resolución C.P.I.S.S. N° 1 (1958) Programa de Trabajo	83
Resolución C.P.I.S.S. N° 2 (1958) Colaboración de Organismos Internacionales	84
Resolución C.P.I.S.S. N° 3 (1958) Biblioteca Especializada y Estudios Técnicos	85
Resolución C.P.I.S.S. N° 4 (1958) Asistencia Técnica ..	85

Selección, capacitación y condiciones del personal de las instituciones de seguridad social

Si la Seguridad Social puede considerarse como el conjunto de tan varias medidas como son las económicas, políticas, sociales, matemáticas, estadigráficas, médicas, morales, culturales y administrativas, que tienden al progreso y bienestar de la colectividad de un país, se comprenderá la multiplicidad de elementos humanos que se necesitan para tan vasta obra.

Pero si la variedad de técnicos o especialistas que necesita la Seguridad Social es tanta, el número de trabajadores que la gestión de la institución supone, adquiere también proporciones elevadísimas.

Si como dato ilustrativo escogemos el del Instituto Mexicano del Seguro Social, que ha logrado ya una cobertura nacional, veremos que el tabulador de puestos de sus empleados comprende 4 categorías (profesionales, especializados, administrativos y de intendencia y mantenimiento) cada una de ellas subdividida en sectores que hacen un total de 85 que agrupan varios miles de trabajadores; por su parte, el personal con que funciona la Caja Nacional del Seguro Social, supone 4,200 personas que desempeñan las más variadas profesiones y oficios.

Además, el problema del personal de las instituciones del Seguro Social no es sólo de técnicos y de número, sino de formación profesional. El jurista, el médico, el economista, el matemático, verbigracia, adquieren usualmente sus conocimientos en docencias en las que todavía impera un concepto muy distinto de lo que la Seguridad Social implica y reclama y que transforma las viejas ideologías individualistas y materialistas en conceptos modernos de una profesión que es tanto ciencia como conciencia, conocimientos como ética.

Esto en lo que a personal técnico se refiere, que en cuanto al empleado administrativo el problema adquiera caracteres más graves.

El personal de la administración del Seguro Social ha venido siendo contratado, por lo general y muy particular en América Latina, sin título que acredite un conocimiento especial, idóneo, por lo que se pro-

duce un desempeño de labores a base de una práctica del todo empírica y rutinaria.

Es por esto, que la necesidad de la capacitación se impone, en técnica y práctica, tanto como en conciencia, de los fines a cumplir en toda la variedad de conocimientos políticos, económicos, matemáticos, sociales, cumplidos con espíritu solidarista y humano capaces de hacer la ciencia de la administración o servicio social.

Todo el personal de las instituciones del Seguro Social, técnicos y administrativos, son parte de una tarea común, elementos de la compleja máquina de la Seguridad Social, que tiene que actuar conjuntamente, engranando las varias individualidades y especialidades. Así, esta función colectiva, hace que el médico, por ejemplo, deba saber los resultados económicos o jurídicos que la incapacidad de trabajo que acuerda produce, como el abogado estar enterado de qué enfermedades son las que tienen la naturaleza de profesionales; y el más modesto funcionario debe estar al corriente de la posición y enlace que en la gestión del Seguro Social ocupa, qué trámites anteriores y posteriores y qué consecuencias supone la labor que realiza, como atender con obligación legal y moral a beneficiarios que reclaman sus derechos y que son parte de un sector afligido al que se debe toda consideración.

La forma de empleo del personal de algunas instituciones del Seguro Social Latino Americano, dada su característica de organismo descentralizado, se realiza en forma de relación privada, en contrato, ya individual, ya colectivo, entre el servicio y el servidor, originando así una vinculación de empresa y trabajo que es más bien de intereses opuestos que pugnan por defender sus conveniencias, lo que viene a restar la colaboración necesaria en una obra común de proyección social.

Por el contrario, la naturaleza jurídica de la institución del Seguro Social que la hace frecuentemente, sobre todo en América Latina, una entidad oficial o semioficial, dentro de una condición de organismo estatal, descentralizado, hace más apropiado la integración de su personal a base de un estatuto jurídico de empleados público o funcionario, si bien con la característica autónoma y especialidad que su función requiere y que permite lograr una más plena colaboración en la administración del servicio.

Estas deficiencias de idoneidad del personal del Seguro Social y esta pugna entre intereses opuestos de empleado y empleador, extorsionan naturalmente la actuación y progreso del sistema. Es indudable que la limitación impuesta al Seguro Social en los regímenes nuevos de este Continente, se debe mucho a la carencia de un personal apropiado; y es más:

los altos índices de los gastos de administración propios de regímenes incipientes, son producto de la falta de relación entre eficiencia y economía que motiva los males de la burocracia rutinaria.

En un estudio de la O.I.T. en el que se analizan los factores que dificultan la extensión integral de la Seguridad Social en los regímenes incipientes, se determina como a una de las causas más importantes la falta de personal apropiado, cuya capacitación es del todo necesaria:

“Como garantía externa de la estabilidad del personal debe crearse, donde no existe, la carrera administrativa de empleado del seguro social, fundando la garantía de estabilidad de los empleados ante todo en una selección muy cuidadosa de los mismos según su capacidad y moralidad, con eliminación de toda influencia extraña a los auténticos intereses de la institución, y en un sistema de promociones y ascensos orientados en los mismos principios”.

Por ello, se ha dejado sentir la necesidad de formar el llamado técnico de Seguridad Social, y es natural que hayan sido las propias instituciones las que más se han esforzado en la formación de su personal, no sólo en bien de ellas mismas, sino en conciencia lógica de que del bienestar humano y familiar que imparten no debe excluirse a quienes realizan tal función, los que al sentirse protegidos y beneficiados realizarán con más celo sus labores.

Así hemos visto nacer últimamente escuelas o instituciones sociales o laborables e impartir cursos o conferencias de capacitación, órganos y métodos de docencia de los conocimientos básicos, generales y especiales de la Seguridad Social, así como se han previsto ciertas condiciones de ingreso sujetas a concursos y exámenes y se han concedido premios, becas y demás estímulos que fomentan el interés personal y estimulen la especialización y el tecnicismo.

Por su parte, varias instituciones de Seguridad Social han estatuido sus reglamentos de escalafón, estatutos de empleados o contratos colectivos de trabajo. Las nuevas leyes del Seguro Social de Nicaragua y Honduras, determinan el establecimiento de la carrera administrativa dentro de la institución del Seguro, con una reglamentación de personal que establezca las condiciones referentes a ingreso, garantías de estabilidad, deberes y derechos de los funcionarios, forma de llenar las vacantes, escalafón de remuneraciones, trámites para las promociones, permisos, licencias, vacaciones, remociones, sanciones, etc.

En Argentina y Uruguay, institutos socio-económicos ultimamente creados, tienen como finalidad impartir los estudios que permitan “una administración pública mejor y menos costosa”.

Las ventajas que la capacitación del personal de las instituciones del Seguro Social suponen en el individuo son tantas como las que reportan a la institución misma. No sólo son obligaciones las que se exigen, sino que éstas se compensan con los naturales derechos.

Así, un personal capaz estará en condiciones de percibir mejoras en el desempeño de sus funciones, ya que la gestión verá disminuidos sus gastos, —economías que podrán redundar en su provecho—. Al mismo tiempo, la formación de técnicos permitirá la más rápida y completa extensión territorial de beneficios y beneficiados de los regímenes basados en una extensión paulatina, con lo que el Seguro Social será más poderoso y contará con más recursos, y un escalafón o estatuto dará una estabilidad de empleo que garantiza la inmovilidad y pone a los empleados a cubierto de los intereses de la política o el favor particular

La necesidad de la formación profesional del personal de las instituciones de Seguro Social, en afirmación de que “podrán hacerse tan buenas leyes como se quiera, pero lo que cuenta es la persona que las ha de administrar” y en consideración de que gran parte de los problemas de la Seguridad Social son de carácter administrativo y la conveniencia de lograr estatutos de tales servidores, fué ya previsto en la quinta Conferencia Interamericana de Seguridad Social, en la que se logró la resolución número 51 denominada “Formación y selección del personal en las instituciones del Seguro Social”.

Dicha resolución recomendó que en la contratación del personal de las instituciones del Seguro Social, se apliquen pruebas de aptitud psicofísica y de competencia profesional y exámenes periódicos que permitan la realización de un trabajo de acuerdo con las condiciones y conocimientos, y que se realicen cursos y conferencias que faciliten la especialización y el perfeccionamiento, así como que se instituyan becas y se organicen intercambios de personal de un país a otro, y que, como natural complemento a este esfuerzo personal, se implanten sistemas de protección que garanticen la estabilidad de puestos, remuneraciones adecuadas, ascensos y demás estímulos de carácter social, económico y cultural.

La O.I.T. en su deseo de lograr el progreso y perfección de la Seguridad Social, sobre todo en los países en donde esta se está iniciando, se ha expresado así por palabras de su Sub-Director General: “En fin, no podría olvidarse ese aspecto capital de la asistencia que se refiere a la formación profesional del personal de cuadros necesario a los organismos de la seguridad social, por medio de seminarios y becas de estudios;

la necesidad de cuadros administrativos constituye seguramente un problema mayor en los países jóvenes y las mejores leyes tendrían poco efecto si la asistencia técnica no considerara como primordial preocupación la preparación de quienes debe manejar los mecanismos establecidos”.

Con el deseo de conocer la situación real del personal del Seguro Social Latino-Americano y para que la vista de ello confrontando experiencias y resultados pueda concretarse una pauta general y apropiada, esta Secretaría General ha creído conveniente recabar de las distintas instituciones del Seguro Social Americano cuanto hayan realizado al respecto y comprenda:

- a) Números de empleados en la institución del Seguro Social y determinación de sus varias profesiones.
- b) Relación existente entre el personal y la institución del Seguro Social, ya sea por contratación laboral o por nombramiento de empleado público.
- c) Estatutos, Reglamentos, o Escalafones de la carrera administrativa o del servicio del Seguro Social; Y en su defecto:
Manera de realizar la contratación determinando si existen pruebas de admisión y de catalogación de profesión de categorías y puestos; métodos de relación, ascenso, promoción, despido, sanciones y prestaciones sociales.
- d) Instructivos de trabajos y trámite.
- e) Tabuladores o escalafones que determinen clases y grados de profesión y sus correspondientes remuneraciones.
- f) Determinación de cátedras, cursillos, seminarios, mesas redondas, etc., que imparten conocimientos generales en materia de Seguridad Social.
- g) Constancias de becas, intercambio de personal con otras instituciones similares interamericanas o internacionales y premios a estudios relativos a las cuestiones de la Seguridad Social.
- h) Formación de bibliotecas y edición de publicaciones tales, como revistas, boletines, etc.