

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES.
SEMINARIO DE GRADUACIÓN EN CIENCIAS JURÍDICAS 2005.
PLAN DE ESTUDIOS 1993.



“EL PROCESO DE GLOBALIZACION Y SU INCIDENCIA EN LA VIOLACION AL DERECHO DE LIBRE SINDICALIZACION DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL”.

TRABAJO DE GRADUACIÓN PARA OPTAR AL TITULO DE:
LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS.

PRESENTADO POR:

ESCALANTE MEDRANO CLAUDIA PATRICIA.
NERIO DIAZ ANA VICTORIA.

DIRECTOR DE SEMINARIO:
DR. WILFRIDO ARNOLDO SÁNCHEZ CAMPOS.

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, FEBRERO DE 2006.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.

RECTORA.
DRA. MARIA ISABEL RODRÍGUEZ.

VICE-RECTOR ACADEMICO.
ING. JOAQUIN ORLANDO MACHUCA GOMEZ.

VICE-RECTORA ADMINISTRATIVA.
DRA. CARMEN ELIZABETH RODRIGUEZ DE RIVAS.

SECRETARIA GENERAL.
LICDA. ALICIA MARGARITA RIVAS DE RECINOS.

FISCAL GENERAL.
LIC. PEDRO ROSALIO ESCOBAR CASTANEDA.

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES.

DECANO.
LICDA. MORENA ELIZABETH NOCHEZ DE ALDANA.

VICE-DECANO.
LIC. OSCAR MAURICIO DUARTE GRANADOS.

SECRETARIO.
LIC. FRANCISCO ALBERTO GRANADOS HERNÁNDEZ.

COORDINADORA DE LA UNIDAD DE SEMINARIO DE GRADUACIÓN.
LICDA. BERTA ALICIA HERNÁNDEZ AGUILA.

DIRECTOR DE SEMINARIO.
DR. WILFRIDO ARNOLDO SÁNCHEZ CAMPOS.

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	I
-------------------	---

CAPITULO I.

EVOLUCION HISTORICA.....	5
---------------------------------	----------

1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS SINDICATOS.....	5
1.1 EDAD ANTIGUA.....	5
1.2 EDAD MEDIA.....	5
1.3 DERECHO DE SINDICALIZACIÓN INGLÉS.....	10
1.4 DERECHO NORTEAMERICANO.....	17
1.4.1 LA LEY SHERMAN DE 1890.....	20
1.4.2 LEY CLAYTON DE 1914.....	20
1.4.3 LEY NORRIS-LA GUARDIA DE 1932.....	21
1.5 EPOCA MODERNA.....	22
1.6 ANTECEDENTES DE LA LIBRE SINDICALIZACION EN CENTROAMÉRICA.....	25
1.7 ANTECEDENTES DE LA LIBRE SINDICALIZACION EN EL SALVADOR.....	29

CAPITULO II.

EL DERECHO DE LIBRE SINDICALIZACION EN LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTONOMAS.....	39
--	-----------

2.1 FORMAS DE ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA.....	39
2.1.1 LA CENTRALIZACIÓN.....	40
2.1.2 LA DESCONCENTRACIÓN.....	41
2.1.3 LA DESCENTRALIZACIÓN.....	42
2.2 ASPECTO NORMATIVO DE LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTONOMAS...	48
2.3 ORIGEN Y EVOLUCIÓN HISTORICA DE LAS INSTITUCIONES OFICIALES	

AUTONOMAS.....	56
2.4. LOS SINDICATOS EN LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTONOMAS.	59
2.4.1. DEFINICIONES DE SINDICATO.	59
2.4.2. CLASES DE SINDICATOS.	61
2.4.3 REQUISITOS PARA SU CONSTITUCIÓN.....	65
2.4.3.1 REALIZACIÓN DE UNA PRIMERA ASAMBLEA.	66
2.4.3.2 ELECCIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA PROVISIONAL.	67
2.4.3.3 LEVANTAMIENTO DE ACTA DE CONSTITUCIÓN.....	68
2.4.3.4 AVISO AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.	68
2.4.3.5 REDACCION DE LOS ESTATUTOS.	68
2.4.3.6 APROBACION DE LOS ESTATUTOS POR LA ASAMBLEA GENERAL.	69
2.4.3.7 SOLICITUD Y CONCESIÓN DE PERSONALIDAD JURÍDICA.	69
2.4.3.8 PUBLICACIÓN EN EL DIARIO OFICIAL CONCEDIENDO PERSONALIDAD JURÍDICA.....	70
2.5 LA CONTRATACIÓN COLECTIVA EN LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTÓNOMAS.....	71
2.5.1 TITULARIDAD PARA CONTRATAR COLECTIVAMENTE.....	71
2.5.2 CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO.....	71
2.5.3 PROCEDIMIENTO.....	72
CAPITULO III.	
ANTECEDENTES Y DESARROLLO DEL ISSS Y SUS SINDICATOS.	82
3.1 ORIGEN Y EVOLUCION DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL.	82
3.2 ESTABLECIMIENTO, FORMACIÓN Y DESARROLLO.	86
3.2.1 ESTABLECIMIENTO.....	86
3.2.2 FORMACIÓN Y DESARROLLO.....	88

3.3 LOS SINDICATOS DEL ISSS.....	94
3.3.1 SINDICATO DE TRABAJADORES DEL ISSS.....	94
3.3.2 SINDICATO DE MEDICOS TRABAJADORES DEL ISSS.....	100

**CAPITULO IV.
EL PROCESO DE GLOBALIZACIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA PRIVATIZACION DE
LOS SERVICIOS DE SALUD..... 103**

4.1 NEOLIBERALISMO.....	103
4.2 VISIÓN NEOLIBERAL DE LA SOCIEDAD Y LA POLÍTICA.....	108
4.3 DIFERENCIAS CONCEPTUALES.....	111
4.4 GLOBALIZACIÓN.....	111
4.5 CONCEPTUALIZACION DE PRIVATIZACION.....	124
4.6 EL SIGNIFICADO DE LA PRIVATIZACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD. ...	124
4.7 ANTECEDENTES DE LA PRIVATIZACION DE LOS SERVICIOS DE SALUD. ...	128
4.7.1 A NIVEL MUNDIAL.....	128
4.7.2 A NIVEL NACIONAL.....	133
4.8 CONCESIÓN DE LOS SERVICIOS DEL ISSS.....	139

**CAPITULO V.
ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS OBTENIDOS EN LA
INVESTIGACION DE CAMPO. 147**

5.1 EFECTOS EN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.....	147
5.1.1 EN EL EJERCICIO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL.	147
5.1.2 EN EL DERECHO DE CONTRATACIÓN COLECTIVA.	152
5.1.3 EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES SOCIALES.....	154

CONCLUSIONES..... 158

RECOMENDACIONES..... 162

BIBLIOGRAFIA..... 166

ANEXOS

INTRODUCCIÓN.

La presente introducción tiene como objetivo principal indicar al lector el contenido general del trabajo de graduación realizado en relación a el problema que representa el proceso de globalización y su incidencia en la violación al Derecho de Libre Sindicalización de los Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

Desde hace más de una década se esta modernizando el Estado, esto debido a presiones de Organismos Internacionales, el aparato estatal tiene que reducirse para hacerle frente a los compromisos adquiridos con dichos Organismos. Por los años ochenta se acrecentó el aparato estatal salvadoreño debido a que los gobernantes implementaron la ideología de nacionalizar ciertos servicios, que son de utilidad pública para la sociedad; para ello nacionalizo varias empresas que prestaban esos servicios.

Según la teoría neoliberal, el Estado es un mal administrador de sus recursos y de los servicios que presta, proponiendo las siguientes medidas: la desregulación del mercado que será orientado por la variable de la oferta y la demanda, la cual determina los precios, la privatización de la actividad económica, la apertura del mercado, eliminando restricciones monetarias y fiscales que permitan liberalizar el comercio, debido a esa situación y a presiones del exterior los asesores técnicos del Partido ARENA creen que es conveniente sacar a la esfera del mercado ciertos servicios y que pasen a manos privadas

La modernización del Estado requiere una reducción de su composición, lo cual demanda que desarrolle aquellas actividades que son:

propias de su naturaleza, restringiendo las funciones del Gobierno a garantizar un marco social que permita la coordinación de los esfuerzos de la iniciativa empresarial.

Dentro del plan trazado por ARENA, ha estado la privatización de las Instituciones Oficiales Autónomas que prestan servicios públicos para la población y en el caso que nos ocupa iniciando un proceso de privatización del ISSS, a través de concesiones de servicios. El plan no solo perseguía vender el ISSS a empresas privadas sino que era la primera fase de la estrategia de mercantilizar los servicios de salud en general. Todo esto generaría una situación problemática que golpearía no solo a los cotizantes, sino que significaría el despido de empleados de la Institución, sino que además provocaría el exterminio de los dos sindicatos de la Institución: STISSS y SIMETRISSS, violando así el Derecho de Libre Sindicalización de sus trabajadores.

Para analizar este problema hemos estructurado este trabajo de investigación de la siguiente manera:

El capítulo I contiene una reseña sobre el origen y desarrollo del derecho de libre sindicalización, desde las formas primitivas de organización de los trabajadores y la forma en que estas han evolucionado hasta su reconocimiento legal por parte de los Estados entre los cuales se encuentra el nuestro.

El capítulo II consiste en un análisis sobre las formas de organización administrativa del Estado: la centralización, desconcentración y descentralización y dentro de esta última las Instituciones Oficiales Autónomas,

su origen y evolución histórica, el marco jurídico constitucional y la ley secundaria que las regula y en la cual se les concede a sus trabajadores el derecho de asociación profesional, mediante el cumplimiento de requisitos de fondo y de forma previamente establecidos; así como el derecho a contratar colectivamente.

En el capítulo III se hace necesario el estudio de una Institución Oficial Autónoma que nos permita conocer la importancia de esta en la prestación de uno de los servicios básicos para la colectividad como es el de la salud, para lo cual nos enfocamos en el ISSS, su origen y evolución formación y desarrollo así como también en los sindicatos que se han constituido en la misma: STISSS y SIMETRISS.

El capítulo IV desarrolla la dimensión de los principales procesos económicos que están afectando a todos los países, la llamada globalización que es un fenómeno y proceso histórico cuya concepción y realización expresa la ideología neoliberal teniendo como postulado que el mercado debe funcionar con total libertad y sin regulación (libre circulación de bienes, servicios y de capital); la rentabilidad que consiste en que los intereses económicos y empresariales deben prevalecer sobre las necesidades de las personas, la justicia social y los intereses colectivos siendo las grandes multinacionales y los grandes inversionistas los medios para lograr sus fines volviendo frágiles y vulnerables las economías nacionales, las cuales tienen que ceder ante este nuevo modelo económico, concediendo la administración y financiamiento de servicios esenciales para la sociedad a través de la privatización de las instituciones que los prestan. En nuestro caso veremos como los servicios de salud que presta el ISSS se están privatizando a través de concesiones que la Institución otorga a empresas privadas para la prestación de algunos servicios y como esto afecta el derecho de libre sindicalización de los trabajadores.

Finalmente en el capítulo V se analizan los resultados obtenidos en la investigación de campo, en los cuales se buscó obtener la posición de los trabajadores sindicalizados frente al tema investigado.

CAPITULO I.

EVOLUCION HISTORICA.

1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS SINDICATOS.

El derecho de sindicación, no surgió de manera espontánea, ni como una figura creada por voluntad política de un gobierno en particular, ni de los poderes económicos que surgieron cuando la sociedad se dividió en clases sociales. Quizá sin profundizar en cada fenómeno en particular, en su evolución se reseñara en distintas épocas y en algunos países del mundo para destacar que el tema que hoy nos ocupa, fue y es de relevancia en la vida laboral de las naciones, las cuales a continuación mencionaremos de la forma siguiente:

1.1 EDAD ANTIGUA.

En Roma, a pesar de que la mayoría de la población que trabajaba eran los esclavos, existían hombres libres y dentro de ellos se ubicaba a los artesanos quienes se organizaron lo que se conoce como Collegia, tales entidades tenían la característica de ser una especie de sociedades de socorros mutuos, con cierto carácter religioso, Su mención es importante, por cuanto la urgencia de satisfacer algunas necesidades de la población en desventaja en relación a otros de su mismo pueblo, por lo que la ciudad ó Estado, se unían para superarlas.

1.2 EDAD MEDIA.

Esta época se caracterizó por la existencia de las llamadas Corporaciones, las que se distinguen no esencialmente con algunos fines de carácter laboral.

La opresión a los gremios medievales era tan aguda que se asimilaba a la esclavitud, luego surgen las Guildas, que eran asociaciones o ligas creadas con el fin de la defensa de sus integrantes, establecieron la disciplina ética en el ejercicio de la profesión, reglamentaron la actividad profesional, estimularon la formación de aprendices, estas tuvieron su génesis en las Corporaciones romanas llamadas Tenuiorum, que perseguían como objeto asegurar funerales dignos a sus asociados.

Al mismo tiempo se dieron las llamadas Asociaciones de Compañeros, formadas exclusivamente por operarios, la que denota la necesidad de agruparse para la defensa de sus intereses. Las Corporaciones fueron el producto de la estructura económica y social de la época y su composición era en atención a los oficios. Estas agrupaciones se desarrollaron rápidamente en el siglo XIII y existieron en casi todos los estados de Europa, habiendo recibido distintas denominaciones así: En Bélgica eran conocidas como Cuerpos, en Italia Artes, en Francia Maestrías, en Alemania Hermandades, en España Gremios, y en Inglaterra Trades Unions.

Las Corporaciones estaban integradas por individuos del mismo oficio, profesión o especialidad; internamente se establecía un orden jerárquico compuestos de tres grupos de personas: maestros, compañeros, llamados también oficiales y aprendices.

Los fines de las Corporaciones eran estrictamente económicos, y su organización se limitaba a producir lo necesario para el consumo y trató de eliminar la superproducción, mediante el control de la venta del excedente, así se daba prestigio a los productos y se mantenían los precios. Estas Corporaciones llegaron a establecer un verdadero monopolio sobre determinados productos.

Si bien al principio las Corporaciones fueron relativamente beneficiosas para los operarios y aprendices, su organización en categorías era rígida en el sentido que el operario no podía aspirar a maestro y el aprendiz a operario, generando una contradicción entre estos estratos. El operario como el aprendiz no podían abandonar la corporación ya que entre estas existían pactos de no darle ocupación al desertor.

El desarrollo económico plasmado en el párrafo que antecede y la contradicción evidente entre escalas jerárquicas que integraban las Corporaciones, apuntaban a su inminente extinción.

Los operarios, para la defensa de sus intereses formaron las asociaciones de compañeros, que con frecuencia entraron en conflicto con los maestros, los que eran dueños de la Corporación. Con el invento de la máquina, el desarrollo del comercio, la ampliación de los mercados, la apertura de nuevas vías de comunicación, el descubrimiento de América y el establecimiento de la gran industria volvieron casi imposible la existencia de las Corporaciones en razón de la expansión económica de los agentes productivos.

Los economistas de la Escuela Liberal contribuyeron, finalmente a hacer más acentuado el repudio a las Corporaciones, culpándolas de ser un obstáculo a la libertad de producir.

Las doctrinas económicas de corte burgués que se mantienen al margen de la situación, propugnaban por la abolición del sistema intervencionista que limitaba y oprimía a la industria y sostuvieron las ventajas de un régimen de libertad de trabajo, ya que la libre competencia atraería a la producción mejores elementos, despertaría aptitudes y tendría como

consecuencia la multiplicación de la empresas que pudieran satisfacer la demanda.

Las ideas anteriores habían preparado el ambiente en contra del régimen corporativo y en 1776, mediante un edicto que llevó el nombre de Turgot, discípulo de los fisiócratas y ministro de Luis XVI se suprimieron las Corporaciones: aunque por presiones políticas, el edicto de Turgot fue derogado y las Corporaciones restablecidas. El 4 de Agosto de 1789 los Estados Generales aprobaron un proyecto de reforma de las Corporaciones de oficios y dos años después se voto por abolición y el 17 de marzo de 1791 la Ley Chapelier (Francia) proclamo el principio de libertad de trabajo, por considerarse este como el primero, el más sagrado e imprescindible de los derechos del hombre; quedando desde entonces finalmente establecido el sistema de la economía liberal, en reconocimiento absoluto a cada individuo de poderse consagrar a cualquier oficio y sepultando definitivamente a las tantas veces mencionadas Corporaciones.

La igualdad jurídica consagrada por la Declaración de los Derechos del Hombre pregonado por la Revolución Francesa, ciertamente abolió las clases privilegiadas y asentó como base dogmática el principio de la igualdad entre los hombres; pero esta supuesta igualdad en los aspectos jurídicos y políticos resultaba inoperante en el campo de las relaciones entre patronos y trabajadores, ya que la igualdad no llegaba hasta el campo económico, en donde, como consecuencia, del maquinismo, surgió una nueva clase, no basada en vínculos de poder político o de sangre, sino en el poder económico desconocido hasta entonces por tratarse de un fenómeno económico nuevo: El Capitalismo.

El Estado liberal careció de la flexibilidad necesaria para hacer frente a los nuevos problemas sociales de la clase obrera. En la época anterior a la Revolución Francesa, la producción tiene lugar en los pequeños talleres, y estos se encontraban encuadrados dentro de los gremios, organismos profesionales de protección, reglamentación y defensa de todos los que pertenecían a los mismos. Tanto el aprendiz como el maestro, encontraban en ella el sistema que velaba por sus intereses y les otorgaba protección; pero en 1791 la Asamblea Constituyente de Francia dio el tiro de gracia al régimen corporativo, con la aprobación de la mencionada Ley Chapelier que abolió los gremios. En nombre de la libertad y de la igualdad natural de los hombres, prohibió a los ciudadanos de la misma clase o profesión el reunirse o asociarse para defender sus pretendidos intereses comunes declarando contrarios a la igualdad natural de los hombres, todos los convenios encaminados a no prestar el trabajo o los servicios más que a un precio determinado.

El Estado liberal no podía subsistir, por dejar abandonados los sectores sociales más débiles, que sin tutela se vieron oprimidos y explotados por los más fuertes. Esa explotación y opresión ocasionó la unión de los más débiles, la unión de las clases laborales, para tratar de defenderse por sus propios medios utilizando su fuerza.

Irónicamente, en el régimen liberal que extremó el principio que todos los hombres son iguales, se permitió la inhumana explotación y opresión de los débiles permitiendo que hombres, mujeres y niños tuvieran jornadas de trabajo de 12 a 14 horas, hasta la extenuación, dejando la vida en ello, por un jornal que bastaba para satisfacer sus necesidades mínimas y a los que, pomposamente, la ley los declaraba como hombres libres.

1.3 DERECHO DE SINDICALIZACIÓN INGLÉS.

La historia de las organizaciones sindicales en Inglaterra, muestra que los trabajadores, tuvieron que experimentar desventuradas luchas y en algunos casos triunfos, en la búsqueda de leyes que humanizaran el trabajo y que se les permitiese asociarse para la defensa de sus intereses.

En el orden de ideas planteado, nos remontamos al siglo XIV. El periodo medieval en Inglaterra bien puede clasificarse de totalmente restrictivo para el trabajador que luchaba por mejorar su situación económica y social.

Dos de los factores que estimularon el impulso de los trabajadores, hacia las mejores condiciones de trabajo fueron: 1) El debilitamiento del sistema feudal y 2) La devastadora peste bubónica.

La plaga de la peste, obligó a los hombres, a dejar fincas rústicas y feudos a los cuales habían estado adscrito durante siglos, y así buscar trabajo en el comercio más activo de ciudades y pueblos ya que las dos terceras partes de Europa habían quedado despobladas por la plaga.

La posición que asumió el trabajador en los centros urbanos, afectados por la falta de mano de obra le permitió, pretender más altos jornales y mejores condiciones de trabajo.

El trabajador, llegó a comprender el funcionamiento natural de la oferta y la demanda, ya que los patronos, pujaban entre sí para obtener sus servicios.

Las aspiraciones de los trabajadores por obtener condiciones de trabajo más dignas y salarios justos, duro muy poco tiempo ya que, estas luchas llevaron al patrono a pedir ante el Parlamento el otorgamiento de medidas de protección en su favor y sus peticiones se vieron materializadas, ya que dicho cuerpo colegiado decretó la llamada Ordenanza de los Trabajadores (Ordinance of Laborers) considerada como una de las primeras leyes laborales de Inglaterra, aunque hay que aclarar, con un contenido beneficioso para aquellos.

La anterior ley entra en vigencia, en el año de 1349 con el objetivo de hacer frente a lo que los patronos consideraban una situación incontrolable e intolerable.

En el año de 1351, se sancionó una ley más meditada, denominada Ley de los Trabajadores (Status of Laborers).

La esencia de las leyes antes dichas, exigían que todo hombre ó mujer sano del cuerpo, menor de sesenta años de edad y carente de medios de subsistencia propios, trabajara a pedido de un patrono por un jornal diario fijado por la ley; si el trabajador se negaba a trabajar en las condiciones impuestas por el patrono estaba sancionado con multa o prisión. La ley también imponía sanciones a los patronos que personalmente mejoraban el jornal y las condiciones de trabajo de los trabajadores; esto lo hacían para disuadir al patrono y no competir entre ellos para asegurarse el servicio de los trabajadores.

La importancia de estas primeras leyes radica, en la frustración de las esperanzas de los trabajadores de mejores condiciones de vida. Puesto que no

había integración entre los sindicatos de trabajadores, las leyes condenaban solamente al trabajador individual que intentara aplicar su poder negociador.

La eficacia de las leyes tempranas fue evidente, y transcurrieron doscientos años después de las fechas de promulgación de las primeras leyes del trabajo para que se promulgara una ley laboral más general (1548). Esta fue la primera ley sancionada por el Parlamento que estuvo orientada a impedir la formación de Sindicatos que por entonces se denominaban Asociaciones de Trabajadores y que posteriormente se llamaron, Trades Union.

La ley condenaba todo intento de los trabajadores de negociar colectivamente. La formación de un sindicato se consideraba conspiración criminal, y sus miembros se hacían acreedores de severas penas.

En 1562 se recopilaron todas las leyes anteriores en una ley general que se denominó Ley de Isabel, y se dice que contenía diversas ordenes para artesanos, obreros labriegos y aprendices. En esta ley se reiteraban las disposiciones principales de la ley de 1351 que mandaba a los obreros a trabajar cuando otros se lo pidiesen. Se fijaban las horas de trabajo y los jueces tenían la facultad para establecer jornales que había que pagar a los trabajadores.

La característica más importante de esta ley, que no se derogó formalmente hasta el año de 1875, era que persistía la forma de condena para todo intento de negociación colectiva.

En la ley de 1562 se clasificó de conspiración criminal toda agrupación de trabajadores, y a cada uno de los componentes, se le imponían

sentencias de prisión; a pesar de la represión de la ley los trabajadores se asociaban secretamente.

La doctrina de la conspiración criminal persiguió a las agrupaciones obreras hasta el año de 1824.

Si bien en el siglo XVII, se presenció el comienzo de una actividad industrial superior a la de cualquier otra época del pasado, no se producen durante él, mayores innovaciones, ni se mitigan tampoco las rígidas actitudes de la clase económica gobernante en el sentido de liberar al trabajador de su deber histórico de realizar trabajos obligatorios. Persistió, la obligación, de trabajar por jornales fijados por la ley, y el obrero se vio constantemente frustrado en su humano deseo de mejorar su situación económica.

El siglo XVIII reviste considerable significación histórica para los estudios del derecho laboral, ya que en su transcurso se promulgaron muchas leyes importantes dentro de la actividad gremial entre las cuales podemos mencionar:

1. Ley sobre Asociaciones Gremiales.
2. Ley sobre Arbitrajes.

Inglaterra había alcanzado un alto grado de desarrollo industrial, su economía mercantilista le reportaba grandes beneficios; su programa de expansión colonial había obtenido extraordinario éxito, su flota mercante crecía rápidamente y tenía fácil acceso a grandes cantidades de materia prima que transportaba desde las colonias. La invención de la máquina de vapor fue el gran estimulante del desarrollo de ricas colonias. La Revolución Industrial se hallaba en pleno apogeo.

La relación estrictamente legal entre patronos y obreros que había perdurado a lo largo de varios siglos en la Inglaterra preindustrial, cedió por fin ante el advenimiento de un nuevo sistema industrial implantado por la industria denominado producción en serie.

La poderosa organización de los gremios medievales con su relación de maestros - oficiales - aprendiz, iba perdiendo su fuerte posición económica con relación al surgimiento de la nueva forma de producir. Bajo la economía de los gremios, el oficial y el aprendizaje eran miembro del hogar del maestro. El taller y el hogar constituían la unidad económica claramente definida, donde se iniciaba y se completaba la producción. El sistema industrial fue una innovación radical, que separó el taller del hogar. (La manufactura es superada por la industria). En el nuevo sistema cada obrero realizaba una sola operación de las muchas necesarias para la producción de un artículo en serie, dándose inicio a la producción la cual trajo como consecuencia que el trabajador ya no tratara directamente con el patrono sino con el supervisor.

La Revolución Francesa produjo grandes efectos en Inglaterra ya que había asestado un golpe mortal a los resabios del feudalismo, proclamando la igualdad de todos los hombres. De todo ello resultaron como grandes conquistas sociales, la libertad de movimiento y la libertad de contratar. Los trabajadores podían negociar individualmente con los patronos, y muchas veces se firmaron entre las partes contratos válidos y obligatorios ante la ley.

En el siglo XVIII, la libertad de contratar era más teórica que práctica, ya que los patronos fijaban unilateralmente los jornales y demás condiciones de trabajo. Aunque el trabajo había dejado de ser obligatorio, el obrero no tenía otra alternativa que aceptar el empleo en las condiciones impuestas por el patrono.

La legislación laboral de amparo a los trabajadores, a través del derecho de negociación colectiva, no habría de concretarse hasta el siglo XIX. La teoría económica de Laissez - Faire del gobierno inglés durante el siglo XVIII aportó escaso o ningún alivio a la gran masa de obreros industriales, éstos se unieron para presionar al patrono, el objetivo era la negociación bilateral.

La Ley Sobre Asociaciones Gremiales de 1824 significó un gran triunfo para la clase obrera, por reconocer el derecho a organizar sindicatos y a declararse en huelga. Este triunfo de la clase obrera, apoyado por el movimiento de Francis Place llamado Cartismo, consistía en enviar cartas al Parlamento por parte de los trabajadores, en las que se pedían leyes a favor de la clase obrera.

Debemos mencionar que las leyes laborales no se dieron de forma espontánea sino paulatinamente.

En 1825 los obreros se declararon en huelga por causas discutibles, y a las huelgas seguían desórdenes y destrucción de bienes.

Los pocos sindicatos entonces existentes, eran conducidos por dirigentes inexpertos y carentes de los medios económicos necesarios, para llevar adelante las necesarias disputas en el campo obrero patronal; lo que traía como consecuencia los hechos de violencia antes mencionados.

Una vez reconocido el movimiento sindicalista logró cierto progreso, a pesar de los obstáculos legales que después se le opusieron por imperio del derecho consuetudinario. Ejemplo: El reconocimiento de la actividad sindical se consideraba a la legalidad de los medios empleados por tales en la persecución de sus objetivos.

El siglo XIX y los comienzos del siglo XX prueban casi sin lugar a dudas que todo progreso económico y social logrado por la clase trabajadora se ha realizado solo cuando el Parlamento ha contribuido favorablemente a él.

En 1913 se da la Ley de Conflictos Laborales, esta permitía el uso de fondos de los sindicatos para la promoción de objetivos políticos; y concernía más a las actividades políticas que a las laborales de los sindicatos.

En 1915 El Parlamento Británico promulgó la Ley Municiones de Guerra, que imponía el arbitraje obligatorio en los conflictos laborales, y aunque la ley rigió durante la Segunda Guerra Mundial quedó revocada por la orden de conflictos laborales, de 1958.

El panorama expuesto de la evolución del derecho de sindicalización en Inglaterra, comenzó con una absoluta intolerancia oficial frente a los intentos del obrero individualmente considerado, para mejorar sus condiciones de trabajo, y fue demostrado como aquella intolerancia obstruyó más tarde el desarrollo de los sindicatos. Las leyes promulgadas en el siglo XIX aportaron algún alivio a la situación e infundieron valor para la expresión del deseo natural de los hombres por mejorar su condición. Aquella pequeña mejora, resultante de la legislación favorable, se vio a pesar de todo obstaculizada un tanto todavía, por la rígida aplicación de la doctrina de inspiración civil. Solo en el año de 1906 obtuvo la masa obrera su más cabal victoria legislativa, al otorgarse a los sindicatos un status de preferencia jurídica, y autorizarse legalmente los piquetes al boicot. También se dispuso la protección de los fondos sindicales contra ciertos tipos de acciones civiles.

Aunque el movimiento obrero sufrió algunos reveses, primero en 1915 y después en 1927; subsiguientes fallos judiciales, y medidas legislativas

devolvieron a los sindicatos su anterior libertad de acción, mientras el ejercicio de tal libertad no atentase contra el bien público. A diferencia de lo acaecido en Estados Unidos, donde la legislación ha impuesto limitaciones estrictas a los sindicatos, los ingleses gozan hoy de una libertad que no tiene paralelo en ningún otro país. Los derechos y obligaciones de los sindicatos de los obreros, lo mismo que los patronos, han quedado perfectamente definidos por la ley, los posibles conflictos se han reducido al mínimo.

1.4 DERECHO NORTEAMERICANO.

El derecho laboral norteamericano difiere un tanto del inglés. La política de expansión mercantilista de ese país y su consiguiente principio del Laissez-Faire a fines del siglo XVII ejerció escaso o ningún influjo sobre la situación de la masa obrera en la América del Norte de principios del siglo XVIII. Las colonias luchando por sobrevivir y anhelando la independencia (la conquista de mercados y el comercio internacional)

La clase obrera representaba un papel muy importante en el comercialismo costoso que proponía Inglaterra a los Estados Unidos, pero se sentía agobiada por resabios históricos algunos de los cuales se remontaban a la época feudal.

El industrialismo aristocrático dominaba la escena. El trabajador había sido desde hacia mucho tiempo objeto de una explotación inescrupulosa, y a nadie puede sorprender que Inglaterra oprimiese y degradase a sus obreros mediante la aplicación de irritantes normas de derecho consuetudinario y de derecho escrito. El industrialismo norteamericano se desarrolló más lentamente que el inglés.

Las guerras competitivas industriales que arreciaban por toda Europa durante los siglos XVII y XVIII, necesitaban una máquina bien articulada, impulsada por una fuerza laboral sumisa, todo intento de la masa obrera por perturbar aquel equilibrio esencial se quebraba contra las inexorables disposiciones de la ley.

Una vez lograda la independencia, Estados Unidos emprendió el camino de un gran desarrollo industrial. Era sencillamente comprensible y natural que optara por el derecho consuetudinario inglés.

En las postrimerías del siglo XVIII y a lo largo de la mayor parte del siglo XIX las doctrinas inglesas de la conspiración y de la restricción ilegal del comercio fueron armas que se usaron eficazmente para retardar el desarrollo de los sindicatos de trabajadores en Estados Unidos. La teoría económica del Laissez-Faire, armonizaba con el sistema industrial norteamericano, y aquel principio se conjugaba muy bien con el sistema legal.

En el año de 1806 se dio la primera experiencia laboral norteamericana, se ventiló en Filadelfia, procesando a un grupo de zapateros acusados de conspiración criminal. Los primeros jueces norteamericanos provenían de la clase pudiente y sus dictámenes laborales siempre favorecían a su clase. Por ejemplo, acusaban a un grupo zapatero de trabajar con grupos solo de su clase, y haberse puesto de acuerdo a no trabajar por ningún jornal que estuviese por debajo del límite establecido por el grupo, este caso es conocido como el de los zapateros de Filadelfia

No cabe duda que los tribunales judiciales veían en los sindicatos una amenaza, no solo para los trabajadores no agremiados sino para la sociedad en general.

La huelga ferroviaria de 1877 dio lugar por primera vez al uso del mandamiento prohibitivo como arma legal para contener la actividad laboral.

El mandamiento prohibitivo, era otro dispositivo del derecho, inglés, adoptado por los tribunales norteamericanos, quebró la espina dorsal de aquella huelga al intimarse a los huelguistas a suspenderla contra un administrador nombrado por el tribunal para dirigir un ferrocarril.

A los trabajadores que no acataron el mandamiento los sancionó el tribunal federal por desacato.

Durante la huelga ferroviaria de 1894 muchos sindicalistas fueron condenados a prisión por desacato.

Un mandamiento prohibitivo era un decreto emitido por un tribunal de equidad ordenando que una o más personas desistan de cometer un acto específicamente determinado. Originalmente este tipo de mandamiento fue creación exclusiva del Rey de Inglaterra quien gozaba del derecho de prohibir con antelación la comisión de un acto, sin tener que esperarse hasta la consumación del mismo para demandar judicialmente el resarcimiento con dinero de los daños irrogados. El mandamiento prohibitivo, es pues, preventivo y solo se puede recurrir a él cuando no hay otro medio legal disponible.

Durante la época de 1880 los empleadores norteamericanos, aprendieron del poder y la celeridad con que podía usarse el mandamiento prohibitivo, para contrarrestar las actividades de los sindicatos.

Luego aparece la doctrina de la causa justificada, que no era más que la doctrina de inspiración civil.

Está convertida más tarde en la doctrina de la causa justificada, sirvió de fundamento, para acusar a los sindicatos de actos ilícitos.

La historia de los Estados Unidos de América, evidencia una serie de leyes, que presentaban como finalidad, el constituirse un obstáculo a los trabajadores para que se organicen y otras que se lo facilitaban, así tenemos: Las Leyes Anti-Trust y de los Trabajadores desde 1890 hasta 1932.

1.4.1 LA LEY SHERMAN DE 1890.

Esta ley se creó con el objeto de contrarrestar los Trust, Kartul y Pool, que eran monopolios y como tales obstáculos al desarrollo del comercio, y en ellas se entendían comprendidos a los sindicatos, por lo que esta ley fue sancionada el 2 de julio de 1890, el grueso del debate acerca de la ley propuesta se enfocó hacia una sola cuestión: definir si las organizaciones laborales estaban comprendidas o no en la cláusula de asociaciones que restringen el comercio.

En el fondo el propósito del Senado a través de esta ley era el de excluir a las organizaciones laborales de las prescripciones de la ley.

1.4.2 LEY CLAYTON DE 1914.

Esta Ley separó a las organizaciones obreras de los grupos monopólicos y con ello se facilitó a los trabajadores para que se sindicalizaran.

Las organizaciones obreras concentraron todas sus energías en el propósito de liberarse de las restricciones que les imponía la ley Sherman.

Samuel Gompers presidente de la AFL, tras años de intensa presión en el Congreso logró en 1914 que se sancionara la Ley Clayton, la que él mismo clasificó de Carta Magna de los trabajadores.

La Ley Clayton exponía en una de sus disposiciones que el trabajo de un ser humano no es un bien de consumo o un artículo de comercio.

1.4.3 LEY NORRIS-LA GUARDIA DE 1932.

La era de la promoción sindicalista comenzó en 1932 con la sanción de la Ley Norris - La Guardia, llamada con frecuencia Ley contra el mandamiento prohibitivo, la ley se fundaba en el poder otorgado al Congreso por el artículo III de la Constitución de Estados Unidos para regular la jurisdicción de los tribunales federales.

La historia legislativa de la Ley Norris - La Guardia, indica que fue intención del Congreso privar a los Tribunales Federales de la facultad de emitir mandamientos prohibitivos en todos los casos que implicasen un conflicto laboral ó surgiesen de él, y restringir la facultad de dichos tribunales para prohibir otros conflictos laborales como no fuese después de establecidos ciertos hechos por el Tribunal.

En el uso corriente la expresión Conflicto Laboral, se aplica en forma indiscriminada prácticamente a toda controversia entre un empleador y sus empleados o el sindicato que los agrupa.

El término conflicto laboral es muy amplio y comprende toda disputa concerniente a términos o condiciones de empleo.

El proyecto de la Ley Norris - La Guardia entró en el Congreso en 1931, y el estado de Wisconsin interesado en el asunto, había intervenido en su redacción. Wisconsin estaba empeñado en restringir la emisión de mandamientos prohibitivos por sus Tribunales estatales en caso de conflictos laborales; en 1931 la legislatura del estado había promulgado una Ley Norris-La Guardia, la que luego pasó a ser, la sección 103.53 del Código Laboral de Wisconsin.

1.5 EPOCA MODERNA.

La clase trabajadora no podía resignarse a ser privada de toda medida que tendiera a evitar la explotación de que era objeto, es precisamente cuando adquiere conciencia de clase, que se dispuso a la lucha; pero así mismo estaba convencida de que el trabajador considerado individualmente sería vencido y comprendió que debía unirse, por que la unión hace la fuerza, surgiendo la idea de la asociación como medio para mejorar sus condiciones de trabajo. La asociación de los trabajadores surgió como la antítesis de la doctrina individualista, liberal y señalar el retorno del extinguido régimen corporativo y nada causaba más temor que esto.

Los sindicatos nacen propiamente con el desarrollo capitalista y experimentan un mayor avance con la Revolución Industrial que trajo la implantación de la máquina en la producción generando una absorción de la manufactura por la industria.

La Revolución Industrial se caracteriza por:

- 1) El empleo en la producción de grandes capitales.
- 2) Implantación de fábricas.

3) El predominio de máquina.

El empleo de gran número de obreros; fue una consecuencia de la demanda cada vez mayor de artículos y del comercio internacional, constituyéndose en uno de los factores que hizo crecer a la población obrera, abonando el terreno para el nacimiento de los sindicatos.

La ambición de los patronos de obtener y acrecentar sus ganancias no solo por el giro de sus negocios, produjo como lógica consecuencia, bajos salarios, pésimas condiciones de trabajo, y como era de esperarse, la miseria de los trabajadores, A través de esta explotación los patronos acrecentaban su riqueza. Cuando los trabajadores toman conciencia de este desajuste social; que les hizo reflexionar sobre la búsqueda de una mejor situación a través de mejoras en las condiciones de trabajo, lo que también influyó en el nacimiento de los sindicatos.

El hacinamiento del trabajador en la gran fábrica y la comunicación entre ellos, sobre la situación de miseria en que se encontraban, los llevó a la comprensión de que la lucha tendría que impulsarse en forma organizativa y solidaria, que solo así adquirirían una fuerza necesaria para hacerle frente a lo que se había constituido en el poder económico.

Las causas que dieron origen a los sindicatos, se resumen así:

- a) El instinto social del hombre.
- b) La convivencia de muchos trabajadores en un solo centro de trabajo.
- c) El crecimiento de la población obrera con motivo del desarrollo industrial.
- d) La grave situación económica, laboral y social en que se encontraban los trabajadores.

- e) Falta de leyes protectoras del trabajo.
- f) Anuencia del Estado por la actitud de las injusticias cometidas por sectores poderosos económicamente hablando.

Las asociaciones de trabajadores históricamente nunca gozaron de aceptación por parte del Estado el cual las veía como sus enemigas.

En la historia de la sindicalización se pueden señalar tres periodos hasta nuestros días:

1. La prohibición
2. La tolerancia
3. Su reconocimiento por la ley

En la época moderna los acontecimientos más importantes de la historia del derecho de sindicalización se resumen así:

1) En Francia, los trabajadores consiguen, aunque transitoriamente, un triunfo en febrero de 1848, cuando se les reconoce el derecho de asociarse. En 1851, las uniones de trabajadores, fueron nuevamente perseguidas en Francia, pero el 25 de mayo de 1864, se logró que se suprimiera el delito de Coalición y quedo reconocido el derecho a la Huelga. El triunfo fue completo para los trabajadores franceses, al promulgarse el 21 de marzo de 1884 la Ley Waldeck-Rousseau, que reconoce definitivamente el derecho de asociación profesional.

2) En Alemania, se consagró la libertad de asociación profesional en la Constitución de Weimar del 17 de mayo de 1919; en Rusia, a partir 1917,

existió la Sindicación obligatoria y todos los obreros fueron inscritos en sindicatos. A partir de 1921, existe la sindicación facultativa.

1.6 ANTECEDENTES DE LA LIBRE SINDICALIZACION EN CENTROAMÉRICA.

La organización de los trabajadores en los países centroamericanos surge mucho tiempo después que en Europa y Norteamérica. Los primeros movimientos sindicales organizados aparecieron en América Latina a mediados del siglo XIX.

En 1847 se crearon en Chile las primeras Sociedades de Socorro Mutuo que, entre 1850 y 1860 convocarían las primeras huelgas de trabajadores. Argentina inicio sus relaciones con la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT) en 1870, en Uruguay se creó en 1876 la Federación Regional de Montevideo que dio lugar a la Federación Obrera Local Uruguaya de 1885. En 1901 surgió la Federación Obrera Argentina, antecedente de la socialista Unión General de Trabajadores (UGT), Argentina (1903) y Sociedades de Socorro Mutuo similares aparecieron en Uruguay (1906), Bolivia (1908) y México (1912).

En México, influyó además el ejemplo asociativo estadounidense, y, ya en 1870 se constituyó el Gran Circulo de Obreros, de inspiración marxista. Los sindicatos más destacados de la región son: la Confederación de Trabajadores de Chile, creada en 1936, y que en 1952 se convirtió en la Central Unificada de Trabajadores Chilenos; la Confederación de Trabajadores de México, y que forma parte de la estructura orgánica del Partido Revolucionario

Institucional (PRI), la Confederación de Trabajadores de Venezuela, disuelta tras el golpe de Estado de 1948, y reorganizada en 1959, la Confederación de Trabajo de Argentina creada en 1943 y la Unión General de Trabajadores de Argentina.

A escala interregional funcionó la Confederación de Trabajadores de América Latina, fundada en México en 1938 a la cual se afiliaron la mayoría de las organizaciones sindicales de los países latinoamericanos y que en la década de 1950 daba a conocer la cifra de ocho millones de afiliados, es el momento de mayor apoyo a las políticas sindicales de la orbita comunista, razón de su constante decadencia en los años siguientes.

Más importancia tuvo, a partir de 1951, la conversión de la Confederación Latinoamericana de Trabajadores (CLT) en la más amplia y democrática Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), rama latinoamericana de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), que se había creado en Londres en 1949 y cuya sede en México se estableció en 1952 desde sus inicios mantuvo excelentes relaciones con los sindicatos democráticos del mundo occidental.

Las constantes luchas de la clase trabajadora es lo que ha permitido en la historia de la humanidad el reconocimiento de los derechos laborales, la influencia de los trabajadores españoles e italianos emigrados a Sudamérica resulto decisiva en el proceso de formación del sindicalismo. Nace bajo la forma de asociaciones mutualistas en un contexto de desarrollo industrial incipiente. En aquel entonces, la producción de bienes se daba principalmente en talleres de artesanos. Fueron ellos los que formaron las primeras organizaciones industriales de trabajadores. Esas asociaciones mutuales ubicadas en ciudades llamadas Sociedades de Artesanos, se constituían a partir de un fondo

económico común, que servía para solventar problemas inmediatos de los asociados, mientras tanto, en el campo vivía la mayoría de la población, que dependía de las labores agrícolas, generalmente eran personas analfabetas con una relación subordinada a los grandes latifundistas dueños de las tierras. En esas condiciones era muy difícil la organización de la clase trabajadora de la agricultura. Esta época abarcó la segunda mitad del siglo XIX.

A principios del siglo XX, el desarrollo industrial comienza a desplazar a los talleres artesanales y surgen las primeras empresas de capital europeo y norteamericano. Muchas personas artesanas pasan a ser empleadas por las fábricas y algunas sociedades mutualistas desaparecen ó se transforman en sindicatos de carácter gremial, como sindicatos de zapateros o panaderos.

Es importante indicar que, a finales del siglo XIX y principios del XX, en Centroamérica se dieron las primeras luchas sociales de los trabajadores. Estas luchas las realizaron emigrantes europeos traídos para la construcción de ferrocarriles, ellos reaccionaron ante las condiciones de semiesclavitud a la que eran sometidos.

Llegaron con la apertura de las vías de comunicación y muelles, se expandieron con las empresas bananeras y con ellas, los grandes capitales norteamericanos que vinieron a invertir en finanzas, comercio, minería e industrias.

También a principios del siglo XX llegan a nuestros países las primeras ideas socialistas. Intelectuales formados en Europa y algunos inmigrantes de esos países, comienzan a difundir las ideas políticas y sociales a favor de la clase trabajadora y en contra de la explotación. Anarquistas, socialistas y comunistas, llaman a la organización sindical. Los obreros

agobiados por los regímenes militares y, en general por la indiferencia y opresión de los poderosos, responden a la esperanza socialista.

El eco de las luchas que se daban en Europa y Estados Unidos de América, por reivindicaciones de la jornada de ocho horas y mejores condiciones de trabajo en general, llegan también a las tierras centroamericanas.

Acontecimientos internacionales como las huelgas en Europa, y la lucha reivindicativa de los mártires de Chicago, que se recuerdan todos los años al instituirse en su homenaje el 1 de mayo como Día Internacional del Trabajo, tuvieron también un gran impacto en la naciente conciencia obrera de los trabajadores centroamericanos. Luchas como estas lograron advertir al mundo sobre la explotación y la necesidad que tienen los trabajadores de unirse en sus propias organizaciones sindicales.

Las Revoluciones de México (1910-1917) y Rusia (1917) son acontecimientos políticos que inspiraron también a grupos laborales centroamericanos en su empeño de conformar, ya no solamente sindicatos, sino también organizaciones políticas. Además de la Encíclica Rerum Novarum del Papa León XIII que reclama un salario justo al trabajador y defiende su derecho a constituir organizaciones sindicales libres. A partir de esta y otras encíclicas papales, surgen organizaciones sindicales y movimientos políticos de inspiración cristiana.

Las luchas sociales de principios del siglo XX no solo estaban motivadas por las reivindicaciones como la jornada de ocho horas, los salarios y las mejoras en las condiciones de trabajo, sino también en el reconocimiento legal de las organizaciones sindicales como instituciones de los trabajadores.

Durante la primera mitad del siglo XX las organizaciones sindicales no tenían el respaldo de una legislación que legitimara sus actividades, es decir, no había una normativa laboral que regulara la acción sindical y las relaciones obrero-patronales. Por su parte la represión de los regímenes militares y los oligarcas de Centroamérica impedía el desarrollo del movimiento obrero. Su capacidad de resistencia y sus alianzas con los movimientos políticos de signo progresista logran, ya a mitad del mencionado siglo, que los gobiernos del área promulguen leyes que beneficien a la clase obrera.

1.7 ANTECEDENTES DE LA LIBRE SINDICALIZACION EN EL SALVADOR.

En El Salvador la historia del sindicalismo debe remontarse desde antes de la colonización, donde existieron diversos grupos étnicos con gobierno fundamentado en tribus y propiedad común de las tierras que caracterizaba el modo de producción, no había relación de trabajo. Con la conquista, para premiar a los conquistadores, España les dio privilegios como estímulo, creando una sociedad de dominadores altamente poderosos, de ahí el carácter feudal de la época. En esta época se dan dos instituciones importantes: el repartimiento y la encomienda, el primero sobre las tierras e indios para que las trabajasen tras el fin de cristianizar a éste, no existía relación laboral, aunque los reyes de España consideraban al indígena como trabajador, posteriormente se crearon los primeros grupos de talleres y pequeñas fábricas no artesanales que empleaban mano de obra asalariada pero sin indicios de ser proletarios.

Casi trescientos años después, en 1859 el Presidente en funciones, instó a los artesanos y obreros a organizarse, creándose así sociedades mutualistas.

En 1860 se fundó la Sociedad de Artesanos de El Salvador, luego en 1872 se conformó la Sociedad de Artesanos de El Salvador "La Concordia", agrupando trabajadores de los gremios tipográficos, sastres, herreros, carpinteros, plomeros, mecánicos, tejedores, filarmónicos y zapateros, siendo hasta 1907 que recibió su Personalidad Jurídica por acuerdo del Poder Ejecutivo.

La Sociedad de Obreros de El Salvador junto con otras organizaciones tales como: La Concordia, Excelsior, Unión de Obreros y Fraternidad de Sastres, el 20 de marzo de 1904 formaron una Federación. En 1911 durante la administración del Dr. Manuel Enrique Araujo se celebró el Primer Congreso a nivel centroamericano y se promulgó la Ley sobre Accidentes de Trabajo, marcando el inicio de la legislación encaminada a proteger y a dotar de las debidas prestaciones a los trabajadores de una forma más definida, decretándose además el salario mínimo de cincuenta centavos y se abolió la ley de prisión por deuda.

En esta época todas las relaciones de trabajo se regulaban en el Código Civil a través del contrato de arrendamiento de servicios y para construcción de obras materiales.

En 1914 se decretó la Ley sobre Aprendizaje de Oficios y Artes Mecánicas e Industriales en la administración de Don Carlos Meléndez y se llevan a cabo intentos de organizar sindicatos por gremios, los cuales fracasan, salvo en los casos de los ferrocarrileros y los sastres, que logran un respetable nivel de organización, a tal grado que en 1919 y 1920 realizan huelgas exitosas. En 1921 el gremio de zapateros inspirados en la Revolución Rusa lleva a cabo una huelga que, por vez primera propicia una intervención tripartita: sector laboral, Estado y patrono, consiguiéndose importantes resultados

Entre 1921 y 1924 la fuerte crisis económica propicia la formación de nuevos sindicatos, entre ellos, de carpinteros, de zapateros, albañiles, sastres e incluso, sindicatos de oficios varios.

En 1923 se inicia la Federación Regional de Trabajadores de El Salvador, conocida como "La Regional", conformada por sindicatos de zapateros, panaderos, tejedores, carpinteros, barberos, mecánicos, motoristas, vendedores ambulantes, albañiles, sastres, hojalateros, saloneros, ferrocarrileros, contando con unos 75 mil afiliados; aquella dirigió a los sindicatos en todo el país desde 1924 hasta 1927, período en que se tolera la sindicalización, representando el primer triunfo sindical.

El Presidente Jorge Meléndez tuvo enfrentamientos con la Liga Roja, cuyos resultados fueron la muerte de mujeres y niños, situación que inquietó a las organizaciones sindicales; seguidamente se tuvo la visita de activistas mexicanos, surgiendo la idea de formar una comisión integrada por guatemaltecos y salvadoreños, con el fin de visitar el resto de países centroamericanos y organizar Federaciones de trabajadores regionales.

En 1924 se crea la Federación Regional de Trabajadores de El Salvador (F.R.T.E.S.) conocida como la "Regional" que luego funda, junto con Federaciones similares de Guatemala, Honduras y Nicaragua, la Confederación Obrera Centroamericana (C.O.C.A). Durante el Gobierno de Pío Romero Bosque (1927-1931) la F.R.T.E.S. libró importantes luchas, logrando que se decretaran leyes tan importantes para los trabajadores como: Ley de Protección a los Empleados del Comercio (31 de mayo de 1927), Ley de Registro de agrupaciones Obreras y Gremiales y Decreto de Creación de las Juntas de Conciliación (15 de junio de 1927), Reglamento de las Horas de Trabajo (13 de junio de 1928).

“La Regional” celebro seis Congresos sindicales, pero el que tuvo mayor importancia fue el de 1928, porque se tomaron sobresalientes acuerdos, tales como luchar por el bienestar y mejoramiento de la clase trabajadora, jornadas diurnas de ocho horas, nocturnas de siete horas para hombres y seis para mujeres, con doble remuneración; se declaro insalubre el trabajo nocturno de los panificadores, por lo que debía pagárseles con recargo; se estableció el día de descanso obligatorio, además se ordenó que se comunicara a los demás sindicatos para que se hiciera cumplir y se llevara como proyecto a la Asamblea Legislativa.

El 2 de diciembre de 1931 es derrocado el Gobierno del Dr. Arturo Araujo y asciende al poder el General Maximiliano Hernández Martínez, su gobierno revive las sociedades mutuales, único tipo de organización permitido en que se reúnen patronos, trabajadores. Sectores de éstos participaron en estos espacios y lograron, en algunos casos, que se fueran generando en ellos el embrión sindical. Es representativo el caso de la Sociedad de Ayuda Mutua de los Ferrocarrileros, que se transforma posteriormente en un sindicato.

El 21 de enero de 1932 se produce un levantamiento popular, que es aplastado a sangre y fuego por el Gobierno del General Hernández Martínez. El saldo de la masacre, aunque impreciso, es de 32.000 muertos. Las organizaciones laborales participaron de manera destacada en el alzamiento, por lo que el gobierno inicia una mayor y dura represión contra ellos.

Derechos como la jornada de ocho horas, las vacaciones, el descanso semanal, el pago de horas extraordinarias y los derechos de asociación y reunión son suprimidos. Palabras como "Reforma Agraria" y "Sindicato" pasan a ser prohibidas. El sindicalismo salvadoreño sufre, con el

resto del pueblo, una fuerte derrota y los intentos sucesivos de reconstruirlo, recibió como respuesta dictadura con represión y muerte.

Después de torturas, encarcelamientos, persecuciones y muertes, hubo un levantamiento cívico militar seguido por una huelga general de brazos caídos el 8 de mayo de 1944 que hace recapitular al General Martínez huyendo del país; salen a la luz pública los obreros que clandestinamente habían estado organizándose, tratan de aprovechar la situación para reconstruir su movimiento, nace entonces la Unión Nacional de Trabajadores UNT, dirigida por Alejandro Dagoberto Marroquín, quien toma tinte político cuando apoya al doctor Arturo Romero como candidato a la presidencia del país, esos momentos se aprovechan y se organizan especialmente los trabajadores de la industria textil, fábricas de hilados y Tejidos El León, Hilados y Tejidos La Estrella y Fábrica Minerva; en la principal empresa ferrocarrilera se constituye la Unión de Trabajadores Ferrocarrileros UTF; para recuperar las conquistas laborales, estallan huelgas y ello permite que resurjan los movimientos obreros.

Los cafetaleros, el clero y el ejército al ver surgir las organizaciones populares, preparan las condiciones para que el 21 de octubre de ese mismo año se produzca otro golpe de Estado y dan el poder presidencial al Coronel Osmín Aguirre, quien allanó el local de la UNT, persiguió y expatrió a sus dirigentes. En 1946 se fundó nuevamente el Comité de Reorganización Obrero Sindical (CROS), funcionando como organización de hecho y en forma clandestina con el objeto de reorganizar el movimiento sindical.

Entre 1946 y 1950 se producen cambios significativos en la legislación relacionada al derecho laboral.

En 1946 se promulgaron las leyes: Ley General de Conflictos Colectivos de Trabajo, reconociéndose el derecho de huelga, La Ley de Creación del Departamento Nacional de Trabajo, Ley de Sanciones en Casos de Infracciones a las Leyes, Fallos y Contratos de Trabajo, Ley de Creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. En 1949 se promulgó la Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales, a lo que la clase trabajadora se niega a firmar los contratos y exigen la firma de convenios colectivos. En 1950 la Asamblea Constituyente aprobó tras intervención de organizaciones de trabajadores como el CROS, la inclusión del Título IX y el Capítulo II sobre Trabajo y Seguridad Social, consagrándose el principio constitucional del derecho de formar Sindicatos entre otros derechos.

Dicha Constitución intervencionista tenía ligeras tendencias liberales, como igualdad salarial para igual trabajo, salario mínimo, aguinaldo, semana laboral de cuarenta y cuatro horas, pago por horas extraordinarias, descanso semanal remunerado, vacaciones anuales pagadas, indemnización por despido injustificado, prestación por maternidad, seguro social, indemnización por accidente de trabajo, contrato de aprendizaje, protección del trabajador a domicilio, domésticos y agrícola, contratos y convenciones colectivos de trabajo, derecho de huelga, jurisdicción especial de trabajo y otros.

En 1951 se emitió una Ley de Sindicatos, que reconocía la organización de Gremio, Empresa e Industria, Ley de Asuetos, Reglamento para la aplicación de la Ley de Horas Extras, la Ley de la Jornada de Trabajo y Descanso Semanal y Ley de Aguinaldos. En ese mismo año, el Coronel Oscar Osorio elegido como presidente el 14 de septiembre del año anterior, desencadena la represión contra el CROS, lo declara fuera de ley, encarcela y

expulsa a sus dirigentes, toma su dirección por medio de trabajadores oficialistas.

Surge luego el Comité Pro-Defensa de los Derechos Laborales y continúa con el trabajo iniciado por el CROS, por lo que en respuesta al menos dos mil personas son encarceladas tras represión masiva contra quienes lo conformaban.

Se dicta además la "Ley de Defensa del Orden Democrático y Constitucional", conocida como "Ley Anticomunista", época en la cual el Ministerio de Trabajo tuvo mayor influencia y control sobre los organismos obreros.

El 3 de diciembre de 1953 se creó la Ley del Seguro Social, estableciéndolo como obligatorio e institución de derecho público. En 1956 el presidente Oscar Osorio, preparó un Congreso Sindical que se llevó a cabo en 1957 denominado "Primer Congreso Sindical Nacional", en ese mismo año el 17 de marzo se fundó la Confederación General de Trabajadores Salvadoreños (CGTS) y como central única de trabajadores la Confederación General de Sindicatos (CGS).

Luego en 1958 los líderes del gobierno y la Organización Internacional de Trabajadores (OIT) constituyeron la Confederación General de Sindicatos de El Salvador. En diciembre de 1960 se dictaron las leyes siguientes: Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo, Ley Procesal de Trabajo y la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo.

En 1961 se crea la Ley de Descanso Semanal Remunerado para los Trabajadores del Campo, Ley de Protección del Salario, Ley Transitoria de

Fijación de Salarios Mínimos para empleados de Comercio y la Ley de Aprendizaje, este período significó el mayor avance jurídico, ya que en 1962 se promulga una nueva Constitución, que contiene las mismas disposiciones que la Constitución de 1950, sólo con algunas variantes en lo referente al Capítulo sobre Trabajo y Seguridad Social; agregó a empleados y obreros de las Instituciones Oficiales Autónomas y Semi-autónomas, entre las personas que podrían formar sindicatos y el 22 de enero de 1963 se promulga el Código de Trabajo, agrupando las leyes de la materia, regulando las Federaciones y Confederaciones, el Contrato Ley entre otros.

El Código de Trabajo obliga a los sindicatos a adaptar sus estatutos a la nueva ley y legalizar su situación.

En 1967 se produjo una serie de huelgas a raíz del alto costo de la vida, los bajos salarios, el maltrato al trabajador en algunas fábricas, se incrementan los sindicatos, especialmente en los años 70's, para defender intereses comunes como mejorar las condiciones de vida del trabajador y de su familia, como ejemplo: Transporte Urbano, Trabajadores del Tren de Aseo, Industrias Unidas S.A. (IUSA), Aceros S.A. de Zacatecoluca. Se suma al incremento sindical la frustración de la aplicación de la Ley de Trabajo, por lo que realizan manifestaciones, tomas de empresas, fábricas, comercios, ministerios y otros, obteniendo represión de cada gobierno en turno, que veía a la clase trabajadora protestaste como a un comunista, por lo que elaboran una consigna "eliminar al comunismo para salvar a nuestra Patria", buscando decapitar al movimiento laboral.

Debido a la persecución militar continúan trabajando clandestinamente, a ellos se unen obreros, estudiantes, campesinos y maestros. La represión durante esos años fue dramática, era con crueldad,

vedando totalmente el derecho a organizarse, la organización de masas de choque como el MERS, FAPU, LP28 Y BPR, fueron quienes enfrentaron la dictadura militar.

El 15 de octubre de 1979, se produce un golpe de Estado y se instala una Junta Revolucionaria de Gobierno, los sindicatos se aglutinan con el Bloque Popular Revolucionario (BPR), la Federación Nacional de Trabajadores Salvadoreños (FENASTRAS) entre otros. Se producen secuestros de familiares de trabajadores organizados, desapariciones, persecuciones, encarcelamientos y torturas a éstos, anulando el movimiento sindical; en 1980 se inicia la guerra civil, la Junta Revolucionaria de Gobierno continuó reprimiendo y asesinando al pueblo, obteniendo como respuesta la ofensiva del 10 de enero de 1981, lo que llevó al país a una guerra que duró casi 12 años, durante este período se conforma la Unidad Nacional de Trabajadores Salvadoreños UNTS por el Movimiento de Unidad Sindical y Gremial de El Salvador y la Unidad Popular Democrática, así como organizaciones sindicales, gremiales, campesinas y cooperativas, el gobierno los ataca creando sindicatos paralelos como la Unión Nacional Obrero Campesina (UNOC).

La guerra finaliza a través de los Acuerdos de Paz firmados el 16 de enero de 1992, en Chapultepec, México, donde la clase trabajadora pide la ratificación de Convenios Internacionales en materia laboral, a través del Foro para la Concertación Económica y Social, produciéndose debate en torno a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) particularmente los referentes a la libertad sindical, los cuales no se ratificaron.

Los logros fueron algunas reformas al Código de Trabajo y la Creación del Consejo Superior de Trabajo por Decreto Legislativo No. 859, de

fecha 21 de abril de 1994, publicado en el Diario Oficial del 12 de mayo de 1994.

CAPITULO II.

EL DERECHO DE LIBRE SINDICALIZACION EN LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTONOMAS.

2.1 FORMAS DE ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA.

El Estado en sus múltiples actividades realiza ciertos fines entre los cuales podemos señalar: asegurar el bien común, proveer a la satisfacción de las necesidades generales, garantizar la ordenada y justa convivencia de los grupos humanos, etc. Ahora bien, el poder del Estado, manifestado en su soberanía, no es divisible ni admite limitaciones dentro de su propio territorio; es decir, no es posible atribuir a otras organizaciones que no forman parte del Estado fracciones del poder de éste, pues si ello sucediera vendría consecuentemente su propia destrucción.

Como producto de la voluntad del Estado, la cual es expresión de su soberanía, y por lo tanto, también tiene que ser una e indivisible, está la acción que realiza que deberá conservar también ese carácter de unidad. Esta acción del Estado se manifiesta de la siguiente manera: Como la acción de organizar su estructura y de intervenir en la vida de la sociedad.

Esta estructura organizada del Estado es la que toma, en realidad, la forma de "Instituciones del Estado" que constituye una modalidad de esa acción manifiesta, de donde resulta que éstas instituciones no son, entonces "partes" del Estado sino el Estado mismo manifestándose, pero que si bien se distinguen de él, ya que tienen su propia ley por la cual se rigen, no por ello se va a decir que estén desligados, ya que dichas instituciones y el Estado forman una sola unidad.

El Estado para cumplir con los fines que persigue necesita organizarse adecuadamente dentro de la esfera administrativa. A través de la función administrativa, el Estado satisface las necesidades colectivas mediante la prestación de servicios públicos. Esta función se organiza y controla, mediante la llamada administración pública que no es otra cosa, que el conjunto de organismos que auxilian al Órgano Ejecutivo, en la satisfacción de las necesidades colectivas.

Como Órgano administrativo, el Ejecutivo, constituye el conjunto de organismos y funcionarios que llevan a cabo la función administrativa. Dentro de ésta, el Presidente de la República ocupa la categoría más alta, concentrando en consecuencia, las facultades de mando, de decisión y de jerarquías necesarias para su debido funcionamiento.

Las formas generalmente utilizadas en la prestación de servicios públicos son la centralización, la desconcentración y la descentralización.

2.1.1 LA CENTRALIZACIÓN.

La centralización consiste en que para satisfacer el interés general todas las facultades de decisión en el Estado están atribuidas a órganos que de él forman parte. Es decir que, aun cuando hay distribución de funciones entre los diferentes órganos que conforman el aparato orgánico del estado, es este, como persona jurídica el titular de tales facultades y a la vez, el obligado a prestar los servicios públicos correspondientes.¹.

¹ BERTRAND GALINDO FRANCISCO Y OTROS. Manual de Derecho Constitucional. Centro de Información Jurídica. Ministerio de Justicia. Tomo III 2da. Edición. El Salvador, 1996 Págs.1128-1129.

El titular de la administración pública, ejerce el poder a través de la llamada relación jerárquica, esto es, el enlace entre los titulares de las dependencias y el jefe de gobierno, sigue una escala piramidal, lo cual permite una línea decisoria unificada y constituye la principal ventaja de este tipo de organización administrativa.

De la relación jerárquica se derivan diversos poderes que el superior posee respecto de los subordinados. Estas facultades que permiten la unidad de la función administrativa son: la decisión, de nombramiento, de mando, de revisión, de vigilancia, de disciplina y de resolución de conflictos de competencia.

2.1.2 LA DESCONCENTRACIÓN

Manuel María Diez sostiene que: "la desconcentración implica que el ente central, en base a una ley, ha transferido en forma permanente parte de su competencia a órganos que forman parte del mismo ente. Pero ese órgano desconcentrado al que el ente central transfiere parte de sus atribuciones propias, carece de personalidad jurídica y la desconcentración es simplemente un procedimiento a los efectos de agilizar la actividad de la administración central".²

Es decir, que por desconcentración consideramos un sistema intermedio entre la centralización y descentralización, y por tal entendemos el reparto de las funciones administrativas que se hace dentro de la misma persona jurídica, dándole competencia a sus órganos. Por ello es que a ésta

² BERTRAND GALINDO FRANCISCO Y OTROS. Manual de Derecho Constitucional. Centro de Información Jurídica. Ministerio de Justicia. Tomo III 2da. Edición. El Salvador, 1996 pp.1128

clase de sistema, se le llama Descentralización burocrática porque en ningún caso los órganos tienen personalidad jurídica distinta de la administración central³.

2.1.3 LA DESCENTRALIZACIÓN

Según Manuel Maria Diez, “La descentralización corresponde a un modo de administración en el cual se reconoce a los entes descentralizados una personalidad jurídica propia, distinta a la del Estado y un poder de decisión que corresponde a los órganos del ente...Descentralizar implica transferir a entes dotados de personalidad jurídica, una parte de las atribuciones que corresponden al ente central, creándose un nuevo ente independiente de aquel”⁴

La descentralización puede ser por territorio (Municipios) y por servicio o Institución (entidades Autónomas), esta es reconocida en el artículo 110, inciso último de la Constitución de El Salvador.

La descentralización es una forma de reparto de competencias públicas, integrándose una persona de derecho público, con recursos propios y a la cual se le ha delegado poderes de decisión, pero sin desligarse de la orientación gubernamental.

La descentralización se distingue de la centralización en la medida en que ésta y todos los órganos que la integran, están ligados por una relación

³ IGLESIAS RIVERA EDGARD . La Contratación Colectiva en las Instituciones Oficiales Autónomas. Pág. 63.

⁴ BERTRAND GALINDO FRANCISCO Y OTROS. Manual de Derecho Constitucional. Centro de Información Jurídica. Ministerio de Justicia. Tomo III 2da. Edición. El Salvador, 1996 pp.1128

jerárquica que implica una serie de poderes de las autoridades superiores, respecto de los actos de los organismos inferiores.

Las entidades que se han ido formando bajo este sistema, reciben diversas denominaciones, y así se habla de administración autónoma, organismos autónomos, entidades oficiales, establecimientos públicos, entes descentralizados, etc.

Existen tres modalidades de descentralización: por región, por servicio y por colaboración.

La descentralización por región consiste en el establecimiento de una organización administrativa, cuyo objeto es manejar los intereses colectivos que corresponden a la población radicada en una determinada circunscripción territorial. El ejemplo clásico de esta forma de organización, administrativa es el municipio.

La descentralización por servicio, es aquella que por su medio se prestan ciertos servicios, que corresponden al Estado, los cuales requieren personal técnico y gozan de determinada independencia de la administración central. Por ejemplo los servicios médicos por medio del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

La descentralización por colaboración, se da a medida que el estado adquiere mayor injerencia en la esfera privada, se le van presentando diversos problemas de difícil resolución ya que la preparación técnica de los funcionarios y, en general, de los empleados públicos, es deficiente, por lo cual el Estado acude a organizaciones particulares que lo auxilien, dando origen de esta manera a la descentralización por colaboración.

Esta modalidad se diferencia de las ya mencionadas, en la medida en que no forma parte de la organización administrativa, ya que se realiza mediante organismos privados, que al ejercitar una función pública se transforman en colaboradores de dicha organización⁵.

Así, podemos decir, que en esta forma de organización administrativa y en razón de la importancia de las funciones públicas, el Estado autoriza a estos colaboradores y vigila que su función la lleven a cabo dentro de los términos de ley. Ejemplo de este tipo de descentralización lo tenemos con la función del Notariado.

A partir de 1960 se inició un proceso de industrialización en el marco del Mercado Común Centroamericano, con el respaldo de la “Alianza para el Progreso”, un programa del gobierno de Estados Unidos de América consistente en asistencia técnica, bajo influencia del Banco Mundial y Banco Interamericano de Desarrollo entre organismos de crédito internacional para el desarrollo socioeconómico de Latinoamérica, durante la Presidencia del estadounidense John Fitzgerald Kennedy, dicho programa preveía un plan de carácter decenal y fue aprobado por la Organización de Estados Americanos el 17 de agosto de 1961, en la Conferencia que tuvo lugar en Punta del Este, Uruguay.

El plan, diseñado para el periodo comprendido entre 1961 y 1970, buscaba la cooperación y ayuda mutua de los Estados firmantes, el refuerzo de sus comportamientos democráticos y la redistribución de la riqueza obtenida

⁵ BERTRAND GALINDO FRANCISCO Y OTROS. Manual de Derecho Constitucional. Centro de Información Jurídica. Ministerio de Justicia. Tomo III 2da. Edición. El Salvador, 1996 Págs.1128-1129.

con la inyección económica que procuraría la inversión de los 20.000 millones de dólares previstos.

El fracaso de la Alianza para el Progreso, estuvo en relación con la falta de realización de las necesarias reformas agrarias y fiscales de los países, así como en la propia dirección de la política exterior estadounidense que suspendió determinadas ayudas y abuso del intervencionismo en algunos Estados. A partir de 1961, bajo la aplicación del mencionado programa, empezaron a crearse las Instituciones Oficiales Autónomas, con el apoyo financiero del BID y BM.

La autonomía de estas instituciones consiste en que sean capaces de prestar el servicio público a través de la autofinanciación, por lo que se les da vida por medio de una Ley Orgánica que las hace descentralizadas, tienen su propio patrimonio, personalidad jurídica y sus ingresos provienen de tarifas previamente aprobadas por los Órganos Legislativo y Ejecutivo, son dirigidas por un Presidente con facultades ejecutivas dentro de una Junta Directiva; el control financiero depende de la Corte de Cuentas de la República, con un presupuesto propuesto por el Órgano Ejecutivo y aprobado por el Órgano Legislativo.

De 1961 a la fecha han sido creadas varias Instituciones Oficiales Autónomas, actualmente existen las siguientes: Superintendencia General de Electricidad y Telecomunicaciones (SIGET), Superintendencia del Sistema Financiero (SSF), Superintendencia de Valores (SV), Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local (FISDL), Superintendencia de Pensiones (SP), Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos (INPEP), Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS).

Así mismo la Feria Internacional de El Salvador (FIS), Instituto Nacional de los Deportes (INDES), Fondo Social para la Vivienda (FSV), Banco Central de Reserva (BCR), Banco de Fomento Agropecuario (BFA), Banco Hipotecario, Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados (ANDA), Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (CEPA), Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa (CEL), Lotería Nacional de Beneficencia (LNB), Banco Multisectorial de Inversiones (BMI), Instituto Salvadoreño de Fomento Cooperativo (INSAFOCOOP), Centro Nacional de Registros (CNR), Registro Nacional de las Personas Naturales (RNPN), CORSAIN y CONCULTURA.

De las anteriores instituciones en las que trabajadores están organizados en sindicatos, son las que muestra el cuadro N° 1, de estos los que han suscrito y conservan Contratos Colectivos son: Sindicato de Trabajadores del Fondo Social para la Vivienda (SITRAFOSVI), el Sindicato de Empresa de Trabajadores de ANDA (SETA), el Sindicato de Trabajadores del Sector Eléctrico (STESSES), el Sindicato de la Industria Eléctrica de El Salvador y el Sindicato de Trabajadores del Seguro Social (STISSS).

CUADRO Nº 1
SINDICATOS EN LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTONOMAS DE EL
SALVADOR.

NOMBRE DEL SINDICATO POR INSTITUCION.	SIGLA	FECHA DE CONSTITUCIÓN.
Sindicato de la Industria Eléctrica de El Salvador	SIES	15-sept. 1951
Sindicato de Trabajadores del Seguro Social. Sindicato de Médicos Trabajadores del Seguro Social	STISSS. SIMETRISSS.	16-dic.1966. 24-oct.1997
Sindicato de Empresa de Trabajadores de ANDA	SETA	25-feb-1967
Sindicato de Trabajadores del Fondo Social para la Vivienda.	SITRAFOSVI	14-mayo-1980
Sindicato de Trabajadores por Establecimiento del Aeropuerto Internacional de El Salvador, de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma.	SITEAIES	12-oct-1994
Sindicato de Empresa de Trabajadores de la Universidad de El Salvador. Sindicato de Empresa de Trabajadores Administrativos de la Universidad de El Salvador.	SETUES. SETAUES.	06-marzo-1995
Sindicato de Trabajadores del Sector Eléctrico	STSEL	24-agosto-1966
Sindicato de Unidad de Trabajadores de Empresa. Compañía de Telecomunicaciones de El Salvador.	SUTTEL.	24-mayo-1998

2.2 ASPECTO NORMATIVO DE LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTONOMAS.

La Constitución de la República reconoce la existencia formal de ciertos derechos y libertades de los trabajadores, sin cuya vigencia y aseguramiento no podría ser posible el ejercicio pleno del Derecho del Trabajo.

El Derecho de Asociación es reconocido por nuestra Constitución en el inciso primero del Artículo 7 que dice: “Los habitantes de El Salvador tienen derecho a asociarse libremente y a reunirse pacíficamente y sin armas para cualquier objeto lícito. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación”.

La Constitución también reconoce el derecho de la libertad sindical, tanto de patronos como de trabajadores privados y de Instituciones Oficiales Autónomas, el cual implica necesariamente el derecho de formar asociaciones profesionales o sindicales, y ser protegidas por el Estado en el ejercicio de sus funciones y en la conservación y defensa de sus intereses. El artículo 47 de nuestra Constitución dice: “Los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas”.

Dichas organizaciones tienen derecho a personalidad jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones. Su disolución ó

suspensión sólo podrá decretarse en los casos y con las formalidades determinadas por la ley.

Las normas especiales para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales del campo y de la ciudad, no deben coartar la libertad de asociación. Se prohíbe toda cláusula de exclusión.

Los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento y durante el período de elección y mandato, y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, no podrán ser despedidos, suspendidos disciplinariamente, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente. Conforme al artículo prescrito, quienes tienen derecho a asociarse en estos términos, son: a) Los patronos y trabajadores privados. b) Los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas.

De acuerdo con lo dispuesto en el inciso último del Artículo 2 del Código de Trabajo el vocablo genérico trabajador comprende los de empleado y obrero. Asimismo la letra b) del mismo Artículo nos dice que las disposiciones de este cuerpo normativo, se aplican a las relaciones de trabajo entre las Instituciones Oficiales Autónomas y sus trabajadores; pero de acuerdo con el inciso segundo del mismo artículo citado, no se aplican las normas del Código cuando la relación que une a las Instituciones Oficiales Autónomas con sus servidores fueran de carácter público y tuvieren su origen en un acto administrativo, como el nombramiento de un empleo que aparezca especialmente determinado en la Ley de Salarios con cargo al Fondo General y Fondos Especiales de dichas Instituciones, o que la relación emane de un contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos.

El inciso segundo del artículo antes relacionado llama la atención en cuanto no usa para la excepción el término trabajador sino el vocablo servidores. Esto nos hace formularnos un problema, por cuanto el término servidores, no tiene significado de trabajador, obrero ni el de empleado.

Estimamos que el uso de la expresión servidores se utilizó, en la disposición en cuestión, con el significado que dentro del ordenamiento constitucional de El Salvador tales personas se asimilan más al concepto del servicio civil que al concepto que trata sobre el trabajo y seguridad social; pero resulta que en la Ley del Servicio Civil, expresamente se exceptúan de su aplicación a todas las personas que prestan sus servicios en las Instituciones Oficiales Autónomas, Artículo 2 inciso segundo de la Ley del Servicio Civil.

Aclarando lo anterior, es de tomar en cuenta lo dispuesto en el inciso cuarto del mismo Artículo 2 del C.T., según el cual los empleados y obreros de las Instituciones Oficiales Autónomas tienen los derechos siguientes: a) Asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; y b) celebrar Contratos Colectivos de conformidad a las disposiciones del Código de Trabajo.

De lo expuesto, en conclusión se obtiene lo siguiente: que dentro del personal de las Instituciones Oficiales Autónomas deben distinguirse tres categorías: 1.- La de los contratos para prestar servicios profesionales ó técnicos, a quienes no se les aplica ninguna de las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo. La prestación de servicios de estas personas queda contenida en la Ley General del Presupuesto; 2.- La de los servidores de dichas instituciones que laboran mediante el acto administrativo denominado nombramiento, los cuales comúnmente reciben el nombre de empleados; pero para el caso les llamaremos servidores, como lo hace el Código de Trabajo.

3.- La de los trabajadores en sentido estricto, entendiendo como tales, aquellos cuyo ingreso al personal de la Institución no es en virtud de un contrato de servicios profesionales o técnicos; ni de nombramiento, sino de un verdadero contrato individual de trabajo. Es precisamente a esta categoría a la que se refiere el literal b) del comentado Artículo 2 del C.T. y que están en todo sometido a normas de este cuerpo de ley.

El Artículo 204 del Código de Trabajo por su parte, al desarrollar el precepto constitucional, confirma lo expuesto, ya que dice: "Tienen derecho a asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, sin distinción de nacionalidad, las siguientes personas: a) Los patronos y trabajadores privados; b) Los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas. Se prohíbe ser miembro de más de un sindicato.

Para la clase patronal, el interés económico es defender la existencia del capital y su participación equitativa en las utilidades de la producción; intereses sociales no tiene, pues el fin determinante o preponderante es el aspecto económico, ya que éste eleva los intereses sociales.

Para el trabajador, el interés económico es mejorar su salario, sus prestaciones económicas; y su interés social es el interés colectivo, aquellos intereses que pertenecen al grupo.

Cuando el mismo artículo dice: "...asociaciones profesionales o sindicatos", da la idea de que el legislador ha querido tomar las dos palabras como sinónimas, pero no es correcto las Asociaciones Profesionales incluyen además a las Federaciones y Confederaciones; todo Sindicato es una Asociación Profesional, pero no toda Asociación es un Sindicato.

El sindicato de trabajadores es un instrumento de lucha frente a los patronos, pero el sindicato de patronos debe considerarse como un instrumento de defensa: el patrono no necesita armas para defenderse, porque ya las tiene. Continúa el mencionado artículo "...Sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas..." Aquí el legislador ha querido ser amplio y no poner restricciones para que se cumpla la libertad sindical; no menciona la edad, porque el artículo 210 del Código de Trabajo permite que se sindicalicen los trabajadores mayores de catorce años. Con los sindicatos de patronos, el Artículo 212 del mismo no señala edad mínima para que un patrono pueda formar parte de un sindicato y es porque los patronos son comerciantes, y para ser comerciante se necesita ser mayor de edad.

El literal b) del mismo artículo 204 concede el derecho a asociarse a los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas y a celebrar Contratos Colectivos de Trabajo; pero son raras las veces en que un empleador accede a la celebración de un Contrato Colectivo, la mayoría de veces se da por presión y no teniendo éstos derecho a irse a la huelga por ser empleados públicos, se dice que es nugatorio.

Si la Constitución le prohíbe irse a la huelga, no pueden hacer realidad el derecho de celebrar Contratos Colectivos, pues éstos, en la mayoría de los casos se imponen al patrono, haciendo uso de la huelga.

También con respecto al mismo literal b) al relacionarlo con el Artículo 287 C.T., éste pone limitaciones para constituir un Contrato Colectivo, ya que necesita para su validez, de la aprobación del respectivo Ministerio; debe ser oída previamente la opinión del Ministerio de Hacienda, y si se celebra dicho contrato, la Institución Oficial Autónoma esta obligada a comunicar el texto del mismo a la Corte de Cuentas de la República.

El inciso final del mencionado Artículo 204 hace una prohibición y ésta es para evitar que los trabajadores que se dedican al liderazgo de sindicatos, controlen el movimiento sindical. La misma prohibición la tiene el Artículo 259 inciso final, y es para los sindicatos como persona jurídica, Federaciones y Confederaciones.

El Artículo 205 C.T. tiene más prohibiciones, como una protección a la libertad sindical, la cual puede ser negativa o positiva: Artículo 205. “Se prohíbe a toda persona: a) Coaccionar a otra para que ingrese o se retire de un sindicato, salvo el caso de exclusión por causa previamente establecida en los estatutos; b) Impedir al interesado que concurra a la constitución de un sindicato o coaccionar a alguien para que lo haga; c) Hacer discriminaciones entre los trabajadores por razón de sus actividades sindicales o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo; ch) ejecutar actos que tengan por finalidad impedir que se constituya un sindicato o que se encaminen a disolverlo o someterlo a control patronal; y d) Atentar en cualquier forma contra el ejercicio legítimo del derecho de asociación profesional.

La libertad sindical en referencia es positiva por la facultad que tiene el trabajador de ingresar a un sindicato ya constituido o concurrir a la formación del mismo.

Es negativa, porque el trabajador tiene la libertad de retirarse de un sindicato cuando él así lo desee; es negativa, para el sindicato, porque se le va un miembro. El Código de Trabajo ha querido garantizar la libertad de sindicalización con este artículo. De aquí nacieron las cláusulas de exclusión que pueden ser: de ingreso y de separación, que se pactan en el Contrato Colectivo.

Es cláusula de ingreso cuando en el Contrato Colectivo se estipula que para ingresar a la empresa es necesario ser miembro del sindicato. Es de separación, cuando en el Contrato Colectivo se pacta que si el trabajador deja de participar en el sindicato, dejará de pertenecer a la empresa. Ambas cláusulas violan la libertad sindical ya que hay coacción. Por eso es que en nuestra legislación éstas cláusulas no se permiten, según el Artículo 277 C.T.

El literal a) del Artículo en mención se refiere al sindicato constituido y el literal b) al sindicato por constituirse. El literal c) va dirigido al patrono porque es el único que puede hacer discriminaciones por el hecho de estar sindicalizados o tomar represalias por el mismo.

El ch) plantea tres casos: 1- Impedir que se constituya un sindicato. 2- Tratar de disolverlo. 3- Someterlo a control patronal.

Este literal también está dirigido al patrono; ya que podría impedir a que se constituya un sindicato, despidiendo un grupo de trabajadores, porque para que este se constituya, la ley le exige un número de treinta y cinco como mínimo de trabajadores, Artículo 211 C.T.

Puede ser que el sindicato se constituyó, pero, el patrono puede hacer actos que tiendan a disolverlo, despidiendo trabajadores para que el sindicato caiga en cualquiera de las causas que menciona el artículo 232 C.T.

El patrono por diversos medios trata de inmiscuirse en el control sindical y esto sucede cuando el directivo sindical es comprado por el patrono, y también que los trabajadores formen sindicatos financiados por el mismo patrono es decir sindicatos blancos.

El literal d) nos da una disposición para incluir todos aquellos actos que tengan como objetivo atentar contra el legítimo derecho de asociación. El Artículo 627 contempla la sanción para el patrono que viola esta disposición, pero, ésta es genérica ya que estipula la sanción hasta de quinientos colones de multa para aquellas disposiciones en las que no contemple sanción.

El Artículo 206 no permite los sindicatos mixtos, porque no llevan los mismos intereses, difícilmente podría sobrevivir un sindicato así, ya que el que tiene más poder tiene todas las posibilidades de sobrevivir.

El Artículo 207 regula la igualdad que debe imperar dentro de un sindicato, todos tienen derecho a voto.

Del inciso segundo del mismo Artículo, al decir que “son estrictamente personales”, se concluye que la calidad y derechos de un miembro, no se transmite por causa de muerte, ni se transmite entre vivos y se permite sólo cuando se llenan los requisitos siguientes: 1) Que la representación se otorgue por escrito y se acompañe del comprobante de identificación extendido por el sindicato al miembro representado. 2) Que cuando tenga lugar en un sindicato organizado en secciones, tanto el representante como el representado, pertenezcan a la misma sección.

La representación no procederá cuando se trate de disolver un sindicato.

2.3 ORIGEN Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTÓNOMAS.

Los hechos políticos-culturales suscitados en el devenir histórico del país están en estrecha relación con las disposiciones jurídicas-políticas que devienen como resultado o influencia de dichas circunstancias coyunturales. Lo anterior no es más que la evidencia del papel que cumple la disciplina del derecho en la sociedad; es decir, la de legitimar o regular las relaciones de los hombres en un campo o área de su actividad. De modo que en ciertos periodos históricos se presentan situaciones favorables ó desfavorables para la implementación de normas jurídicas ó disposiciones legales de acuerdo a intereses económicos, etc., y en consonancia con los intereses económicos predominantes en la sociedad.

Nuestra legislación a partir de 1950 permite la organización sindical de patronos y trabajadores de la empresa privada. Posteriormente, la Constitución de 1962, extendió este derecho a los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas.

El surgimiento de un sindicato responde a determinadas circunstancias en la estructura socio-política del país. Su desarrollo evolutivo no muestra una tendencia uniformemente creciente; más bien presenta rupturas, cortes en el tiempo o períodos de silencio sindical.

El primer sindicato de una Institución Oficial Autónoma surge en los trabajadores portuarios en 1965, luego es hasta 1966 en que se organiza el Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social. En 1967 surgen los sindicatos de ANDA y del Instituto Salvadoreño de Transformación

Agraria. Posteriormente en 1971, se forman los Sindicatos del Instituto de Vivienda Urbana y del Instituto Regulador de Abastecimientos; en 1972, el Sindicato de CEL, en 1979, el Sindicato de la Lotería Nacional de Beneficencia, en 1980, el Sindicato del Fondo Social para la Vivienda y en 1989, el Sindicato del INPEP.

También es importante mencionar, que entre la constitución del sindicato y la concesión de su personalidad jurídica, existen períodos que varían en el tiempo. Así, tenemos que el Sindicato del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, se constituyó el 16 de diciembre de 1966 y la fecha que le concedieron su personalidad jurídica fue hasta el 26 de junio de 1967.

Esto obedece a una diversidad de variables entre las cuales cobra especial atención el criterio que sustentan las autoridades administrativas respecto al derecho de sindicalización a los trabajadores de estas instituciones, como reflejo de la reticencia estatal para otorgar este derecho. Por el mismo motivo expuesto es observable que el nacimiento de los sindicatos a la vida jurídica, ocurren en épocas de coyunturas políticas experimentadas en el país; así, por ejemplo en 1967 cuando finalizaba su gestión presidencial el Coronel Julio Adalberto Rivera e iniciaba el General Fidel Sánchez Hernández, se les concedió la personalidad jurídica al Sindicato del ISSS, de ANDA, del Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria; también los Sindicatos de la Lotería Nacional de Beneficencia y del Fondo Social para la Vivienda, obtuvieron su personalidad jurídica en momentos políticos de transición, precisamente durante la gestión de Juntas Revolucionarias de Gobierno en 1980 y finalmente el Sindicato del INPEP, que se da en el ocaso del gobierno del Ingeniero José Napoleón Duarte.

Los signos observados conducen a inferir racionalmente que la vida jurídica de estas organizaciones fueron concedidas por intereses políticos gubernamentales, comportamiento con el cual se cumplió con la real interpretación de la ley y un espíritu consecuente con la justicia social.

En la experiencia sindical que se ha planteado, se señala un hecho que merece atención, la disolución del Sindicato de los trabajadores de la Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa, por un Decreto Ejecutivo; sanción que fue impuesta por supuesta infracción a la ley laboral. Esta medida gubernamental no es ajena a los momentos coyunturales que antes se describieron, pues su disolución fue precisamente durante la gestión de la Junta Revolucionaria de Gobierno que rigió en el año de 1980.

Esta Junta de Gobierno agobiada por una crisis social, política y económica optó por medidas represivas ante el descontento general de la ciudadanía y especialmente contra las organizaciones sindicales.

2.4. LOS SINDICATOS EN LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTONOMAS.

2.4.1. DEFINICIONES DE SINDICATO.

La generalidad de autores sobre Derecho del Trabajo señalan que la palabra sindicato proviene de Síndico, tomada del latín "Syndicus", expresión con que los romanos denominaban al procurador elegido para defender los derechos de una corporación. Esta palabra, a su vez, proviene del griego syndicos que era el que asistía en la justicia, es decir, la persona que intervenía en la defensa de determinadas instituciones⁶.

La expresión síndico ha mantenido su significación de procuración y representación, y de ella se formó la palabra sindicato que en su significado de asociación profesional es de origen francés. Es por ello que se dice que fue una asociación de zapateros de Francia la que en 1886 adoptó el nombre de sindicato ya que designó a su comité administrativo con la denominación de Cámara Sindical.

El profesor Mario de la Cueva hace una distinción entre derecho de asociación y sindicato, diciendo: "Derecho de asociación profesional para la facultad de los trabajadores y de los empresarios de asociarse en defensa de sus intereses, en tanto que la palabra sindicato se empleará para las diversas formas de sindicación"⁷.

⁶ CABANELLAS GUILLERMO. Tratado de Derecho Laboral. Tomo III. Pág. 61.

⁷ DE LA CUEVA MARIO. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Pág. 277.

La doctrina y las legislaciones extranjeras, que se han ocupado de dar un concepto de lo que debe entenderse por sindicato, parte, más que todo de la fijación de sus elementos, los cuales se estiman que son los siguientes: a) Es una asociación de trabajadores o de patronos que ejercen el mismo oficio, profesión o especialidad; b) Su finalidad esencial es el estudio, defensa y mejoramiento de sus intereses comunes; y c) Es una asociación de carácter permanente.

Sindicato según Francisco de Ferrari: "Es la asociación libre de personas de la misma condición y de la misma profesión o de profesiones u oficios similares o conexos, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, la misma identidad, conexidad o similitud de los oficios es lo que transmite a la organización, precisamente su carácter profesional"⁸.

Guillermo Cabanellas, sobre el concepto de sindicato, se expresa en la siguiente forma: "si consideramos el Derecho Sindical como la parte del Derecho del Trabajo que comprende el conjunto de normas jurídicas que reconocen la facultad de todo patrono o trabajador para asociarse en defensa de sus intereses profesionales, el sindicato consistirá en la asociación formada por individuos agrupados con una finalidad gremial, que persiguen el mejoramiento social y económico y se conciertan para la defensa de sus intereses laborales"⁹.

Nuestra legislación no define lo que es sindicato, pero analizando varias disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, podemos llegar a formar un concepto del mismo, partiendo de la fijación de los elementos antes citados. Así, el Artículo 204 C.T concede el derecho de asociarse para defender

⁸ DE FERRARI FRANCISCO. Derecho del Trabajo. Tomo IV. Pág. 177.

⁹ CABANELLAS GUILLERMO. Tratado de Derecho Laboral. Tomo III. Pág. 63.

sus intereses económicos y sociales comunes, a los patronos y trabajadores privados y a los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas.

El Artículo 228 C.T., en el literal f) manifiesta que corresponde a los sindicatos todas aquellas actividades tendientes a la defensa de los intereses económicos y sociales de los afiliados y a la superación de éstos. El Artículo 206 C.T., prohíbe la organización y funcionamiento de sindicatos mixtos, o sea, los integrados por patronos y trabajadores.

El Artículo 219 C.T., establece que para los sindicatos constituidos tengan existencia legal, deberán obtener personalidad jurídica, la cual será concedida por acuerdo del Poder Ejecutivo en el ramo de Trabajo y Previsión Social.

Podemos decir que entendemos por sindicato, tomando en cuenta las disposiciones legales anteriores: “La agrupación de patronos y trabajadores privados y los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas, que gozan de personalidad jurídica y cuya finalidad es la defensa de los intereses económicos y sociales comunes de los miembros de la agrupación, así como la superación de los mismos.

2.4.2. CLASES DE SINDICATOS.

Son variadas las formas en que la doctrina ha clasificado al sindicato, agrupándolos atendiendo a diversos criterios, entre los cuales podemos citar los siguientes: ¹⁰) Por el territorio en que operan o la posición geográfica que

¹⁰ IGLESIAS RIVERA EDGARD . La Contratación Colectiva en las Instituciones Oficiales Autónomas. Pág. 55-58.

ocupan los sindicatos se dividen en: a) Locales, cuando abarcan a los trabajadores ó patronos de un pueblo; b) Provinciales, cuando abarcan a los de una provincia; y c) Nacionales, cuando lo sea de un Estado o Nación. 2) Por la clase social que representan los sindicatos pueden ser: a) de Trabajadores y b) de Patronos. 3) Por la agrupación de sus elementos: a) Sindicatos Verticales y b) Sindicatos Paralelos.

Los Sindicatos Verticales tienen su origen en el régimen Franquista de España, por medio del cual este gobierno regula y limita en el libre ejercicio de las profesiones, el sistema adoptado es el siguiente: los patronos y los trabajadores de una empresa se fusionan, buscando llevar como fin el incremento de la producción, pero su admisión se encuentra limitada a que el Secretario General sea miembro de la falange española. Los Sindicatos Paralelos también están formados por patronos y trabajadores, pero hay un comité que también es mixto, y sirve de enlace permanente el cual busca darle debida solución a los diversos conflictos que puedan surgir entre ambos sectores.

Asimismo, la doctrina hace una enumeración, pero no de clases de sindicatos, sino más bien de una forma de ser o de acuerdo a la actitud que toman los trabajadores en sus relaciones con los patronos. Entre estas formas tenemos:

a) Sindicatos Blancos, que son aquellos que se forman con el patrocinio directo de los patronos y en consecuencia son controlados por éstos. Son pacíficos, y se les critica porque no pueden desarrollar la lucha frente a los patronos para el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Por ello, también se les conoce con el nombre de sindicatos de paja.

b) Sindicatos Amarillos, sobre esta forma de sindicato el tratadista Juan García Abellán dice lo siguiente: "La expresión de sindicato amarillo parece proceder, en opinión de unos de que en 1899 Schneider, fabricante de Creusot, tras haber sufrido las consecuencias de una huelga, resolvió crear su propio sindicato de obreros; esta organización comenzó sus actividades en una casa pintada de amarillo facilitada por el propio Schneider. Se dice también que el nombre viene de que los afiliados a dicho sindicato llevaban como distintivo unas insignias adornadas con bellotas doradas".¹¹

Estas dos formas de sindicatos han sido condenadas por la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio 98, sobre negociación de Convenios Colectivos, al proclamar la necesidad de proteger, tanto a las organizaciones de trabajadores como de empresarios, frente a cualquier acto de ingerencia de una sobre otras.

c) Sindicatos Rojos, dentro de esta forma de sindicalización, se encuentran dos especies: 1) Sindicatos Anarquistas, que consideran que el único sistema capaz de emancipar al proletariado, es el de la acción directa frente al capital; 2) Sindicatos Comunistas, que persiguen, además de la emancipación del proletariado, la transformación del Estado.

La clasificación más genérica de sindicatos y que es adoptada por casi todas la legislaciones, incluso la nuestra, es la siguiente: Sindicato Gremial, Sindicato de Empresa, Sindicato de Industria y Sindicato de Oficios Varios.

El Artículo 208 de nuestro Código de Trabajo reconoce las siguientes clases de Sindicatos: Sindicato de Gremio, Sindicato de Empresa, Sindicato de

¹¹ GARCÍA ABELLAN JUAN. Introducción al Derecho Sindical. Pág. 61.

Industria, Sindicato de Empresas Varias y Sindicato de Trabajadores Independientes.

En el de Gremio, podemos afirmar que es el primero que existió en la historia, ya que los compañeros que se agrupaban en la edad media lo hacían de acuerdo al oficio que realizaban, y, en el Artículo 209 C.T. así lo define. Este sindicato ha sido criticado ya que ocasiona la división de la clase trabajadora, porque estos se preocupan solo, por defender los intereses de su propia profesión u oficio, descuidando los intereses de los otros trabajadores.

En el inciso segundo del Artículo 209 C.T. expresa que el Sindicato de Empresa los forman todos los trabajadores, no importa la profesión u oficio, siempre que pertenezcan a una misma empresa, establecimiento o Institución Oficial autónoma.

El inciso tercero del mismo artículo, trata de los Sindicatos de Industria, que es el formado por patronos o trabajadores pertenecientes a empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial, de servicios, social y demás equiparables.

En el inciso cuarto, se refiere al Sindicato de Empresas Varias, que es el formado por trabajadores de dos o más empresas vecinas, cada una de las cuales tenga un número inferior a veinticinco y que éstos no pudieren formar parte de un sindicato de gremio o de industria.

Y el inciso final, es el que trata del Sindicato de Trabajadores Independientes, que es el constituido por trabajadores empleados por cuenta propia y que no empleen a ningún trabajador asalariado, excepto de manera ocasional.

2.4.3 REQUISITOS PARA SU CONSTITUCIÓN.

Las formalidades para la constitución de los sindicatos en general, tenemos, lo que nos expone la doctrina que al respecto dice: los requisitos ó formalidades se agrupan en dos: de fondo y de forma. Entre los primeros tenemos, los que se refieren a la constitución del grupo, a las calidades de las personas que están facultadas para dar su colaboración en la organización de un sindicato y también en las finalidades del grupo, que pueden ser mediatos e inmediatos. Entre los segundos tenemos, las formalidades exigidas por la leyes para conceder existencia jurídica a los sindicatos.

En la legislación mexicana se formulan tres requisitos de formación de sindicatos: ¹²a) Requisito de fondo que son los que se refieren a la constitución del grupo y sus finalidades; es de carácter sociológico, pues se trata de integrar el sindicato con personas estrictamente calificadas, y persiguen el mejoramiento de sus condiciones sociales en el medio económico en que se desarrollan, a base de estudio y lucha decidida, aceptándose también todos aquellos medios accesorios que contribuyen a la finalidad de los sindicatos. b) Requisitos en cuanto a las personas y a las calidades y circunstancias en que pueden participar en la creación de los sindicatos; se contraen a las calidades y circunstancias de las personas sindicalizadas:

1-Generalidad del derecho de asociación profesional, se sobreentiende que todos los trabajadores lo tienen.

2- Capacidad legal para ingresar a los sindicatos.

3- Número mínimo de personas para la constitución de un sindicato.

¹² DE LA CUEVA MARIO. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Pág. 331-336.

4- Derechos de los extranjeros reconocidos por las leyes.

c) Requisitos de forma, son los procedimientos y formalidades legales para la integración de los sindicatos:

- 1- Asamblea legalmente constituida.
- 2- Ordenamiento estatuario por escrito.
- 3- Inscripción registral una vez constituidos para su verdadera existencia legal.

Ha sido actividad inveterada de los patronos, obstaculizar por todos los medios a su alcance, la organización profesional de los trabajadores, costumbre que han mantenido por la fobia a la fuerza que pudieran tener los trabajadores unidos y consecuentemente, exigir mejores condiciones de trabajo.

A continuación se exponen los pasos o procedimientos necesarios para la constitución de un sindicato de una Institución Oficial Autónoma, que se pueden resumir de la siguiente manera:

2.4.3.1 REALIZACIÓN DE UNA PRIMERA ASAMBLEA.

Este paso exige que a la Asamblea General inicial concurren trabajadores mayores de catorce años, de una Institución Oficial Autónoma, en la que estén presentes el número que la ley exige para la constitución de un sindicato de empresa, Artículos 210, 211 del Código de Trabajo.

El Artículo 213 inciso final del C.T. dice que los interesados podrán solicitar la presencia de un notario, o de uno ó más delegados del Ministerio de

Trabajo, a la Asamblea de Constitución del sindicato, quienes certificarán el acta de fundación en el mismo momento.

2.4.3.2 ELECCIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA PROVISIONAL.

Este trámite es una actividad medular de la sesión de constitución del sindicato y debe cumplir con ciertas formalidades que la ley ordena entre las cuales está de que el voto sea secreto, que se elija como mínimo un Presidente, un Vicepresidente y un Secretario, pudiéndose designar también provisionalmente, un Tesorero y un Fiscal, Artículos 213 literal c) y 222 del Código de Trabajo.

La doctrina laboral reseña que en cuanto a la forma de gobierno de los sindicatos, ha prevalecido la costumbre de elegirse por secretarías como asemejando a los modelos políticos de algunos gobiernos. La ley salvadoreña no estipula claramente ninguna forma de denominación de la integración del gobierno sindical, dejándolo a la conveniencia de la organización, estructura que generalmente se regula en sus respectivos estatutos.

La ley exige la elección de la Junta Directiva General, pero por conveniencia de política sindical, también se suele elegir comisiones permanentes y temporales, que tienen funciones de fiscalización, disciplinarias, de apoyo, de educación, de finanzas, etc. Entre las permanentes están: la de honor y justicia, la comisión de hacienda, de deportes, etc., y entre las temporales se tiene la comisión de elaboración de estatutos, de negociación y revisión del Contrato Colectivo, etc.

2.4.3.3 LEVANTAMIENTO DE ACTA DE CONSTITUCIÓN.

De acuerdo al Artículo 213 del Código de Trabajo, esta acta debe consignar: la fecha y el lugar de la reunión, los nombres y apellidos de todos los constituyentes, nacionalidad, documento de identidad, domicilio, actividad que ejerzan y que los vincule; el nombre, objeto, clase y domicilio del sindicato; designación de una Junta Directiva Provisional; y cualquier otro dato que los interesados juzguen conveniente. El Acta de Fundación debe ser firmada por los fundadores y por los firmantes a ruego en caso en que uno ó varios de los fundadores no supieran o no pudiesen firmar.

2.4.3.4 AVISO AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

Este aviso deberá ir acompañado del acta de fundación y deberá hacerlo los interesados inmediatamente al empleador interesado, con copia al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o a la autoridad municipal si el Ministerio no tuviese una dependencia o un representante en el lugar de constitución del sindicato, Artículo 214 C.T.

2.4.3.5 REDACCION DE LOS ESTATUTOS.

Dentro del respeto de la Ley y de la Constitución, los interesados tienen el derecho de redactar libremente sus estatutos sindicales; sin embargo, el contenido de los mismos en todos los casos deben expresar lo que establece el Artículo 217 del C.T.

2.4.3.6 APROBACION DE LOS ESTATUTOS POR LA ASAMBLEA GENERAL.

En la misma asamblea constituyente, ó en una reunión posterior que se deberá celebrar a más tardar dentro de los quince días hábiles siguientes, se discutirán o aprobarán los estatutos del sindicato, según lo establece el Artículo 215 del C.T.

2.4.3.7 SOLICITUD Y CONCESIÓN DE PERSONALIDAD JURÍDICA.

Según el Artículo 219 del Código de Trabajo, este requisito es un presupuesto ineludible para que la organización tenga existencia legal; es decir, se convierta en un sujeto de derechos y obligaciones.

De acuerdo con el mencionado Artículo, las personas designadas por el sindicato deberán presentar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social: Copia del acta de la Asamblea de fundación del sindicato y dos ejemplares de los estatutos sindicales, con la certificación del acta de la sesión o sesiones en que éstos fueron aprobados.

Dentro de los cinco días hábiles de esta presentación, el Ministerio librará oficio al empleador o empleadores, con el objetivo de que certifique la condición de asalariados de los miembros fundadores del sindicato; su silencio equivale al reconocimiento de tal calidad.

Dentro del plazo de diez días hábiles contados a partir al de su presentación, el Ministerio examinará los estatutos con el objeto de determinar si los mismos se ajustan a la Ley.

Si el Ministerio no observase anomalías, o éstas hubiesen sido subsanadas, concederá la personalidad jurídica y mandará a inscribir al sindicato en el registro respectivo.

2.4.3.8 PUBLICACIÓN EN EL DIARIO OFICIAL CONCEDIENDO PERSONALIDAD JURÍDICA.

Finalmente debe publicarse en el Diario Oficial el acuerdo concediendo personalidad jurídica y los estatutos aprobados, la anterior publicación se hará gratuitamente.

La existencia del sindicato se probará con el mencionado Diario ó con una constancia expedida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Artículo 219 C.T

Se considera que esta publicación es innecesaria como requisito previo a la concesión de la personalidad jurídica del sindicato y que lo más viable sería que la organización naciera a la vida jurídica con el acuerdo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y que el sindicato probará dicha personalidad con la certificación del mismo.

2.5 LA CONTRATACIÓN COLECTIVA EN LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTÓNOMAS.

2.5.1 TITULARIDAD PARA CONTRATAR COLECTIVAMENTE.

Según el Artículo 270 del Código de Trabajo, el sindicato de trabajadores es el titular de los derechos al celebrar y revisar un Contrato Colectivo, cuando tuviere como afiliado no menos del cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de la empresa o establecimiento. Llenando tal requisito, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 271 C.T., el patrono estará obligado a negociar y celebrar el Contrato Colectivo que le solicite el sindicato titular.

El derecho y la obligación, antes indicada, constituyen la relación colectiva básica o fundamental de la contratación colectiva. Es el presupuesto necesario para obtener, mediante el proceso legal correspondiente, el Contrato Colectivo de Trabajo.

Asimismo, el Artículo 272 del C.T. establece que la negociación y celebración del contrato es obligatoria, cuando el demandante haya reunido el cincuenta y uno por ciento, en algún momento de los sesenta días anteriores a aquel en que el sindicato o el patrono presentó la solicitud y el proyecto correspondiente.

2.5.2 CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO.

Normalmente el contenido del Contrato Colectivo celebrado con una Institución Oficial Autónoma no difiere del que corresponde a los demás. Debe

contener todos los requisitos establecidos en el Artículo 275 del Código de Trabajo.

2.5.3 PROCEDIMIENTO.

Las formalidades que deben cumplirse para celebrar un Contrato Colectivo de trabajo son las siguientes:

- 1- Que exista un sindicato mayoritario con personalidad jurídica. Base legal: Artículos 219,270,271 y 470 del Código de Trabajo.

La ley concede la facultad de contratar colectivamente a la organización profesional denominada sindicato, privilegio que logran cumpliendo dos presupuestos: a) Que cuenten con la personalidad jurídica otorgada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y publicada en el Diario Oficial, y b) Que el sindicato tenga como afiliados no menos del cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de la empresa ó establecimiento.

Cuando en una empresa ó establecimiento existan trabajadores afiliados a dos ó más sindicatos y uno de ellos adquiere el porcentaje requerido por la ley para ser parte de un Contrato Colectivo, podrá adquirir tal titularidad siempre que en asamblea general haya un acuerdo de adquirir tal calidad, debiendo sustituir a aquel sindicato legalmente constituido y que ya era parte en el contrato; acuerdo que deberá ser comunicado al Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo, dentro de los treinta días contados a partir de la fecha del acuerdo. Este organismo deberá verificar la legalidad del acto y posteriormente declarará la titularidad del peticionario.

Con él afán de objetivizar y clarificar el caso planteado, se advierte que en la práctica se presenta la situación de la existencia jurídica de un sindicato que ya negoció y celebró un Contrato Colectivo en una empresa ó establecimiento y surge a la vida jurídica un segundo sindicato, que adquiere el porcentaje legal para ser parte en el contrato. En este caso, debe existir la voluntad del nuevo sindicato de ser parte en el contrato, sustituyendo al sindicato perdidoso; voluntad que deberá ser manifestada a través de un acuerdo de Asamblea General y cumpliendo con la comunicación ya comentada anteriormente. Si este acuerdo y comunicación no se cumple, continuará formalmente siendo titular el sindicato que contrató, según el Artículo 270 inciso segundo C.T.

La explicación del inciso anterior merece algunos cuestionamientos, tanto de forma como de fondo. Se dice de forma porque la ley presenta un vacío cuando omite los términos para que el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo, haga la verificación de los extremos comentados en párrafo anterior; el momento en que deberá notificar tal resolución a las partes interesadas. Desde luego, se opina que este trámite administrativo debe ser realizado inmediatamente, todo con el fin de viabilizar la materialización del derecho de contratación colectiva del nuevo sindicato.

Entre las críticas de fondo que se le pueden formular a la disposición que comentamos, están: la que ya se ha venido explicando de la indebida intervención del Estado en la relaciones obrero-patronales a través del Ministerio citado y también, la violación constitucional que se observa, al no oír al sindicato sustituido en las excepciones que pudiera alegar en su titularidad.

La ley también advierte que cuando en una misma empresa ó establecimiento existan dos o más sindicatos que no tienen el porcentaje legal

de afiliados para contratar colectivamente, podrán coligarse a fin de cumplir con este requisito, según Artículo 271 inciso segundo C.T.

2- La solicitud de negociación y celebración del Contrato Colectivo, en base a los Artículos 271, 272 y 481 del C.T.

Este es un derecho y una obligación correlativa, tanto para el sindicato como para el patrono, que nace cuando se ha cumplido con el porcentaje correspondiente.

Esta petición podrá hacerla cualquiera de las partes, presentando la solicitud y el proyecto del contrato a la otra parte por conducto del Director General del Trabajo, siempre que en algún momento de los sesenta días anteriores a la fecha de esta petición, exista el sindicato con el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores afiliados para que lo califique como titular.

Se intuye que la solicitud es presentada por el sindicato, el proyecto ya ha sido aprobado en asamblea general y que se tiene la certificación del acta respectiva; esto como un principio democrático para tomar en consideración la opinión de los trabajadores y que el patrono se cerciorará de la titularidad del sindicato para contratar.

Cuando lo solicita el patrono se deduce que lo hará acompañando el proyecto a que hace referencia la ley, el cual después de negociado con la dirigencia sindical, será llevado a la Asamblea General del sindicato y aprobado que sea por ésta se procederá a la firma del contrato.

Los sindicatos de las Instituciones Oficiales Autónomas de acuerdo con el inciso segundo del Artículo 272 del C.T., para poder solicitar la revisión de un

Contrato Colectivo, deben probar que cuentan con el cincuenta y uno por ciento de afiliados de la totalidad de los trabajadores; requisito que ya cumplió cuando celebró por primera vez su contrato y que no se exige a los sindicatos de industria y de gremio.

Nuevamente se hace hincapié en las discriminaciones que hace la ley secundaria, pues no es imaginable que fundamentos jurídicos esgrimió el legislador, para establecer la exigencia explicada, diferenciándola de las otras clases de sindicatos. Se presume que obedece a la intención de obstaculizar la evolución y desarrollo de este derecho pues si las autoridades administrativas siguen interpretando el Artículo 2 del Código de Trabajo de acuerdo a la primera corriente ya varias veces citada, fácilmente podrían nombrar nuevos trabajadores o los ya contratados pasados a la Ley de Salarios, para disminuir el porcentaje requerido y volver nugatorio el ejercicio de este derecho.

Lo anterior representa una limitación a la contratación colectiva a los sindicatos de empresa, lo que evidentemente obliga a los trabajadores a tomar medidas de presión para lograr su objetivo.

La ley secundaria presupone que desde el momento que una de las partes pretende negociar, celebrar ó revisar un Contrato Colectivo de Trabajo, se ha originado un conflicto colectivo de carácter económico o de intereses, que debe ser vigilado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y resuelto conforme a las etapas de trato directo, conciliación, arbitraje y huelga, según el Artículo 480 del C. T.

En la etapa del trato directo se pueden presentar dos alternativas trascendentes: a) Que la parte solicitada de su anuencia a negociar; y b) Que la parte solicitada se niegue a negociar. En la primera alternativa se pueden

suscitarse tres variables: 1) Que haya un acuerdo total de las partes en la negociación de las cláusulas del contrato, Artículo 487 inciso primero C.T.; 2) Que haya un acuerdo parcial entre las partes en la negociación del Contrato Colectivo, Artículo 487 inciso tercero C.T.; y 3) Que haya entre las partes un desacuerdo total en la negociación del Contrato Colectivo, Artículo 489 C.T.

En la segunda alternativa la negativa a negociar puede presentarse de dos formas: una expresa, cuando la parte solicitada contesta por escrito su negativa, Artículo 488 inc. 1° del C.T.; y una tácita, cuando la parte solicitada no contesta en el término señalado en el Artículo anteriormente citado.

En el contexto planteado anteriormente, únicamente no será necesario pasar a la etapa conciliatoria, cuando las partes llegaren a un acuerdo total sobre el proyecto del contrato; el que previa aprobación de la asamblea sindical, deberá precederse a su firma e inscripción.

En la etapa conciliatoria, por mandato legal el conciliador será el Director General de Trabajo o un delegado nombrado por éste y en algunas ocasiones podrá el Órgano Ejecutivo en el ramo de Trabajo y Previsión Social nombrar conciliadores en que tengan que abordarse asuntos importantes o difíciles, con el objeto de dar una efectiva orientación a las partes, Artículo 492 C.T. También en esta etapa pueden presentarse alternativas semejantes a las planteadas en el trato directo, y tendrá una duración máxima de quince días hábiles, contados a partir de la primera reunión que se celebre, excepto que las partes acuerden su prórroga. En el caso de una denegatoria a conciliar de la parte solicitada, procederá el arbitraje voluntario o forzoso, Artículo 498 y 515 C.T.

La Contratación Colectiva entre las Instituciones Oficiales Autónomas y los sindicatos respectivos, solo pueden hacerlo a través del mutuo acuerdo expresado en la etapa del Trato Directo o en la etapa Conciliatoria; en consecuencia, no pueden lograr la contratación ejerciendo el derecho de huelga; pues el Artículo 515 del Código de Trabajo, ordena someter el conflicto a arbitraje obligatorio, si las partes no se sometieran a arbitraje voluntario; es decir, que de acuerdo al Código de Trabajo el sindicato de una Institución Autónoma o resuelve el conflicto de contratación colectiva, a través del trato directo o la conciliación o lo somete a arbitraje voluntario; pues de lo contrario se impone el arbitraje obligatorio.

Según el Artículo 500 numeral 3 del Código de Trabajo el arbitraje obligatorio procederá siempre que se trate de un servicio esencial a la comunidad. También el Artículo 515 del Código de Trabajo nos dice que serán sometidos al arbitraje obligatorio los conflictos colectivos de carácter económico que afectasen un servicio esencial.

El mismo Artículo nos dice que los servicios esenciales son aquellos cuya interrupción ponen en peligro o amenacen poner en peligro la vida, la seguridad, la salud o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población.

Los servicios que presta el Instituto Salvadoreño del Seguro Social son servicios esenciales a la comunidad, por lo tanto no pueden irse a la huelga, sino que deben someter el conflicto colectivo a arbitraje obligatorio, si en la etapa anterior, no se pudo llegar a un acuerdo para resolverlo.

El mismo cuestionamiento que ha hecho a la concesión del derecho de sindicalización a los patronos, se hace al derecho de estos a solicitar la

contratación colectiva; pues es y debe ser exclusividad de los trabajadores organizados en sindicato, por lo que es inapropiado que la legislación laboral secundaria salvadoreña extienda este derecho a los patronos, Artículo 271 C.T.

3- La aprobación del contrato por la respectiva Asamblea sindical, Artículos 221 No 5 y 487 inciso 1°. C.T.

Esta formalidad obedece a un aspecto esencialmente democrático, en el sentido de hacer partícipes a todos los trabajadores en la aprobación del instrumento que regulara sus relaciones con el patrono. Esta aprobación se realizará, por votación pública y por simple mayoría, Artículo 222 inciso 3° y 4°. C.T.

Según lo prescrito en el Artículo 287 del Código de Trabajo, todo Contrato Colectivo celebrado con una Institución Oficial Autónoma necesita para su validez, de la aprobación del respectivo Ministerio y, además, oyendo previamente la opinión del Ministerio de Hacienda.

También esta misma disposición ordena en su segundo inciso, que la Institución Oficial Autónoma comunique el texto del contrato a la Corte de Cuentas de la República. También la Asamblea Legislativa participa indirectamente en la aprobación del contrato, al facultarla el inciso cuarto del Artículo 227 de nuestra Constitución, para aprobar los presupuestos y sistemas de salarios de estas Instituciones.

Según la doctrina laboral, el derecho de contratación colectiva es una de las conquistas más brillantes de la clase trabajadora, porque a través de ella logran sus mayores aspiraciones encaminadas a una justicia social.

Las disposiciones antes expresadas burocratizan, obstaculizando la concretización del derecho que nos ocupa. También se entiende que todo contrato, o pacto normalmente queda celebrado desde el momento en que es firmado por las partes y en la situación en que se comenta, tal voluntad se ve irrespetada porque para su validez necesita de la aprobación directa e indirecta de escalonadas jerarquías del Estado. Se estima que esta práctica jurídica laboral vuelve al ejercicio de este derecho en un quimera, porque puede ser que en momento dado, cuando las partes ya han firmado el contrato una de las jerarquías que participan en su aprobación se oponga al mismo dejando burlada la voluntad de los trabajadores.

- 4- La celebración y solicitud de inscripción del contrato, Artículo 278 y 487 inciso 2° C.T.

Aprobado que sea el contrato por la Asamblea sindical será firmado por los representantes judiciales y extrajudiciales de la organización, y por el patrono o su representante legal facultado especialmente para tal acto; ya sea en la etapa del trato directo o la conciliación. Se interpreta que la firma del instrumento constituye la celebración del contrato.

Luego que se ha firmado el instrumento, deberán editarse tantos ejemplares como contratantes hayan, más uno según el caso.

- 5- La calificación del Contrato Colectivo, Artículo 279 C.T.

Esta exigencia deberá ser cumplida por la sección correspondiente dentro de los cinco días siguientes a la presentación del contrato; examen que estará referido a la revisión de los requisitos de forma y capacidad de los contratantes y estando estos en regla, será inscrito inmediatamente. La

inscripción del contrato exige que en cada uno de los ejemplares se anote la hora, número y folio en que aparece su asiento, Artículo 280 C.T.

Cuando a juicio de la autoridad competente la solicitud de inscripción sea denegada, ya sea porque sus ejemplares fueron presentados fuera de término; porque el contrato adolezca de deficiencias formales ó por falta de capacidad de las partes; si la parte agraviada lo considere indebido, podrá recurrir para ante el Director General del Trabajo dentro de los tres días siguientes al de la notificación de la denegatoria. Si el Director General del Trabajo confirma el fallo de la sección competente, de esta resolución el agraviado no tendrá ningún recurso.

La ley concede esa facultad absoluta al Director General del Trabajo, dejando sin protección a la parte perjudicada, la cual viola derechos constitucionales establecidos previamente; por lo que sería atinente que la ley permitiera recurrir a la autoridad de mayor jerarquía. Lo anterior se expresa sin perjuicio del procedimiento de Amparo Constitucional, a que toda persona tiene derecho cuando se siente agraviada por resolución de autoridad administrativa, Artículo 247 Cn. Merece especial cuestionamiento el hecho de que el Contrato Colectivo de Trabajo sea calificado por autoridad administrativa, pues se comprende que la validez de todo contrato nace cuando es firmado por las partes, siempre y cuando se haya cumplido con los requisitos legales de tal forma que una calificación posterior resulta redundante e intervencionista; juicio que se sustenta en los fundamentos de la doctrina y en razón de lo cual otras legislaciones como la mexicana y la francesa, solo exigen el depósito para su validez.

6- La comprobación de la existencia jurídica del Contrato Colectivo, Artículo 281 C.T.

Esta formalidad la cumplirán las partes únicamente con el documento respectivo, debidamente inscrito o certificación de su inscripción; instrumento por medio del cual las partes pueden exigir la satisfacción de sus derechos recíprocamente.

CAPITULO III. ANTECEDENTES Y DESARROLLO DEL ISSS Y SUS SINDICATOS.

3.1 ORIGEN Y EVOLUCION DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL.

En nuestro país que se ha caracterizado por tener una economía muy pobre, con muchas limitantes, para llegar a establecer un régimen de seguridad social que venga a cubrir la totalidad de las personas en relación a los riesgos a que están expuestos, ha sido difícil que se lleve a la realidad, pues se han tenido en cuenta otros factores que presentan serias dificultades entre ellas el poblacional.

Es a raíz de los ingresos limitados para financiar e incrementar programas de seguridad social en El Salvador, es que estos se iniciaron con prestaciones limitadas que se fueron dando en forma seccionada que tomaba en cuenta, en un principio actividades y labores que fueran afines y de esa manera se fueron dando de forma diseminada diversas reglamentaciones jurídicas.

En otro de sus aspectos, comienza por los trabajadores que por su número y tareas peligrosas con frecuencia eran víctimas propicias de muchos accidentes, para extenderse después a las economías débiles y abarca en una etapa final a todos los residentes o habitantes del territorio.

Son las anteriores circunstancias las que propiciaron que se dieran leyes dispersas que daban protección a los a los afiliados ante determinados peligros obligando de esta manera a reunir las leyes que hasta ese momento se encontraban dispersas; de las que se pueden mencionar: La Ley de Accidentes de Trabajo, promulgada en el año de 1911 y el Reglamento de la misma, que fue derogada por la Ley de Riesgos Profesionales en el año de 1956.

El 28 de septiembre de 1949 se da un hecho que vendría a ser el logro verdadero del desarrollo de la seguridad social en El Salvador, al promulgarse la Ley del Seguro Social.

La seguridad social se ha venido aplicando desde finales del siglo XIX en muchos países, tanto desarrollados como subdesarrollados para asegurar los niveles mínimos de dignidad de vida para todas las personas. Esta fue diseñada como programa público para proporcionar ingresos y servicios a particulares en los supuestos de jubilación, enfermedad, incapacidad, muerte o desempleo; programa que engloba la salud pública, el subsidio de desempleo, los sistemas de pensiones o jubilaciones.

La Seguridad Social se basa en los siguientes principios: Universalidad, Solidaridad, Internacionalidad, Integridad y Unidad, por lo que su financiación procede por regla general del erario público, más el aporte de los trabajadores y del patrono; su costo se ha convertido poco a poco en una preocupación cada vez mayor para los países desarrollados quienes le destinan más del 25% de su Producto Interno Bruto. Muchos países que se encuentran en vías de desarrollo dicen que no pueden hacer frente al gasto que representa la seguridad social, o bien temen el efecto que las pesadas cargas fiscales impondrían sobre el crecimiento económico.

En El Salvador la Seguridad Social se concretiza a través de varias instituciones, pero interesa destacar lo relativo al ISSS, por lo que se hace necesario describirlo desde que nace.

El ISSS es una de las instituciones de seguridad social más antiguas de Centroamérica.

Los esfuerzos por establecerlo se inician el 7 de febrero de 1923 en una Convención de los países centroamericanos celebrada en Washington, con el fin de suscribir el instrumento denominado “Convenio para Unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores” en el Artículo VI de dicho instrumento se decía: “La presente Convención establece un mínimo de ventaja que deben concederse a los obreros y trabajadores pero no impide que Tratados o Leyes particulares las amplíen”.

Según se deduce del citado documento, sirvió como base de la Convención, el deseo de mejorar las condiciones de los trabajadores, y entre muchas de esas mejoras propuestas estaba el establecimiento de un Seguro Social Obligatorio, con primas pagadas por patronos y trabajadores, este Seguro cubriría las prestaciones de maternidad, enfermedad y accidente de trabajo.

Este Convenio fue aceptado como una recomendación; pero no se ratificó. Después de dicha Convención ya no se volvió a tocar el tema, formando un vacío de aproximadamente dos décadas, pero con el influjo de las excitativas de los Organismos Internacionales, reaparece en nuestro país la necesidad de volver a tocar dicho tema, y en 1945 con la administración del Coronel Osmin Aguirre aparece como precepto constitucional, el concepto de Seguro Social Obligatorio mediante reformas introducidas en la Constitución de

1886 determinando que “Una Ley establecerá el Seguro Social obligatorio con el concurso del Estado, de los patronos y de los trabajadores”.

En 1948, el Gobierno designó una Comisión para que elaborara el Anteproyecto de Ley del Seguro Social, esta Comisión en mayo de ese mismo año se convirtió en Consejo Nacional de Seguridad Social. Cuando el Consejo de Gobierno Revolucionario en 1948 tomó las riendas del país, dio a conocer sus objetivos de crear nuevos programas y mejorar los existentes y acelerar el desarrollo cultural, económico, social y político, del país; surge entonces con más entusiasmo la idea de implantar el régimen del Seguro Social, y es así como el 28 de septiembre de 1949 se emitió la Ley del Seguro Social, a través del Decreto número 329, Diario Oficial número 215, Tomo 147 del 30 de septiembre de 1949, entrando en vigencia el 12 de octubre del mismo año, creándose así el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, organismo que tendría a su cargo el planeamiento, la dirección y la administración del Seguro Social.

La mencionada ley no garantizaba un buen régimen de Seguro Social, por lo que se emite una nueva, que es la vigente con sus reformas y reglamentos de aplicación.

La actual Ley del Seguro Social, fue promulgada por Decreto Legislativo número 1263, a los 3 días del mes de diciembre de 1953 y publicada en el Diario Oficial número 226, Tomo 161 del 11 de diciembre de 1953, entro en vigencia el 1 de enero de 1954.

Con el gobierno del Coronel Oscar Osorio, en 1950 el país entra en una etapa de recuperación; se empiezan a dar pasos encaminados a salir del estancamiento en que el país había permanecido antes de llegar el Consejo de

Gobierno Revolucionario, y entre las medidas de progreso se destaca una legislación laboral encaminada a elevar el nivel de vida de la población económicamente activa del país haciendo aparecer en la Constitución de 1950 el siguiente precepto: Artículo 187 “la Seguridad Social constituye un servicio público de carácter obligatorio”; el mismo agrega: “la Ley regulará sus alcances, extensión y forma en que debe ser puesta en vigor”. Una de las leyes a las que se refiere es la Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social. En el artículo 4 de esta ley se lee que “el planeamiento, la dirección y la administración del Seguro Social estarán a cargo de un organismo que se denominara Instituto Salvadoreño del Seguro Social” persona jurídica que tendrá su domicilio principal en la ciudad de San Salvador, siendo esta una Institución Oficial Autónoma que nace retomando elementos técnicos de los seguros privados, adaptándolos a sus propios elementos, con el propósito de garantizar la sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social.

3.2 ESTABLECIMIENTO, FORMACIÓN Y DESARROLLO.

3.2.1 ESTABLECIMIENTO.

En líneas anteriores decíamos que por Decreto Legislativo N° 329 del 28 de septiembre de 1949 se emitió la Ley sobre el establecimiento del Seguro Social Obligatorio, y el 23 de diciembre del mismo año se creó el ISSS, como una Institución de derecho público que realizaría los fines de la seguridad social, no obstante es hasta el 14 de mayo de 1954 que el ISSS inicio sus labores.

Sus primeros pasos fueron en el área administrativa inscribiendo a los trabajadores de las áreas industrial, comercial y de servicios de los Municipios de San Salvador, Soyapango, Cuscatancingo, Ciudad Delgado, Ayutuxtepeque, San Marcos, Santa Tecla, y Antigua Cuscatlán, esto reflejó una inscripción de 21,978 trabajadores. Quedaron fuera en principio las empresas con menos de cinco trabajadores y las que tenían más de doscientos cuarenta y nueve, así mismo no gozaban de los beneficios del ISSS quienes tenían un salario mayor a ₡500 mensuales.

También quedaron fuera del régimen el sector público, municipal, agrícola, eventual y doméstico. La protección se limitó al trabajador cotizante y a su esposa o compañera de vida, esta última solo con derecho a los beneficios por maternidad; al inicio sin requisito previo de inscripción; pero a partir de 1956, se establece el derecho de la compañera condicionado a que esta estuviera inscrita con nueve meses de anticipación a la solicitud de la prestación o que existiera un hijo en común.

En 1955 se incorporan al ISSS las empresas con más de 249 trabajadores a su servicio, lo cual no fue muy significativo en el orden demográfico, pero sí en el económico ya que estos trabajadores poseían niveles de salarios favorables al desarrollo de los ingresos por cotizaciones.

En 1958 se incorporan los empleados del mismo Instituto al régimen, dando paso de esa manera a la extensión de este al sector público.

En 1965 se incorporan las empresas que tuvieran menos de cinco trabajadores, ampliándose así la cobertura.

El segundo semestre de 1973 se cubren los 261 municipios de que consta nuestro país.

3.2.2 FORMACIÓN Y DESARROLLO.

Al inicio de las prestaciones el Seguro Social comenzó a funcionar con muchas limitaciones: en primer lugar con relación a los riesgos cubiertos, únicamente atendió:

1. Enfermedad, accidente común.
2. Accidente de trabajo, enfermedad profesional.
3. Maternidad.

Que en conjunto comprendían:

1. Prestaciones de servicios: Consulta externa, hospitalización, laboratorio, medicina general y especial y odontología.
2. Prestaciones en dinero; Medicinas, aparatos de prótesis y ortopédicos, canastilla maternal y ayuda de lactancia en caso de maternidad.

En cuanto al área geográfica de su aplicación únicamente estaban comprendidos los Municipios de San Salvador, Soyapango, Cuscatancingo, Ciudad Delgado, Ayutuxtepeque, San Marcos, Santa Tecla, y Antiguo Cuscatlán.

En cuanto a los servicios médicos del ISSS se inician de forma precaria, con material medico- quirúrgico, mobiliario y hasta una ambulancia donada.

Simultáneamente el ISSS alquiló dos alas del Hospital Nacional Rosales y la segunda planta del Hospital de Maternidad para hospitalización y atención a la mujer. Así mismo alquiló un pabellón en el Hospital Nacional ubicado en Soyapango, y otro en Hospital Nacional Neumológico en los Planes de Renderos para pacientes con tuberculosis.

En 1958 inaugura el Centro de Atención de Ilopango, en 1961 Sonsonate, Acajutla y Apopa, en 1966 Guazapa, Quezaltepeque, Nejapa y Aguilares. Posteriormente el 1 de mayo de 1969 inaugura el “Hospital General” con capacidad para 400 camas, considerado en esa época uno de los más grandes de Centroamérica; entre 1969 y 1973 se amplió la atención en Usulután, Zacatecoluca y San Miguel. Entre 1973 y 1980 inaugura las Unidades Médicas de Santa Anita ó 15 de septiembre, Zacamil, Atlacatl, San Jacinto, San Francisco Gotera en Morazán. En 1981 se construye la Oficina Administrativa del ISSS en San Salvador, conocida como la Torre Administrativa.

En 1986 inaugura el Hospital Materno Infantil “1 de Mayo”, mismo año en que por el terremoto del 10 de octubre se tuvo que desalojar el antiguo Hospital General, además se arrendaron las instalaciones del Hospital Nacional de Especialidades para la atención de emergencia y hospitalaria (utilizado por el ISSS en calidad de pago por deuda de cotizaciones del Gobierno central con aquel, hasta el 1 de septiembre de 2004), posteriormente se construyó el Hospital Médico Quirúrgico que sustituyó al Hospital General donde se trasladaron los servicios de emergencia y urgencia, posteriormente se construye el Hospital Neumológico, la Unidad de Medicina Física y Rehabilitación y la Torre Oncológica que cuenta con el equipo de cobaltoterapia más moderno de Centroamérica.

El ISSS como institución es creado para satisfacer las necesidades de los trabajadores contra los riesgos que a diario enfrenta. Estos se refieren a enfermedad y accidente común, enfermedad profesional, accidente de trabajo, maternidad, vejez, invalidez, muerte y cesantía involuntaria, (esta última aún no es cubierta) dividiéndolos en: Seguro de Salud: Enfermedad y Accidente Común, Maternidad y Riesgos Profesionales (Enfermedad Profesional y Accidente de Trabajo) y el Seguro de Pensiones: Invalidez, Vejez y Muerte (IVM).

Las prestaciones que otorga el Instituto en el área de la salud estaban clasificadas, según el régimen que cubría a la clase trabajadora, siendo el Régimen General y el Régimen Especial de Salud.

El Régimen General de Salud se estableció desde la creación del ISSS en 1954, tenía como campo de aplicación a todos los trabajadores activos, es decir, los que se encontraban laborando bajo la subordinación de un patrono privado y que están afiliados al ISSS. Se convino en denominarle Régimen General por contemplar una protección amplia al cotizante activo.

El Régimen Especial de Salud aplicado desde el 1 de enero de 1979, a través del Decreto Legislativo número 100 del 14 de diciembre de 1978 y Decreto Ejecutivo número 92 del 21 de diciembre del mismo año, que cubre a cónyuges, compañeros de vida, viudos pensionados del ISSS y quienes tienen pensión del Régimen Administrativo del INPEP, este concede inicialmente prestaciones medicas y en especie a cónyuges y compañeros de vida.

Luego a través del Decreto Ejecutivo número 42 del 19 de agosto de 1980 se concede el goce de los beneficios por riesgos comunes a los cónyuges ó compañeros de vida del cotizante sin costo adicional. Posteriormente se

incorpora a trabajadores del sector público no comprendidos en el Régimen General. La cobertura se otorgaba de la siguiente forma:

- Régimen General: Prestaciones en Servicios, Económicas y en Especie.
- Régimen Especial: Prestaciones en Servicios y en Especie.

El Seguro de Pensiones de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM) fue incorporado en 1969, cubría a los trabajadores cotizantes o inactivos al momento que se presente alguno de estos riesgos pero con derecho a la cobertura, al pensionado, a su cónyuge ó compañero de vida y a hijos menores de 21 años.

El 1 de mayo de 1985, por Decreto Ejecutivo número 9 del día 8 de febrero del mismo año, el Seguro Social es extensivo a los trabajadores que no dependen de un patrono, es decir, los trabajadores independientes.

En 1989 se aprueba la incorporación de los trabajadores públicos de las regiones central y metropolitana, viudos, a pensionados por el ISSS o del régimen Administrativo del INPEP, cónyuges, compañeros de vida, hijos menores de 2 años y beneficiario de todo cotizante; aproximadamente 85,000 nuevos derechohabientes se incorporan al ISSS.

El Régimen de Seguro por Vejez, Invalidez y Muerte a raíz de entrar en vigencia la Ley SAP: el 15 de junio de 2004; se aprobó el Decreto Legislativo número 347, publicado en el Diario Oficial 128 Tomo 364 de fecha 9 de julio de 2004 que entro en vigencia el 1 de enero de 2005, este suscito controversia porque suprimió uno de los requisitos para la jubilación, el cual consiste en tener 30 años de cotización, independientemente de la edad de la persona, algunos concedores del derecho opinan que es un decreto con vicios de

inconstitucionalidad ya que viola el Principio de Seguridad Jurídica de los cotizantes.

El Consejo Directivo del ISSS, por Acuerdo número 91-01-0068 del 21 de enero de 1993, aprobó la incorporación de hijos de los cotizantes de 2 a 6 años de edad, siendo efectiva esta incorporación a partir del 01 de septiembre de 1993 y de la siguiente manera: 1 de septiembre de 1993, de 2 años hasta menos de 3 años; el 1 de enero de 1994, de 3 años hasta menos de 4 años; 1 de enero de 1995, de 4 años hasta menos de 5 años; el 1 de enero de 1996, de 5 años hasta menos de 6 años.

El Presidente de la República electo el 21 de marzo de 2004 Elías Antonio Saca en la campaña previa a su elección prometió ampliar la cobertura de los menores hijos o hijas de cotizantes y pensionados; tres meses después, a través de diferentes medios de comunicación informó que a partir del 1 de septiembre de 2004 se les ampliaría la cobertura por edad hasta los 12 años, y se les incorporaría la atención del servicio de emergencia, lo cual se hizo efectivo.

La ampliación de la cobertura por edad de 6 hasta 12 años tiene la restricción, que la atención se limita solamente 4 veces al año en consulta externa, con derecho al listado de medicamentos, exámenes de laboratorio y radiografías ya establecidos en la cobertura anterior.

El ISSS tiene hasta el 31 de octubre de 2004 12,738 empleados según la Sección de Acuerdos de dicha Institución; cuenta con 292 Centros de Atención con diferentes niveles de complejidad y especialización, de los cuales 216 son clínicas empresariales, donde, el ISSS, solamente orienta, supervisa, implementa su normativa y algunos programas, facilita el medicamento ó

exámenes de laboratorio indicados por el médico general, quien es auxiliado por una enfermera cuyos sueldos son cubiertos por la empresa.

El ISSS cuenta actualmente con 541.000 cotizantes y una población beneficiaria de 925.000. los trabajadores cotizantes representan el 22% de la población económicamente activa (2.4 millones de personas) y, en asocio con sus beneficiarios, alcanzan el 15% de la población total del país.

CUADRO Nº 2.
CUADRO RESUMEN DEL NUMERO DE CENTROS DE ATENCION DEL
ISSS.

ZONA	HOSPITALES COMPLEJOS	HOSPITALES MENOS COMPLEJOS	UNIDADES MEDICAS CON HOSPITALIZACION	UNIDADES MEDICAS SIN HOSPITALIZACION	CLINICAS COMUNALES	CLINICAS EMPRESARIALES
METRO POLITANA	5	4	0	6	19	132
CENTRAL	0	0	6	7	5	60
ORIENTAL	0	1	4	5	3	9
OCCIDENTAL	0	2	2	3	4	15
TOTAL.	5	7	12	21	31	216

3.3 LOS SINDICATOS DEL ISSS.

La Constitución de la República de 1962, en el artículo 191 hace extensivo el Derecho de Asociación Profesional para empleados y obreros de las Instituciones Oficiales Autónomas (otorgado al sector privado en la Constitución de 1950 en el Artículo 192), limitándoles el derecho a huelga.

Luego en 1963 con la aprobación del primer Código de Trabajo, en los Artículos 2 y 3 se delimita el campo de aplicación de este, incluyendo a las Instituciones Oficiales Autónomas.

En el Artículo 2 del Código de Trabajo de 1972 se especifica que para los efectos del Código el ISSS es una Institución Oficial Autónoma; y otorga el derecho a constituir sindicatos y a contratar colectivamente a los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas.

3.3.1 SINDICATO DE TRABAJADORES DEL ISSS.

El STISSS, un Sindicato de Empresa, que se constituye el 16 de diciembre de 1966 con un promedio de 1,100 trabajadores afiliados. El STISSS adquirió su personería jurídica según el Diario Oficial número 129 Tomo 216 de fecha 17 de julio de 1967.

De acuerdo a sus Estatutos su misión es conducir a los trabajadores de la forma más correcta en su lucha diaria por mejorar su calidad de vida, elevando sus niveles de conciencia sobre su papel protagónico en el progreso y desarrollo de nuestro país, para su beneficio y seguridad, para las presentes y futuras generaciones.

Su visión consiste en esforzarse cada día por mantenerse como una de las organizaciones de la sociedad civil, ejemplar de su género y capaz de ser protagonista principal cuando las condiciones lo demandan.

Así mismo, de conformidad con el Artículo 3 de los estatutos que rigen al Sindicato sus objetivos son los siguientes:

- a) Elevar el nivel económico, social, cultural, técnico y moral de sus miembros;
- b) Defender los derechos e intereses de los afiliados en los conflictos de trabajo, ante el patrono o sus representantes, las autoridades administrativas y judiciales;
- c) Celebrar Contratos y Convenciones Colectivas de Trabajo de acuerdo con la Ley, en beneficio de los afiliados.
- d) Velar por el estricto cumplimiento de las Leyes, de los Contratos Colectivos de Trabajo, de los reglamentos internos, así como denunciar ante quien corresponda las irregularidades que ocurran en su aplicación;

En resumen el STISSS debe diseñar y desarrollar estrategias para fortalecer la estabilidad laboral, moral y académica de sus miembros.

Para pertenecer al Sindicato se requiere que el trabajador “tenga buen deseo y voluntad de afiliarse al Sindicato”, el cual reconoce que la unidad y la solidaridad son principios que toda organización sindical o social deben practicar.

En 1971 es aprobado el primer Contrato Colectivo de Trabajo, lo que garantizó mayor estabilidad y mejores prestaciones laborales para los trabajadores, y a la fecha ha sido dirigido por veintiún Secretarios Generales, cuenta con ochenta y cinco Representantes Sindicales en igual número de Centros de Atención, Hospitales a nivel nacional, como en las Oficinas Administrativas Central, Oriental y Occidental.

Sus afiliados pertenecen a diferentes profesiones y ocupaciones, tales como: Vigilantes, Secretarias, Archivistas, Recepcionistas, Motoristas, Enfermeras Graduadas, Auxiliares de Enfermería, Técnicos en Enfermería, Médicos Generales, Médicos Especialistas, Odontólogos, Asistentes Dentales, Higienistas Dentales, Trabajadoras Sociales, Psicólogos, Educadores en Salud, Auxiliares de Servicio (Conserjes), Técnicos y Licenciados en Radiología e Imágenes, en Terapia Respiratoria, en Fisioterapia, en Farmacia, Laboratorio, Contadores, Administradores de Empresas, Ingenieros en Sistemas, Comunicadores Sociales, Cocineros y Lavandería entre otros. Actualmente el ISSS cuenta con cuatro mil quinientos afiliados de más de doce mil trabajadores que laboran en la Institución.

El STISSS es afiliado a la Federación Sindical Mundial (FSM) y a la Internacional de Servicios Públicos (ISP), quien aglutina alrededor de 20 millones de trabajadores del sector de servicios públicos en todo el mundo, además es miembro constituyente de la Federación Sindical de Trabajadores de los Servicios Públicos de El Salvador (FESTRASPES), conformada además por SETUES, SITEAIES, SIES. SITRAFOSVI, SETA, SUTTEL, STSEL; formó parte además del Movimiento Nacional Pro Defensa del Pueblo, constituido el 22 de agosto de 2001. En 1999 se desliga de Movimiento de Organizaciones Laborales integradas (MOLÍ).

Después de los Acuerdos de Paz del 16 de enero de 1992, surgen nuevas líneas en el STISSS, son la Escuela de Cultura y Unidad Sindical (ECUS) y el Comité de Desarrollo Integral (COI), en 1994 nace Tribuna Sindical, en 1995 se unen éstos últimos conformando el Movimiento Unido Sindical (MUS), convirtiéndose 2 años después en Frente Unitario.

Luego en 1997 surge Movimiento de Defensa de los Intereses de los Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (MODITRISSS) que desaparece en el año 2000, Como apéndices de ECUS Y MODITRISSS, surgen otras 2 organizaciones Fuerza STISSS y Equipo STISSS.

Según el artículo 8 de los Estatutos del STISSS, su gobierno es de naturaleza democrática, a cargo de la Asamblea General que es reconocida como la máxima autoridad y los acuerdos o mandatos que emanen de esta, son de acatamiento forzoso para sus miembros. y la Junta Directiva, que tiene a su cargo la dirección y administración del Sindicato y que esta conformada por 11 Secretarías: La General, de Organización y Estadísticas, Primera, Segunda y Tercera de Conflictos, Finanzas, de Actas, Prensa y Propaganda, Cultura y Educación, Asistencia Social, y la de Relaciones y Ecología.

La Junta Directiva del STISSS es electa cada 16 de diciembre y cuenta con 85 Representantes en los diferentes centros de atención, hay lugares que por la cantidad de trabajadores así como por los diferentes turnos, tienen hasta 3 Representantes, en otros no hay, este derecho se encuentra consagrado en la Cláusula No. 4, inciso primero del Laudo Arbitral. Las Cláusulas No. 17, 23,48, 54 y 59 del instrumento en mención, crean las Comisiones: Mixta del Escalafón conformada por 2 miembros de cada una de las partes; la Comisión Interna de Becas y el Comité de Seguridad e Higiene Industrial representada por 3 miembros del sindicato y 3 patronales; las

Comisiones de Despensa Familiar, y la del Fondo de Protección con 4 miembros cada una de las partes.

Según los artículos 35 al 38 de los Estatutos del STISSS, se crean las Comisiones de Honor y Justicia y la Comisión de Hacienda conformadas por 5 miembros cada una, elegidos en Asamblea General Extraordinaria en el mes de junio de cada año.

El primer Contrato Colectivo que conquistó el STISSS, fue celebrado y aprobado en 1971 a través de una lucha, la última revisión fue en 1999 a petición del entonces Secretario General, convirtiéndose en Laudo Arbitral, inscrito el 4 de febrero de 2000 en el Registro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social lógicamente con vigencia de 3 años y cuyo contenido es de 80 cláusulas.

Las revisiones y modificaciones de cada Contrato Colectivo, han sido a través de la lucha organizada por los trabajadores afiliados o no al STISSS.

El 18 de septiembre de 2002 a las 15 horas, en el Hospital Oncológico el STISSS anuncia el inicio de una huelga indefinida como producto del consenso con SIMETRISSS y después de reuniones con sectores de la vida nacional tales como gremios de profesionales, empresarios e instituciones académicas y religiosas. Esta huelga dejó a la vista del mundo la unidad del Movimiento Social y detuvo en ese momento los planes del gobierno en relación a la privatización (bajo cualquier modalidad) de los servicios de salud.

El STISSS reconoce que las organizaciones laborales como la Asociación Salvadoreña de Trabajadores Municipales (ASTRAM), Asociación General de Empleados Públicos y Municipales (AGEPYM) en conjunto con la

Alianza Ciudadana contra las Privatizaciones, Mujeres por la Dignidad y la Vida (LAS DIGNAS) y Centro de Estudios de la Mujer "Norma Virginia Guirola de Herrera" (CEMUJER) entre otras, fueron el instrumento aglutinador que posibilitó la convocatoria para la movilización social, que consistió principalmente en siete marchas "blancas" en diferentes calles de San Salvador.

Los ámbitos en que se desarrolló la última huelga, que finalizó el 13 de junio de 2003 fueron: parlamentario, extraparlamentario; partidario, internacional y nacional; en éste se dieron acciones tales como toma de calles, de centros de atención de salud, hospitales incluso la Catedral Metropolitana. La huelga tenía como objetivo "detener el proceso de privatización de los servicios de salud", su duración fue de 268 días, la más larga en la historia del STISSS.

El 25 de septiembre de dos mil cuatro se efectuó la Asamblea General Extraordinaria del STISSS, donde se acordó por mayoría absoluta la ratificación del contenido del Laudo Arbitral y su vigencia por 3 años más, con la variante que se revisarán algunas de sus cláusulas.

3.3.2 SINDICATO DE MEDICOS TRABAJADORES DEL ISSS.

Antecedes a SIMETRISSS como forma organizativa del gremio médico dos organizaciones, una de ellas el Colegio Médico de El Salvador en el cual se agrupan los médicos autorizados en El Salvador para el libre ejercicio de su profesión; la segunda organización es la extinguida Sociedad de Médicos Trabajadores del ISSS (SOMETRISSS) que nace en 1995, bajo un ambiente netamente de lucha por necesidades y problemas laborales que tenían como médicos trabajadores del ISSS, representado en la Dirección General.

SOMETRISSS, planteaba 22 demandas que no fueron escuchadas a pesar de haber agotado todas las vías diplomáticas para su discusión, por lo que se ven en la necesidad de manifestarse, enfrentando su primer conflicto laboral como gremio, inician con una huelga, que a los tres días fue declarada ilegal retomándola 2 semanas después, finalizando con resultados victoriosos.

Posteriormente el ISSS, les cierra las puertas de dialogo fundamentado en que hay un sindicato que reconocen según Laudo Arbitral, por lo que el gremio médico decide conformarse como sindicato, naciendo así SIMETRISSS. SIMETRISSS es una organización laboral, única en el país por ser un sindicato de profesionales en el área de la medicina con sus diferentes especialidades.

Desde su constitución que fue el 24 de octubre de 1997, publicada en el Diario Oficial del 24 de febrero de 1998 Tomo Nº 338 Número 37, se convierte en la vanguardia del gremio médico del ISSS, está afiliado a la Internacional de Servicios Públicos (ISP).

Con este perfil, SIMETRISSS construye su estructura orgánica en base a sus Estatutos que delimita en el artículo 28 la elección de la Junta Directiva, el Artículo 29 para juramentación de la misma, constituida por 11 Secretarías, la Comisión de Finanzas ó Hacienda se elige en base al artículo 45, la Comisión de Honor y Justicia en el artículo 47 y las Representaciones Sindicales en algunos Centros de Atención del ISSS, que es por reglamentación de Junta Directiva.

Según lo registrado hasta octubre de 2003, los afiliados al sindicato son 1216 doctores en medicina, este dato se podría actualizar con la nomina que ingresará este año en él .

Por otra parte dentro de las actividades de lucha, SIMETRISSS ha promovido tres huelgas:

- En mayo del año 1998 con la Plataforma: "Reordenamiento administrativo y reivindicaciones laborales - salariales."
- El 15 de noviembre del año 1999 hasta 10 de marzo del año 2000 Plataforma: "Lucha contra la privatización de la salud pública y el ISSS “.
- Del 18 de septiembre del año 2002 hasta el 13 de junio del año 2003 Plataforma: “Obtener una Ley en contra de la privatización de la salud pública y Seguro Social."

De mayo de 1998 a noviembre de 1999 se producen en El Salvador acontecimientos políticos que impactarían en el sector salud. La globalización, la flexibilidad laboral, y las recetas dictadas por el FMI, BM, BID, no excluían el portafolio de Salud, esto sumado al incumplimiento de los acuerdos de mayo de

1998 del ISSS con el gremio, hace que SIMETRISSS en conjunto con el sindicato fraterno de la institución STISSS, en noviembre de 1999 como una sola fuerza y bajo una plataforma unitaria, inician acciones en defensa de la estabilidad laboral y contra el proyecto gubernamental de privatizar los servicios de salud pública en El Salvador, situación que la quisieron implantar iniciando en el Seguro Social. Luego de 117 días de constante lucha se firmaron acuerdos que no significaron el final del conflicto, ya que solamente se firmaron acuerdos que no significaron el final de este.

El 25 de febrero de 2004, se presentó una demanda en la Fiscalía General de la República contra el entonces Director General del ISSS, por desacato al Ministerio de Trabajo en no descontar del salario de los afiliados a los Sindicatos STISSS y SIMETRISSS que estuvieron en la última huelga, la correspondiente cuota sindical, misma que hasta octubre de 2004 se empezó a descontar de nuevo.

CAPITULO IV.

EL PROCESO DE GLOBALIZACIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA PRIVATIZACION DE LOS SERVICIOS DE SALUD.

4.1 NEOLIBERALISMO.

Analizaremos el Neoliberalismo que surge en la nueva fase del desarrollo económico del Capitalismo como es la Globalización, causante del deterioro de las relaciones laborales entre los trabajadores, patronos, empresas e instituciones globalizadas que entre uno de sus objetivos tienen la eliminación de la organización sindical como instrumento de la clase trabajadora.

El pensamiento liberal original y el neoliberalismo son producto legítimo de la sociedad burguesa, con la diferencia que el último es contra las tendencias socialistas.

El renacimiento del pensamiento liberal en su forma de neoliberalismo surge al menos desde la década de los años ochenta: Reagan, Thatcher y Kohl, los programas y las políticas económicas impuestas por el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional al menos desde la década de los años ochenta, e incluso mucho antes, el trabajo de los Chicago Boys y su aplicación en una serie de países, particularmente en América Latina, dan muestra de que el pensamiento neoliberal ya tiene una cierta tradición en nuestro continente. Su resurgimiento y predominio ha coincidido con el agotamiento de la teoría social demócrata y el naufragio del socialismo real y revolucionario. El neoliberalismo se ha proclamado como la ideología triunfante y hegemónica, toda vez que la apertura del comercio, la liberación del mercado,

la privatización, la descentralización y la reducción del Estado se ha convertido en los principios rectores de la política económica de la mayor parte de los gobiernos del mundo.

Como se verá, el neoliberalismo no es sólo un conjunto de políticas de ajuste o una mera forma de organizar la economía, sino una ideología cuyo paradigma comprende una concepción de las ciencias sociales, una antropología, una teoría de la sociedad y una teoría de la política, y que se presenta con pretensiones cognoscitivas universales y reduccionistas. El Neoliberalismo es la negación del liberalismo clásico por cuanto implica un darwinismo social opuesto a los ideales, motivaciones y objetivos económicos y sociales de los autores de la economía política británica, como Adam Smith, Malthus o Stuart Mill.¹³ El liberalismo de estos pensadores tenía un ideal competitivo humanista congruente con los ideales revolucionarios de la burguesía ascendente y con una concepción ética que se expresaba en la preocupación de los economistas clásicos por la suerte de las gentes o el problema social, que la revolución industrial estaba generando. En América Latina, este liberalismo tuvo una fuerte componente nacionalista e incluso antiimperialista.

El pensamiento neoliberal legitima la sociedad burguesa contra las tendencias hacia una sociedad socialista, es una legitimación del capitalismo y a la vez una deslegitimación de la sociedad burguesa.

Asentado eso, el modelo antropológico neoliberal se reduce a los siguientes principios:

¹³ SAMOUR, HÉCTOR. Neoliberalismo: Aspectos ideológicos. S/A, S/E, SS. El Salvador, Pág. 1.

El primero es el individualismo posesivo, que eleva la propiedad privada a propiedad esencial de la naturaleza humana.

El ser humano es libre y esta libertad reside en el hecho que cada individuo es propietario de sí y de sus bienes. La propiedad y por ende la libertad, es una evidencia de la naturaleza y no hace falta demostrarla ni justificarla; es una verdad universal. Desde esta perspectiva, el ser humano se define en última instancia por su cualidad poseedora que lo determina como un sujeto de preferencia y gustos, llamado a realizar su esencia como competidor en el mercado. Es una concepción del ser humano radicalmente economista que proviene del liberalismo clásico de Hobbes, Locke y Smith, y que es asumida por los autores, se destacan las que provienen del liberalismo democrático de John Stuart Mill, Harlod Laski y Crawford Macpherson. Hinkelammert señala que se trata de una concepción que hace abstracción del ser humano como un ser de necesidades y lo convierte en un puro sujeto de preferencias, reduciendo así la racionalidad económica a un mero problema de equilibrio de factores y de precios relativos, soslayando el problema de la satisfacción de las necesidades básicas y el del equilibrio ecológico, esto es el de las relaciones entre el ser humano y la naturaleza. Se trata de la exaltación de un "homo economicus", sin trabas, que establece sus relaciones sociales literalmente de individuo a individuo, con el mínimo de reglas, solo las necesarias para poder mantener su capacidad de hacer lo que quiera sin dañar a nadie.

El segundo, el ser humano es básicamente un ser de normas, de tradiciones.

Es una tesis que Popper sostiene como uno de los principales principios liberales. Las instituciones solas nunca son suficientes si no están

atemperadas por las tradiciones. Las instituciones son siempre ambivalentes, en el sentido de que, en la ausencia de una tradición fuerte, también pueden servir al propósito opuesto, al que estaban destinadas a servir. En este principio se basa la ingeniería fragmentaria de Popper, que no pretende revolucionar la sociedad sino únicamente reformarla sobre la base de un respeto a la más importante de las tradiciones, que es el marco moral. Esta sobrevaloración del papel de las normas y tradiciones en la vida social proviene de un supuesto conservador: que ellas son racionales por el solo hecho de existir, por cuanto representan la sabiduría de las generaciones anteriores. Este supuesto pretende sustraer las tradiciones del análisis racional y soslaya que frecuentemente las normas y el marco moral de una sociedad son expresiones de la cultura dominante e interiorización de relaciones de poder y que por tanto, más que ser el marco adecuado para el despliegue de la libertad humana, son un obstáculo para la misma.

El tercero, los seres humanos son naturalmente desiguales, y solo pueden haber igualdad ante el mercado y ante la ley.

El concepto de igualdad de oportunidades significa en el neoliberalismo, no un derecho de igualdad a una vida plenamente humana para todos, sino el mismo derecho igual para todos, de participar en la carrera competitiva para alcanzar el máximo beneficio posible. Con este supuesto se justifica la desigualdad de la propiedad, porque la raíz de la misma no está en el tipo de división social de trabajo o en las relaciones sociales de producción, sino en la desigualdad de fuerza y destreza en el diferente mérito personal de cada uno en la lucha competitiva para conseguir bienes, o, en otras palabras, el binomio opulencia-pobreza no es un problema estructural de las relaciones sociales capitalistas, sino un problema de ingenio personal y de mayor o menor aplicación en la competencia del mercado. Las desigualdades sociales son

consecuencia únicamente de las desigualdades naturales. Desde esta perspectiva, el neoliberalismo es un darwinismo social que interpreta el aumento del número de pobres como un costo necesario de la evolución social para que los mejores dotados prosperen y los menos dotados desaparezcan.

El cuarto, la libertad es individual, negativa y sólo económica.

Se excluye la dimensión positiva de la libertad, como capacidad efectiva de hacer y autorrealizarse. Los filósofos políticos distinguen con frecuencia un concepto liberal clásico de libertad del concepto democrático de libertad. En la visión puramente liberal, libertad significa sólo ausencia de coerción. En el concepto democrático, libertad significa, fundamentalmente, capacidad de autodeterminación. En el primer concepto quedan comprendidas las llamadas libertades negativas, que siempre son libertades contra las posibles interferencia de alguien. Aquí se inscriben las libertades civiles, la libertad de expresión y la libertad de mercado. La libertad positiva es, por el contrario, el deseo de autodeterminarse autónomamente. No es libertad meramente "contra", sino libertad "para", es decir, para el autodomínio y el control de la propia vida. La teoría y defensa de libertad que realiza el neoliberalismo se reduce sólo a la dimensión negativa de la libertad como ausencia de coerción, haciendo abstracción de sus dimensiones filosóficas, psicológicas, sociales, políticas y culturales, para exaltar su dimensión de libertad económica, en y para el mercado. El único marco de realización es el mercado. Esto responde a su visión del ser humano como propietario y de la sociedad como mundo de propietarios, que se encuentran y se reconocen a través del intercambio de mercancías y donde realizan su libertad.

El quinto, el neoliberalismo en cuanto exige la sumisión de los individuos al mercado y sus leyes, cae en un individualismo autocontradictorio.

Es un individualismo que niega al individuo su razón subjetiva e individual y sustituye por la razón emanada del mecanismo colectivo de producción de decisiones determinadas por el mecanismo del mercado, al cual todos deben someterse. Esto repercute en la visión liberal de la libertad humana: "el hombre es libre en tanto y en cuanto los precios son libres. La liberación del ser humano es consecuencia y también subproducto de la liberación de los precios. Haciendo libres los precios, el ser humano se libera.

4.2 VISION NEOLIBERAL DE LA SOCIEDAD Y LA POLITICA.

Podemos caracterizar esta visión a partir de los siguientes principios:

1. El primer principio, la sociedad capitalista contemporánea es la mejor de cuantas han existido y es insuperable.

Se apela a los hechos históricos y, en concreto, al derrumbe del socialismo real para proclamar las bondades y supremacías del capitalismo sobre cualquier tipo de sociedad. En este sentido, el neoliberalismo proclama el agotamiento de las utopías y el advenimiento del final de la historia. El neoliberalismo sostiene que el descalabro del socialismo representa, no únicamente el fracaso de una opción económica, sino el fin de un mito y de sus valores asociados, especialmente de aquellos que vinculan la lucha social con el progreso histórico y sustentan la superioridad del socialismo sobre el capitalismo. A partir de aquí el, el neoliberalismo sostiene dos cosas:

La primera, la imposibilidad de diseñar proyectos emancipadores alternativos al capitalismo. Se afirma que el movimiento de la historia, en sentido hegeliano, se ha acabado por la desaparición de la negación, y hemos llegado por tanto, al final de la historia y al futuro definitivo por la hegemonía incuestionable de la ideología neoliberal y del sistema capitalista, sin otra alternativa que sea capaz de convertirse en antítesis.

La segunda, la inutilidad de las formas ideológicas y de las utopías. No existen referentes únicos ni puede haberlos. Lo único que cuenta es la acción inmediata. Esto apunta al fin del socialismo y su propuesta de una sociedad sin explotación. Los individuos y grupos sociales pueden orientar a su acción a través de una pluralidad de sentidos, aunque siempre dentro de los parámetros del liberalismo.

2. El segundo principio, el mercado es el único ordenamiento económico racional.

Los teóricos neoliberales sostienen que el mercado es un sistema autorregulado porque existe una tendencia al equilibrio en el libre juego de factores. Sin embargo, esta no es una afirmación empírica, sino dogmática que afirma que la tendencia al equilibrio se producirá más en tanto y en cuanto más se asegure la libertad de contrato en todos los mercados y en todas las actividades. La competencia perfecta no es un concepto empírico sino un concepto límite trascendental y en ningún caso hay una tendencia automática de aproximación al concepto límite. La competencia realmente existente puede producir una tendencia al equilibrio, justamente porque el equilibrio perfecto es lo opuesto a la competencia; la competencia implica desequilibrio. En ningún caso hay automatismo que produzcan tendencias empíricas a conceptos límites. Históricamente nunca ha existido un mercado competitivo en las

diferentes fases de desarrollo del capitalismo. La idea de un mercado autorregulador es una utopía, pero los neoliberales no sienten el carácter utópico de esa utopía. Conciben al mercado como la presencia de una perfección que hace falta imponer y por lo cual propugnan una extensión agresiva del mercado y la destrucción ó debilitamiento de todos los grupos que puedan poner resistencia a la política del mercado total.

3. El tercer principio, el neoliberalismo no significa una desestatización de la vida social, como lo afirman los ideólogos, sino una reestructuración de los fines del Estado por la cual se minimizan las funciones sociales.

Su proyecto es de un Estado vanguardista que debe extender y profundizar la lógica del mercado e imponer su anti-intervencionismo. Su crítica a la organización burocrática del estado no busca aún mayor participación de las masas ni una real democratización, sino el derrocamiento de la política como forma de autodeterminación colectiva de los medios de vida y la eliminación de todos los grupos sociales que puedan oponerse al ordenamiento capitalista. En ese sentido, su rechazo a la justicia social o distributiva y la afirmación total del mercado se dirige a la vez contra la racionalidad material de las masas y su participación política que les permita transformar sus condiciones de vida.

La democracia es solo un método político y debe adecuarse al orden de las tradiciones y normas sociales¹⁴.

¹⁴ MARTÍNEZ PEÑATE OSCAR, El Salvador, Sociología General 2º Edición, 1999. San Salvador. Pág. 120.

4.3 DIFERENCIAS CONCEPTUALES.

Neoliberalismo: Es el conjunto de medidas económicas, sociales, políticas jurídicas y culturales que tiene como objetivo crear las condiciones para el funcionamiento de un nuevo modelo económico que asegure a las economías nacionales las posibilidades de insertarse en el nuevo orden capitalista mundial. Es el instrumento para la consolidación de la actual fase del capitalismo, denominada Globalización.

Globalización. Es la fase actual del desarrollo del sistema capitalista y que se caracteriza por la profundización del proceso de internacionalización del capital en sus diferentes modalidades (comercial, industrial, y financiero) y por la fragmentación de los procesos productivos industriales a nivel mundial.

Esta separación a nivel conceptual es importante a nivel metodológico ya que nos permite una mejor comprensión de las tendencias actuales del capitalismo, para lo cual es necesario estudiar por separado estos procesos, pero sin olvidar que forman parte de una misma realidad y que interactúan constantemente.

4.4 GLOBALIZACIÓN.

Como dijimos anteriormente, es la fase actual del desarrollo del Sistema Capitalista. Es la creación de un mercado mundial en el que circulen libremente los capitales financiero, comercial y productivo. Se trata de la eliminación de todas las trabas que los diferentes países ponen al ingreso de capitales financiero, comercial y productivo provenientes del extranjero.

El fenómeno de la Globalización es comprendido como una metamorfosis del capitalismo a escala mundial, la cual se sustenta en un proceso histórico que comienza a finales de la década de los sesenta y principios de los setenta con una crisis que puso en cuestionamiento el modelo de acumulación de capital vigente desde la posguerra.

Un estudio de las causas que explican esta crisis nos muestra como causas principales las siguientes:

- Desaceleración del proceso de innovación tecnológica, que condujo a una progresiva pérdida de la productividad y de competitividad de las empresas de los países capitalistas industrializados.
- Crisis de la organización fordista de producción, ya que este sistema predominante volvía muy inflexibles los procesos de producción de las empresas, limitándolas su posibilidad de adaptarse rápidamente y con bajos costos a los cambios en la demanda.
- Los logros obtenidos por el movimiento sindical en los años anteriores, que se tradujeron en un aumento en las prestaciones laborales y en los salarios. Se produjo un desfase entre salarios reales y productividad, a favor de los salarios, que se tradujo en inflación y disminución de la tasa de ganancia.
- Crisis energética de 1973 ocasionado por el aumento de los precios del petróleo y que debilitó una de las bases del modelo de acumulación de la post-guerra, consistente en el bajo costo energético de los procesos productivos.

Las consecuencias de estos y otros factores fueron la caída en la productividad, la disminución del crecimiento económico, el aumento del desempleo, el aumento del déficit fiscal, la caída de la inversión, etc.

Esta crisis tiene su origen en los países del norte, pero se traslada a los países del sur a través de la inflación mundial y del deterioro en los términos de intercambio de las exportaciones de los productos primarios.

Es en este contexto que se constituye en los años ochentas el neoliberalismo como mecanismo para aumentar la tasa de ganancia y relanzar la acumulación de capital a nivel mundial.

- ✓ El proceso de Reacumulación Primaria de Capital y refundacionalización del capitalismo a nivel mundial.

Los cambios que el neoliberalismo ha provocado a nivel de los países del norte y del sur son de tal magnitud y de tales características, que han dado lugar a un proceso de Reacumulación Primaria de Capital que ha sentado las bases de un nuevo modelo económico capitalista y que para los países centroamericanos puede ser comparado con el proceso de acumulación de capital ocurrido en la segunda mitad del siglo XIX con las conocidas reformas liberales.

Según Aquiles Montoya podemos teóricamente conceptualizar como un proceso de Reacumulación Primaria de Capital como aquel donde existe un esfuerzo sistemático del Estado, en concordancia con una o más fracciones de la clase capitalista, a fin de expropiar a la sociedad de sus recursos en tenencia del estado, incrementar la valorización del capital y ampliar su órbita, desvalorizar la fuerza de trabajo y eliminar a los productores no capitalistas y a

los productores capitalistas ineficientes, todo ello con el objeto de generar las condiciones que requiere el nuevo modelo de acumulación capitalista.

Se llama Reacumulación Primaria de Capital por dos razones:

1. Porque repite los procesos de expropiación que se dieron en los inicios del capitalismo (acumulación originaria) y acude al Estado para lograrlo.
 2. Porque busca crear un nuevo modelo económico (nuevo patrón de acumulación, nuevo ordenamiento superestructural).
- Los objetivos de la Reacumulación Primaria de Capital son:
 1. Contrarrestar la tendencia decreciente de la tasa de ganancia.
 2. Incrementar la tasa de valoración del capital o tasa de explotación de la fuerza de trabajo (incremento de la jornada de trabajo, incrementando la intensidad, disminuyendo prestaciones laborales, etc.).
 3. Ampliar los espacios para la realización de las mercancías (tanto de los bienes de consumo final como de los medios de producción).
 4. Ampliar los espacios de valorización de capital (creando nuevas oportunidades de invertir capital en actividades hasta ahora de responsabilidad exclusiva de los Estados).

- Los instrumentos de la Reacumulación Primaria de Capital.

Fundamentalmente podemos señalar dos instrumentos para hacer posible el logro de los objetivos de la Reacumulación Primaria de Capital:

→ Programas de Ajuste Estructural en sus dos componentes:

1. Estabilización: control de la inflación, reducción del déficit fiscal, disminución del déficit comercial.
2. Reformas al aparato productivo nacional: disminución de aranceles, fomento de las exportaciones, fomento de la inversión extranjera, creación de zonas francas, privatización de empresas públicas, reformas tributarias, etc.

→ Programas de reformas y de modernización del Estado: reformas a la legislación laboral, reformas de la educación, privatización de los servicios básicos, reforma judicial, etc.

- Efectos de la Reacumulación Primaria de Capital.

Los efectos pueden ser agrupados en dos tipos:

1. Efectos para las minorías: Creación de puestos de trabajo en sectores ligados a la exportación y a la importación de bienes y servicios; aumento en la tasa de ganancia para sectores empresariales vinculados a estos sectores; aumentos de salarios para algunos técnicos y profesionales al servicio del capital nacional y transnacional.

2. Efectos para las mayorías: desintegración del aparato productivo nacional orientado al mercado interno (eliminación de micro, pequeñas, medianas y grandes empresas industriales); eliminación de puestos de trabajo en el sector capitalista y en el sector público, aumento en el sector informal (con sus implicaciones en términos de deterioro de salarios, prestaciones sociales y aumento de jornadas de trabajo); pauperización absoluta y relativa de la población.

En realidad la combinación de estos efectos nos conducen a una profundización de la injusticia estructural que ha caracterizado a nuestras sociedades.

Desde sus inicios, el concepto de Globalización se ha venido utilizando para describir los cambios en las economías nacionales, cada vez más integradas en sistemas sociales más abiertos e interdependientes, sujetos a los efectos de la libertad de los mercados, las fluctuaciones monetarias y los movimientos especulativos de capital. Los ámbitos de la realidad en que mejor se refleja la Globalización son la economía, la innovación tecnológica y el ocio.

Como se desprende de lo anterior la Globalización es ante todo económica: un mercado mundial, apertura del intercambio de bienes y servicios sin restricción, el consumidor como objetivo para crear nuevas expectativas y necesidades de consumo, empresas sin fronteras, firmas mayores que los Estados, medios de comunicación e información global, e incluso esquema cultural global. Surge como consecuencia de la internacionalización cada vez más acentuada de los procesos económicos, los conflictos sociales y los fenómenos político-culturales.

El siglo XX se caracterizó por presentar cambios sustanciales en los polos de poder en el ámbito mundial, (la caída del Muro de Berlín y la desaparición del bloque comunista ha impuesto una acusada mundialización de nuevas ideologías, planteamientos políticos de “tercera vía”, apuestas por la superación de los antagonismos tradicionales, como "izquierda-derecha", e incluso un claro deseo de internacionalización de la justicia),¹⁵ los cuales produjeron finalmente una ruptura del esquema ortodoxo de las relaciones internacionales. Esto debido a que la sociedad mundial ha transitado de una bipolaridad (este-oeste), con diferencias específicas en lo político, económico y social hasta llegar a la conformación de un sistema internacional predominante en lo político-militar y con una expresión económica hegemonizada por tres potencias (E.UA, Alemania y Japón). El globo terráqueo no es ya la suma de un montón de naciones con sus leyes y sus fronteras, sino que es un sola aldea planetaria donde habita una gran familia humana. Esto es la Globalización, sin adjetivos en cuanto a la mundialización del comercio, la tecnología de las comunicaciones, de los derechos humanos, interrelación de las culturas y los pueblos.

Desde el punto de vista histórico, el fenómeno de la Globalización se corresponde con la cuarta internacionalización del capital. En consecuencia, que el capital se globalice no es un fenómeno realmente nuevo, aunque si posee elementos novedosos. En la primera Globalización, el capital industrial le correspondió un lugar central; en la segunda le correspondió al capital comercial y en la tercera, al capital financiero. Hoy en día el capital como un todo es el que se globaliza ya sea bajo la modalidad de capital industrial, comercial o financiero. El capital industrial ubica parte de sus procesos productivos donde puede operar con menores costos y mayores beneficios.

¹⁵ Enciclopedia Microsoft “Encarta”, 2002.

Esas mercancías productivas en el sistema capitalista inundan el mundo y existe una fuerte tendencia a uniformizar los costos lo cual permitirá una mayor estandarización de los productos gracias a la penetración mundial de los medios masivos.¹⁶

Este nuevo paradigma internacional puede resumirse en liderazgo global del capitalismo liberal, imponiéndose como sistema de principios internacionales, limitados a su aspecto económico, sin confrontaciones ideológicas o militares; lo que exige como imperiosa necesidad la participación de entes públicos o privados eficientes y competitivos, ante el creciente cúmulo de relaciones que desbordan desde la perspectiva globalizadora.

La tesis anterior sostiene que el Estado que emerge al final de la historia es liberal en tanto que reconoce y protege a través de un sistema de leyes, el derecho universal del hombre a la libertad, una libertad que incluye el derecho a la propiedad privada y su intercambio en el mercado, y democrático en tanto que existe sólo en el consenso de los gobernados.

En ese sentido, el modelo de desarrollo imperante es de corte liberal, ya que aboga por una mínima participación -por no decir nula-, de las entidades públicas en el quehacer económico. Dando énfasis a la consecución de un Estado eficaz, no minimalista, que ofrezca las normas e instituciones necesarias para que los mercados prosperen.

La utilización del mercado para la prestación de servicios sociales básicos, contribuyen a reducir la carga financiera del Estado y mejorar su

¹⁶ MONTOYA, AQUILES, "Así anda el mundo de mal", en Revista ECA, Estudios centroamericanos, El Salvador un país vulnerable, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, Año LV, N° 624, San Salvador, Octubre 2000, Cf. Pp. 969.

eficiencia, para la satisfacción de las necesidades de la población. El proceso de las reformas de las empresas públicas y por ende la modernización del Estado ha conllevado por lo menos la adopción de cuatro políticas básicas:

- Desregulación de la economía.
- Privatización de empresas públicas.
- Descentralización de funciones.
- Reducción de la burocracia o redimensionamiento administrativo central.

Estas políticas han sido aplicadas en América Latina de manera alternativa, teniendo algunas de ellas mayor aplicación que otras, dependiendo fundamentalmente de las negociaciones entre los respectivos Estados y los organismos financieros internacionales. Así como también, de acuerdo a las condiciones específicas de la economía que se trate.

Sin embargo, su aplicación ha sido casi generalizada en lo concerniente a la privatización de las empresas públicas más rentables y en lo atinente a la desregulación de la economía, y en menor medida en lo que concierne a la descentralización de funciones y la reducción de la burocracia estatal.

Como ya mencionamos, esta dinámica ha sido impulsada y en la mayoría de los casos financiada por los organismos multilaterales y de manera especial por los organismos financieros (FMI, BID, BM) además de las empresas multinacionales, los bancos multinacionales, los gobiernos conservadores y neoliberales, y los tecnócratas a través de los lineamientos de política macroeconómica que promueven; principalmente por medio de los Programas de Ajuste Estructural y de Reforma del Estado.

En ese sentido el proyecto neoliberal planeó como resultado de la liberalización, una reforma integral del Estado que favoreciera la Globalización del mercado. Muchas de las iniciativas de ajuste iniciadas durante los años ochenta supusieron que el problema era la existencia de un exceso de personal, superposición de competencias institucionales, duplicidad de programas presupuestarios, alto grado de ineficiencia, desarrollo institucional. De tal manera que la aplicación de técnicas de gestión privada y los mecanismos del mercado se plantearon como la solución para la modernización de la administración pública. Tales reformas obedecieron a la fase de reestructuración contempladas en los Programas de Ajuste. Y en ese sentido, se juzgó al Estado como incapaz de contribuir para alcanzar el desarrollo económico, y bajo la nueva ortodoxia del mercado fueron considerados como capaces para lograrlo, las Corporaciones transnacionales y los grandes bloques de capital nacional, con el apoyo de las instituciones financieras internacionales.

Las funciones que corresponden al Estado se situaron nuevamente en discusión, frente a la rápida difusión de la tecnología, el deterioro del medio ambiente, la Globalización de los mercados, etc. y se concibió que la mejor manera en que podía participar el Estado en el desarrollo, sería potenciando el fortalecimiento de las fuerzas del mercado.

Para un pleno proceso de Globalización deben hallarse por lo menos algunos elementos como son: a) las alianzas estratégicas; b) la apertura comercial; c) competitividad es decir producir con igual calidad o mejor y con menos costo; d) la devaluación de las monedas; e) una nueva cultura del dinero plástico; f) la integración económica; g) la libre competencia; h) el capital golondrina; y i) las nuevas formas de organización del trabajo: círculo de calidad, calidad total, justo a tiempo, reingeniería, trabajo reproductivo, equipos

autodirigidos, división del trabajo según el sexo, doble jornada y la flexibilidad laboral.

Durante la década de 1930 se intentó por primera vez coordinar la política comercial a escala internacional. Al principio, los países negociaban tratados bilaterales. A partir de la II Guerra Mundial, se crearon organizaciones internacionales para fomentar el comercio entre países, eliminando las barreras al mismo, ya fuesen arancelarias o no arancelarias.

El Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio, más conocido como GATT, firmado por 23 países no comunistas en 1947, fue el primer acuerdo multinacional que intentaba reducir las restricciones al comercio; el GATT llegó a englobar a más de 100 países y afectó al 80 del comercio mundial.

Desde 1947, el GATT organizó una serie de Conferencias Internacionales o "rondas" de negociación multilateral, siendo la última la denominada Ronda Uruguay, que finalizó en 1993 y en la que se acordó reemplazar el GATT por la Organización Mundial del Comercio (OMC). Las previsiones de ésta para el siglo XXI suponían un incremento del 25% del comercio internacional, lo que equivaldría a un incremento de 500.000 millones de dólares en el conjunto de la renta mundial.

Como mencionamos anteriormente, la Globalización del capital es la principal tendencia que domina el ámbito capitalista, y hoy por hoy, es el sector que más ha avanzado en términos de globalizarse, fluyendo muy libremente a través de fronteras nacionales, lo cual ha sido facilitado aún más por el papel de la informática y las vías electrónicas. Las grandes Corporaciones transnacionales han aprovechado los espacios de la Globalización para

concentrar y centralizar su capital; de hecho, representan los grupos de poder detrás de la actual tendencia de la Globalización.

El fenómeno anterior ciertamente está ocurriendo, pero no con toda la novedad ni con todas las ventajas que a menudo se piensa.

Los trabajadores son quienes menos han logrado acceder a esos mecanismos estando limitados a buscar empleos en sus países de origen. Mientras tanto las grandes empresas mueven con facilidad sus fábricas a los países con menos protección laboral y ambiental buscando con ello obtener mayores ventajas comparativas.¹⁷

La Globalización de la economía y la revolución tecnológica han ayudado a crear una red de subcontratistas de pequeña y mediana escala y de productores fuera de las fábricas e instituciones.

Esta Globalización tiene un efecto muy directo sobre los Estados (especialmente los pequeños y pobres como El Salvador): disminuyen los márgenes de acción internos y pasan al ámbito extranacional las definiciones estratégicas.

El termino Globalización ha venido a sustituir al concepto de imperialismo a la hora de describir el proceso de internacionalización de la economía, desde un punto de vista neoliberal la Globalización es un proceso siempre positivo que obedece a la evolución natural de la historia, todo el

¹⁷ El Tratado de Libre Comercio México Triangulo del Norte de Centroamérica: ¿Qué es, por que es importante y Como nos Afecta a los Salvadoreños y a las Salvadoreñas?", en El Observatorio Internacional, Fundación Nacional Para el Desarrollo (FUNDE), Volumen 1, Número 3, San Salvador, mayo-junio de 2000, Cf. Pp.1-2

mundo será más rico y más feliz como resultado de dicho desarrollo, pero para el autor latinoamericano Alejandro Serrano la Globalización es un concepto que deja de lado las consecuencias políticas y sociales negativas que ese proceso tiene para los países pobres y las culturas menos poderosas, ya que con el pretexto de mejorar la eficiencia del mercado los intereses de una clase determinada de financieros internacionales se han interpuesto a los intereses de muchos países y pueblos. La consecuencia es que la clase obrera se debilita y mientras que los inversionistas extranjeros se enriquecen junto a las elites locales que están conectados a ellos.

El proceso de Globalización y su expresión concreta en los Programas de Ajuste Estructural han conducido a hacer reformas a la legislación laboral, orientadas a flexibilizar las relaciones laborales como por ejemplo los procedimientos de despido, indemnización, contratos por plazo determinado de trabajo y fijación de salarios, lo cual en gran medida se logra con la desarticulación de los Sindicatos de las empresas y de las instituciones públicas que se pretenden privatizar.

La mayoría de empresas nacionales en los países subdesarrollados se encuentran en clara desventaja de competencia con las empresas multinacionales que representan una nueva revolución tecnológica, frente a esta revolución los Sindicatos tienen el desafío de pasar de una posición defensiva a una ofensiva. Los trabajadores organizados deberían anticiparse a las acciones de las empresas en términos de reconversión tecnológica y productiva y ser críticos de las dificultades de aplicación que estos cambios traen consigo.

4.5 CONCEPTUALIZACION DE PRIVATIZACION.

Es un elemento dentro de una política económica más amplia, que incluye la desliberalización y desregulación de los mercados y que busca aumentar la eficiencia y competitividad de la economía en general.

La privatización va más allá de la simple transferencia de la propiedad, y abarca también contratos de administración, concesiones y arrendamientos, así como la introducción de condiciones de competencia, descentralización y otros incentivos que promuevan la participación e inversión privada en sectores que tradicionalmente han sido de una exclusiva participación estatal.

La privatización puede ser entendida entonces, como todo “aflojamiento de los controles gubernamentales, incluida la venta de una empresa estatal, total o parcialmente a compradores privados; la delegación de responsabilidades administrativas de una empresa estatal a administradores privados incluso la reducción de un monopolio estatal para permitir la entrada de empresas privadas en el mercado”

4.6 EL SIGNIFICADO DE LA PRIVATIZACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD.

La racionalidad de la privatización de la salud se fundamenta en los principios economicistas y mercantilistas neoliberales, que promueven recuperación de costos y efectividad. Por eso, se invierte en salud cuando favorece al sector privado; pero se habla de gasto sanitario, cuando favorece a

"sectores improductivos". La atención sanitaria es tratada como una mercancía con valor agregado. Estos cambios fueron introducidos por el Banco Mundial a partir de 1993; sin embargo, no debe perderse de vista que forman parte de un contexto más amplio.

Por otra parte, la privatización se entendió, desde el principio, como traspaso de responsabilidad, funciones o propiedad del Estado a empresas privadas, en particular, a aquellas con fines de lucro, aunque se acepta el traspaso a organizaciones no gubernamentales sin fines de lucro como una forma blanda de privatización. Formalmente, las privatizaciones implican un cambio de titularidad de ciertos activos o derechos de uso de ciertos recursos. La venta de empresas ha sido la modalidad de la privatización más extendida en los países subdesarrollados; sin embargo, otras modalidades contemplan contratos de concesión en diferentes sectores servicios en las que el contrato actúa como marco regulador.

El modelo del Banco Mundial para América Latina tiene un claro sello neoliberal, ya que privilegia reducir el gasto y las funciones del sector público y (supuestamente) promover la competencia. Más en concreto, la privatización se entiende como transferencia de la responsabilidad de la provisión de servicios de salud del sector público al privado. En consecuencia, el Banco favorece los seguros privados y las organizaciones de mantenimiento de la salud, tal como existen en Estados Unidos, pese a que estas últimas están cada vez más desprestigiadas, por corruptas, ineficientes y por dar servicios deficientes. El Banco también fomenta la recuperación de costos, a través de co-pagos y la reducción del gasto público con paquetes básicos "gratuitos", pero limitados, para los indigentes.

De ahí que la privatización significa, y, se oculta en transferencia de recursos públicos a empresas privadas para la provisión de servicios, transferencia de la financiación del sector público al usuario, quien debe comprarla o poseer un seguro privado que la pague por él, por lo que algunos sostienen que una de las mejores expresiones de la privatización es la transferencia de funciones y, si conviene, de la propiedad pública. El propósito es crear espacios para valorizar el capital acumulado, en muy pocas manos, y satisfacer afanes de lucro o, al menos, reducir el gasto estatal para pagar la deuda. Sin embargo, la experiencia latinoamericana muestra que la mejor expresión de la privatización es poner al servicio de las élites del capitalismo neoliberal prácticamente todos los recursos del Estado. Las funciones para la atención médica se pueden agrupar en tres categorías: financiación, organización y gestión, y provisión de la atención, en las cuales se pueden identificar dimensiones o modalidades para la participación del sector privado. Estas son útiles para explorar el significado de privatización. Las principales modalidades de privatización desde la financiación son el co-pago, el seguro privado o público, cuando el usuario o el empresario paga parte de la póliza o se exigen co-pagos para activarlos, el pago directo, monetario o en especie, por el usuario y una combinación de las tres modalidades en el mismo sistema de salud. Por ejemplo, inmunizaciones servidas por el sector público con o sin co-pagos, atención médica servida por seguro social y atención odontológica, pagada por el usuario. Otra modalidad son los grupos financiados de forma diferente -los trabajadores del sector formal por seguros sociales, los ejecutivos por seguros privados y los indigentes por el Estado.

En la organización y gestión de los servicios de salud hay privatización cuando el sector público contrata con el privado, ya sea con asociaciones comunales, profesionales o empresas privadas, la gestión de la

financiación, los establecimientos de salud, los servicios a grupos específicos, auditorías financieras y asistencia técnica.

En la provisión de la atención se reconoce privatización cuando el sector público contrata con el privado servicios médicos, ambulatorios y hospitalarios para poblaciones o grupos específicos, servicios médicos específicos, técnicos de diagnóstico, terapéuticos, auxiliares, de hostelería y programas de capacitación.

La privatización de estos servicios llamados auxiliares, o más delicado aún, la de los servicios de atención directa de salud, los cuales son muy complejos y cuya calidad es difícil de establecer sin una gran experiencia en el campo, genera problemas. El consumo de una comida pobremente preparada en una cafetería privatizada, por lo general, no pasa de ser una experiencia desagradable, pero una cirugía de mala calidad es otra cosa muy diferente. Está comprobado que, una vez privatizados los servicios públicos, los sistemas públicos pierden su capacidad para proveerlos, es decir, ya no hay vuelta atrás y se debe, por tanto, aprender a vivir con servicios desagradables y peligrosos.

Tanto el significado como la imposición de la privatización tienen un fundamento claramente ideológico, puesto que parte de premisas y no de hechos científicos. Este planteamiento responde a la visión de mundo al cúmulo de creencias, incluso inconscientes, del Banco Mundial, las cuales mezcla con explicaciones, esperanzas o simples deseos. En este caso, la ideología se identifica con el individualismo y su acompañante, el reduccionismo. El Banco impone la privatización aprovechándose de que la sociedad moderna enfatiza en extremo la autonomía personal y la autorrealización; asimismo, se

aprovecha de que en las ciencias de la salud todavía prevalece la separación de salud individual y colectiva.

4.7 ANTECEDENTES DE LA PRIVATIZACION DE LOS SERVICIOS DE SALUD.

4.7.1 A NIVEL MUNDIAL.

Las estrategias de desarrollo fueron aplicadas en América Latina, Asia y África y consistieron en un excesivo crecimiento de las actividades del sector público en la economía, por ende de un extremo populismo económico; mediante el cual los respectivos Estados tendían a proteger las industrias nacientes, con el fin de proteger la base productiva nacional.

Asimismo, las estrategias de desarrollo hacia fuera, han tomado impulso en la presente coyuntura, tales como mejorar calificativamente el trabajo humano, cambiar las características estructurales de la economía, especialmente de la prestación de servicios, lo que conlleva desestabilización a los Estados y con ella a la modernización, para lo cual no están preparados; en otras palabras, se pretende que el Estado, tenga la capacidad de concertar a los sectores productivos con la economía mundial, a atraer capitales, a contener el mercado interno y bloquear el crecimiento de los salarios y las ventajas sociales, bajo pena de que las inversiones extranjeras se desplacen a otro lado.

El FMI sustenta el desarrollo en pilares como la apertura del comercio internacional, del capital extranjero, liberación de los precios, las reformas de las empresas públicas, adaptación de políticas laborales a fin de mejorar el

funcionamiento de los mercados laborales, la descentralización y el libre desempeño de actividades productivas.¹⁸

En este contexto los países en desarrollo están en el proceso de privatización de los servicios de atención en salud por dos motivos. Primero los países empobrecidos y muy endeudados de África, Asia Meridional y América Latina han sido presionados por el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional para retirar subsidios a sectores sociales como la salud e introducir la privatización como una precondition para más prestamos. Estos países necesitan esos prestamos de manera urgente y no tienen la alternativa de no privatizar, es por esto que los países de América Latina y África fueron los primeros en introducir los Programas de Ajuste Estructural.

En segundo lugar, los países en desarrollo más ricos están privatizando la salud como componente de una política más amplia del gobierno de mayor participación del sector privado en el desarrollo nacional y de satisfacer las demandas de los consumidores que tienen más dinero para gastos.

En la mayoría de países latinoamericanos se reconocía el derecho de los ciudadanos a la salud y la responsabilidad del Estado de promoverla. Los gobiernos latinoamericanos aprovecharon el crecimiento de la economía que siguió a la Segunda Guerra Mundial e incrementaron la financiación y cobertura de la atención médica y de salud, aunque nunca de modo suficiente como para cubrir a gran parte de la población.

¹⁸ CAMDESSUS, MICHAEL, "Ajuste, Crecimiento y Reforma Social". En Foro sobre Reforma Social y Pobreza. Washington, EE.UU. 1993 (BID y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo). Pág. 67.

La expansión se llevó a cabo a través de las redes de servicios de salud de los Ministerios de Salud Pública y los Seguros Sociales. Tradicionalmente, en la mayoría de países de la región, los servicios médicos y de salud pública se han proveído de manera gratuita través de los Ministerios del ramo. Estos servicios universales deben ser gratuitos en el sentido de no exigir pago adicional alguno para recibir el servicio, ya que la sociedad tiene una deuda con las clases desposeídas. En la practica actual, el servicio es pagado a través de cuotas voluntarias.

De ellos hacían uso la población del sector informal, los indigentes y la población rural. El resto, el sector formal de la economía y los grupos con capacidad de pago, acudía al Seguro Social, financiado por el trabajador, el empresario y el gobierno y, o al sector privado con y sin fines de lucro.

Durante el siglo XX en América Latina la regla, más que la excepción, fue el impulso de reformas de la atención de salud, lo cual no ha pasado a más en la mayoría de casos; en particular, cuando han mostrado clara intención de favorecer los intereses de los grupos más pobres.¹⁹

Es bien conocido que al final de la década de los setenta y, en gran medida como consecuencia de la crisis de 1973, la mayor parte de países de América Latina sufrieron una recesión económica de mayor o menor grado y que a raíz de ello tuvieron serios problemas para pagar sus préstamos, así como que el Banco Mundial (BM) y el Fondo Monetario Internacional (FMI) conminaron a los gobiernos de estos países a implementar los denominados

¹⁹ SELVA SUTTER, E. A. "Historias Prohibidas de la Reforma de Salud en El Salvador", Publicación del Departamento de Salud Pública de la Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas", marzo 2000; Pág. 111.

Programas de Ajuste Estructural (PAE) y Programas de Estabilización Económica (PEE), como condición para facilitarles recursos necesarios para su recuperación económica y desarrollar capacidad de pago de la deuda externa.

Estas instituciones promovieron una reducción en el tamaño del aparato estatal y en el nivel de sus gastos estatales, lo que ha conducido a un replanteamiento de sus funciones, así como a favorecer la estrategia de trasladar la provisión de servicios por parte del Estado al sector privado - preferentemente a aquel subsector que actúa más en el ámbito de los criterios de responsabilidad-, limitándose la responsabilidad estatal a regular dicha provisión, es decir, que los objetivos perseguidos eran:

- Estabilizar el ambiente macroeconómico.
- Promover la apertura de la economía.
- Mejorar el campo de acción para el desarrollo del sector privado, entre otros.

La estabilización macroeconómica impulsada sugiere la reducción del gasto público, la optimización de la inversión pública, así como mejorar las condiciones para las inversiones privadas, pues se considera que tales acciones reducirían la inflación y contribuirían para un crecimiento satisfactorio.

En ese sentido, se recomendaron recortes en el gasto público: reducción del cuerpo de funcionarios públicos y de los subsidios; reestructuración de las empresas públicas para mejorar su productividad, con miras a venderlas entre inversionistas privados, así como modificaciones administrativas en aquellas empresas que habían de permanecer en el sector público (concesión de servicios).

En otras palabras, los países deudores quedaron sujetos a "condicionamientos" de las instituciones financieras internacionales para generar un excedente destinado al pago de sus deudas y a la reestructuración de sus economías siguiendo lineamientos neoliberales: retirando normas de regulación a la actividad económica, privatizando empresas públicas y recortando el gasto público, en aras de lograr competitividad en su posicionamiento económico a nivel internacional. De ahí el fuerte compromiso en acuerdos de comercio externo que favorecen a los grandes negocios transnacionales.

La década de los ochenta constituyó para América Latina un período de contracción económica, por lo que se iniciaron y aplicaron estrategias y programas de estabilización, ajuste y reestructuración, adhiriéndose así a las ideas y políticas neoliberales auspiciadas por organismos financieros internacionales con el objeto de generar cambios institucionales y de políticas para modificar la estructura de sus economías e incorporarlas a las nuevas tendencias económicas internacionales.

En última instancia, el diseño de los PAE y los PEE busca encarrilar las economías de países pobres a liberar dinero para el servicio de la deuda externa, sobre todo reduciendo los presupuestos destinados a sectores considerados "improductivos", tales como salud, educación, subsidios alimentarios y otros.

En 1993, en su "Informe Mundial de Desarrollo Invertir en Salud", el Banco Mundial sostiene la tesis central de que el propósito de mantener saludable a las personas es promover el crecimiento económico, con lo que este organismo financiero internacional toma el liderazgo en la planificación de las políticas de salud para los países subdesarrollados, al establecer los

parámetros de los que podía ser un nuevo paradigma para orientar la formulación de sus políticas, prioridades y estrategias nacionales en salud para fines de siglo.

4.7.2 A NIVEL NACIONAL.

El concepto de soberanía de un Estado, como hemos visto en párrafos anteriores, se ha tenido que adaptar a nuevas realidades como la Globalización del mercado, haciendo ver al Estado como inoperante y permitiendo que el FMI los incorpore a la Globalización. En ese sentido, la aplicación perseverante de políticas macroeconómicas y financieras promovidas por este, han permitido que los flujos de capitales privados se hayan duplicado entre 1982 a 1989 y específicamente de 1990 a 1994, estabilizándose en un promedio de 105 mil millones de dólares al año.²⁰

En ese contexto, el Estado salvadoreño reinició las privatizaciones de las actividades estatales a partir de 1989, después de la firma de los Acuerdos de Paz, con la asunción del Presidente Alfredo Cristiani, quien restableció las negociaciones crediticias con el FMI, estas se llevaron a cabo a través de dos fases: la primera mediante la privatización de la Banca y del sector agroexportador. Y la segunda se dirige a la privatización de actividades productivas y de servicios, tales como: distribución y generación de energía eléctrica, telecomunicaciones, producción de azúcar y alcohol, los servicios de salud, entre otros, es por esto que con miras a generar mayor eficiencia en la gestión y administración del gobierno, se creó en 1994 una Comisión Presidencial para la Modernización del Sector Público, la cual tuvo como responsabilidad la planeación y desarrollo del Programa de Modernización.

²⁰ CAMDESSUS, MICHAEL. Vivir en la Ciudad Global. SELA, Revista. Capítulos N° 45. Enero-marzo 1996. Pág. 3

En 1996 se aprobó la Ley de Privatización de la Administración Nacional de Telecomunicaciones (ANTEL), después de un estudio que realizó la Comisión de Economía y Agricultura de la Asamblea Legislativa, dicha Comisión propuso además la creación de la Ley de Telecomunicaciones y la Ley de la Superintendencia de Electricidad y Comunicaciones.

La venta de la estatal ANTEL y de las distribuidoras de energía eléctrica se plantearon como las últimas que realizaría la administración del Doctor Armando Calderón Sol, considerándose base para otros proyectos de modernización y el marco legal para futuras privatizaciones, entre las que figuran los Puertos, Aeropuertos, y la Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados (ANDA).

A través del Decreto Legislativo N° 511 de 1986, se designó a la Central Hidroeléctrica del Río Lempa (CEL) para representar a las compañías distribuidoras de energía eléctrica a quienes se les había vencido el plazo de las concesiones de distribución de la misma. CEL contrato en 1992 a la firma española Unión Fenosa para realizar el estudio del proceso de privatización del sector energético.

Luego, el 22 de febrero de 1996, la Junta Directiva de CEL, a través de Acuerdo Ejecutivo N° 283, recibió el mandato de iniciar el proceso de reestructuración de la distribución de energía eléctrica, la cual se efectuó en dos etapas. En enero de 1998, se privatizó este servicio por medio de las empresas: Compañía de Alumbrado Eléctrico de San Salvador (CAESS); Distribuidora de Electricidad del Sur (DELSUR); Empresa Eléctrica de Oriente (EEO) y Compañía de Luz Eléctrica de Santa Ana.

El 20 de diciembre de 1996, se aprobaron los Decretos Legislativos de la ley del Sistema de Ahorro para Pensiones (SAP) y la Ley Orgánica de la Superintendencia de Pensiones (SP).

El Sistema de Ahorro para pensiones comenzó a operar el 15 de abril de 1998 agrupando a los cotizantes por edades, los trabajadores hasta 36 años de edad obligatoriamente se afilian a una Administradora de Fondo de Pensiones (AFP), las mujeres mayores de 36 hasta 50 y los hombres hasta 55, tenían opción de quedarse en el ISSS o INPEP y las mujeres mayores de 50 y hombres mayores de 55 años obligatoriamente se quedaban con estos, excepto que llenaran un formulario en el que solicitaban cambiarse a una AFP, así mismo, las personas que tenían opción de cambiarse o quedarse en el antiguo régimen y por cualquier motivo no notificaron al ISSS o al INPEP de su opción, les trasladaban a una AFP.

La vigencia de la Ley SAP modificó la cobertura de los seguros de Invalidez, Vejez y Muerte y el de Salud, desapareció el Régimen General y especial del ISSS, el primero era aplicado a los trabajadores de la empresa privada, el segundo aplicado a los empleados y funcionarios públicos; la cobertura de dichos regímenes es que la Invalidez y Muerte por enfermedades profesionales las cubre la AFP; los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales las cubre el ISSS, independientemente si es afiliado a este o no, la razón es porque se derivan del trabajo directamente, y el ISSS se fundamenta en la seguridad social que busca cubrir los riesgos de la persona que trabaja.

En este contexto, el Banco Mundial empezó a financiar reformas de los servicios de salud, los cuales, como ya dijimos, generalmente forman parte de los Programas de Modernización del Estado (tecnologización, reducción en

tamaño y capacidad institucional y supuestamente aumento de la eficiencia); dos elementos fundamentales de esa reforma fueron la privatización y la descentralización. Estas medidas se basan sobre todo en el suministro más que en la demanda. Sostuvieron el acceso universal a la asistencia básica, que favorece la equidad, con llamada reforma del sector sanitario, es decir, paquetes básicos de salud, reajustes financieros, e intentos para mejorar gerencia y reorientación de las funciones del sector público.

En este marco, el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), junto a la Agencia Internacional para el Desarrollo de los Estados Unidos (USAID), la Organización Panamericana de la Salud y la Organización Mundial de la Salud (OPS/ OMS), auspiciaron en nuestro país la conformación del Grupo de Análisis del Sector Salud de El Salvador –mejor conocido como Grupo ANSAL, que en 1994 lanzó la publicación del documento: "La Reforma de Salud: Hacia su Equidad y Eficiencia. Informe Final".

En dicho documento, se reafirmaba la identificación con la visión que sobre el tema de la reforma tenían las organizaciones internacionales citadas, específicamente con los planteamiento del documento "Invertir en Salud". De esta manera, el Grupo ANSAL propuso implementar un sistema nacional de salud único, recomendando la transferencia de la gestión de los hospitales del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MSPAS) y del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (Particularmente, en este caso, se recomendaba cobrar pago adicional a sus beneficiarios para desincentivar el uso excesivo de los servicios, así como generar opciones privadas de los seguros y privatización de la consulta externa y pediátrica especializada), al sector privado, rentándolos o, incluso, sin mantener el patrimonio en la esfera del Estado; todo ello, previa realización de estudios de costo-efectividad. Señalaba, sin embargo, que de continuar el patrimonio en manos estatales, dicha transferencia podía hacerse a

través de un régimen de concesión del servicio, debiendo ser precedida de una rehabilitación de la planta física y del equipamiento de las instalaciones, así como de un aumento del financiamiento y, de una modificación en la forma de pago a los nuevos gestores, pasando a pagos per capita.²¹

La propuesta del Grupo ANSAL incluyó además, la implementación de fondos únicos de salud o nacionales (universal y obligatorio) modalidades de co-pago, focalización del gasto reorganización de la atención primaria en salud, así como de dos canastas de servicios (una básica y otra ampliada) y de la necesidad de recurrir a la selección de usuarios con base a su capacidad de pago o, en su defecto la alternativa de la caridad para quienes quedaran fuera de los procedimientos de salud de las “canastas”. La descentralización y el traslado de responsabilidades a los municipios, también era contemplada.

La lógica anterior se inscribió en la redefinición del papel del estado, fundamentalmente en la línea de la privatización propuesta por la Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES) y asumida por las gestiones gubernamentales de turno en la que, justamente se propugna por la “transferencia parcial o total de la propiedad y/o del control administrativo de las empresas y otros activos productivos en manos del estado al sector privado”²²

El problema es que las evaluaciones recientes de las reformas neoliberales de salud señalan que, en la práctica, la equidad, la protección

²¹ SELVA SUTTER, E. A. "Historias Prohibidas de la Reforma de Salud en El Salvador", Publicación del Departamento de Salud Pública de la Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas", marzo 2000; Pag. 111.

²² FUSADES. Boletín Económico y Social. Nº 82 San Salvador, El Salvador, septiembre de 1992.

social en salud, la salud pública, la cobertura de los grupos vulnerables, etc., han sido relegadas a un plano secundario, si es que no han sido olvidadas; la gestión y la eficiencia económica son ahora la prioridad. Las evaluaciones señalan también que el avance de la descentralización estatal y del sector sanitario y el surgimiento de otros actores ha hecho que la provisión de los servicios, sobre todo la atención a las personas, tiendan a dejar de ser una responsabilidad directa de los ministerios. Y, para que no haya duda, indican que algo similar sucede con la provisión de servicios de salud pública y la regulación sanitaria, las cuales tienden a ser asumidas por las instancias intermedias (Estados, Departamentos o Provincias) o locales (Municipios y Cantones). Las instituciones multilaterales continúan presionando a los gobiernos para que adopten el neoliberalismo y su prioridad por el crecimiento económico, pues sostienen que la pobreza solo puede ser aliviada con crecimiento, productividad y políticas distributivas paliativas. Saben bien que en el siglo XXI, la mitad de la población mundial vive en pobreza, una proporción que alcanzará el 75 por ciento, en el año 2025, y que el 90 por ciento del crecimiento poblacional ocurrirá en zonas urbanas.

El Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional y sus aliados persisten en su receta, pese a que uno de ellos, la OPS-OMS, sostiene, en publicaciones de 2002, que ni las promesas del neoliberalismo, ni las de la Globalización han sido cumplidas. Al contrario, las reformas de muchos años han hecho que "la mayoría de estos países en América Latina y, en general en el mundo, parecen estar en peor situación relativa, y en algunos casos absoluta, que la que tenía antes". Desde entonces, esa organización reconoció la alarmante agudización de la exclusión económica, social, étnica y cultural, derivada de la combinación del crecimiento poblacional con el estancamiento del crecimiento económico, el aumento del desempleo y la profundización de desigualdad en la distribución del ingreso. Ya entonces se reconoció también la

insuficiencia de los mecanismos de protección social en salud, debilitados por los Programas de Ajuste Estructural y las reformas de salud para privatizar la atención individual

4.8 CONCESIÓN DE LOS SERVICIOS DEL ISSS.

Al arribo en 1989 de un nuevo gobierno de corte liberal, se inicia una Interpretación liberal de la Constitución y además se inicia una política de privatización fundamentada en los principios del Individualismo y Liberalismo Económico. Se cambia en la práctica de un Estado intervencionista, a uno que descentraliza los servicios públicos, apoyándole el Banco Mundial (BM), Fondo Monetario Internacional (FMI), Agencia Internacional para el Desarrollo (AID), y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), permitiendo la privatización de los servicios públicos.²³

FUSADES, como vocero de la empresa privada, dio a conocer su pensamiento sobre las privatizaciones de los servicios públicos: "Naturalmente en el caso salvadoreño, como en cualquier otro país, el inicio de un programa de privatización de amplias dimensiones, debe comenzar por una decisión política que en forma explícita tienda a eliminar el tamaño del sector público, debiendo inscribirse dentro de los objetivos más generales de propiciar un crecimiento económico acelerado... Las condiciones necesarias para iniciar un proceso de privatización exitoso, giran entonces entorno a la estabilización y liberalización de la economía".²⁴

²³ BOLETÍN ECONÓMICO SOCIAL. Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social FUSADES. boletín 54; mayo de 1990, Pág. 7.

²⁴ Idem. N° 38 agosto-septiembre. 1998. Pág. 1y 2.

Según FUSADES, la privatización debe entenderse como "la transferencia de la propiedad y del control administrativo de las empresas y otros activos productivos en manos del Estado, al sector privado, parcial o totalmente. Estas empresas pueden ser del área agrícola, manufactureras o de servicios públicos. Es decir, la privatización va más allá de la simple transferencia de la propiedad y abarca también contratos de administración, concesiones y arrendamientos, así como la introducción de condiciones de competencia, descentralización y otros incentivos que promueven la participación e inversión privada en sectores que tradicionalmente han sido de una exclusiva participación estatal".²⁵

Sobre la privatización del servicio de salud, FUSADES opina que en particular se refiere al traslado al sector privado, pero manteniendo "su rol normativo, es decir, el de diseñar las políticas, desarrollar los planes, establecer las normas legales pertinentes y controlar su cumplimiento... Sin embargo se traspasan al sector privado las actividades ejecutivas, es decir, la atención médica."²⁶

La afectación económica que tuvo Centroamérica en 1973, permite el aprovechamiento de los Organismos Internacionales BM, FMI, BID quienes piden como garantía de los préstamos otorgados, que los Estados se modernicen a través de la separación de funciones estatales y privadas.

En El Salvador se implementan acciones encaminadas a reducir los costos laborales, disminuir la cantidad de empleados públicos y neutralizar a los sindicatos para que las prestaciones conquistadas se minimicen si fuese posible a un rango inferior de lo que establece el Código de Trabajo. Una de las formas

²⁵ Idem. N° 82 septiembre. 1992. Pag. 1.

²⁶ FUSADES. N° 82 Op. Cit. Pag. 16

aplicadas, es la privatización de los servicios públicos, haciéndolo en 3 dimensiones: Flexibilización Laboral, Reforma al Derecho Colectivo y Cambios en la Estructura Social.

La Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP), en el Primer Encuentro Nacional de la Empresa Privada ENADE 2000, entregó al Gobierno “una ambiciosa estrategia encaminada a la reactivación de la economía, teniendo como base el fortalecimiento del sector externo, con políticas especiales de carácter sectorial y con reformas de orden fiscal, laboral y financiero... Dicha estrategia planteaba el aumento de la edad mínima para pensionarse, la entrega en concesión del Puerto de Acajutla, la utilización de los fondos de las privatizaciones para inversión pública. En materia laboral, la propuesta empresarial contempla programas masivos de capacitación y flexibilización en las condiciones de contratación de personal.”²⁷ Dicha propuesta ha sido implementada en diferentes empresas, promocionando competitividad y vigilancia misma entre el sector obrero.

La propuesta de la ANEP comprendía 3 rubros:

- Sectores Sociales y Medio Ambiente: educación, seguridad, y medio ambiente y salud donde proponía reestructurar el ISSS.
- Políticas Macroeconómicas: fiel gestión pública, financiera, comercial y laboral.
- Áreas de Desarrollo: construcción, agropecuario, industria, turismo pequeña y mediana empresa.

²⁷ DIARIO DE HOY. Viernes 21 de julio de 2000 Pág. 29.

Según SIMETRISSS el Gobierno de El Salvador ha realizado las acciones privatizadoras que se detallan en el cuadro número 3.

En la Política Laboral, planteaba: Definir la jornada ordinaria en horas por semana y no en horas por día, cambiar la norma de salarios mínimos por jornada parcial, cambiar la norma que impide contratos de trabajo por tarea o tiempo definido, masificar la capacitación con programas auspiciados por el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) y apoyar el observatorio del mercado laboral.

Ejemplo de ello es la aprobación en 1990 del proyecto: "Procedimiento y Normas para el Funcionamiento del Sistema de Consulta Externa de Especialidades en Clínicas Privadas. ISSS", basado en el "Proyecto Integral para el Acortamiento de Tiempos de Espera en el Otorgamiento de Citas de Especialidades Médica" uno de los dos componentes de aquél, (el cual se detalla en el cuadro No. 2²⁸) se inicio en el área metropolitana con consultas por primera vez en alguna especialidad aduciendo que se brindaría una atención oportuna y eficiente; ello permitió atender a los pacientes en 72 horas máximo al solicitar la atención; el 3 de junio de 1991 se amplió el servicio para tender las consultas subsecuentes, del 5 de julio de 1991 en adelante se implemento dicho sistema en el interior del país.

El ISSS contrató los servicios de 827 médicos, con 2,726 horas/médico diarias en 1991 de las cuales el 39% eran de medicina general y el resto especialidades, al final de ese año el ISSS reportó un total de 2.3 millones de consultas, con un costo de 1.8 millones de colones. La justificación que se dió para este tipo de consulta, fue el retraso acumulado de solicitudes de

²⁸ FOLLETO "AVANCES EN LA MODERNIZACIÓN DEL ISSS". Proyecto integral para el acortamiento de tiempos de espera en el otorgamiento de citas.

consulta y por los tiempos de espera para su obtención, buscando reducirlo en la consulta de especialidades, a un periodo no mayor de cinco días hábiles.

El ISSS también ha concesionado algunos servicios, tales como limpieza, cocina, lavandería, alimentación, toma de exámenes de laboratorio, imágenes tipo radiografías especiales, ultrasonografías, mamografías, scan, resonancia magnética; imprenta, mantenimiento de equipo y mobiliario, vigilancia, eliminación de desechos hospitalarios, servicios médico quirúrgico de cirugía de ojos, servicios de laboratorio clínico y toma de citologías. El procedimiento para tales concesiones lo ha realizado a través de la Unidad de Adquisiciones y Contrataciones Institucional (UACI).

A partir de la firma de los acuerdos, el 10 de marzo de 2000, que pusieron fin a la huelga iniciada en noviembre del año anterior, las autoridades del Ministerio de Salud y del ISSS, se dedicaron a ejecutar prácticas y acomodamientos que les permitieran introducir la privatización en el sector salud y para ello se valió de múltiples estrategias.

En el año 2002, a propósito del III encuentro ENADE, se descubre en forma clara las intenciones de retomar el proyecto privatizador por lo cual una vez más los sindicatos STISSS-SIMETRISSS, promueven la resistencia en contra de la privatización de la salud en una huelga que abarca el período comprendido del 18 de septiembre de 2002 hasta 13 de junio de 2003.

Estos últimos años han estado determinados por la lucha sindical en contra de las privatizaciones, especialmente contra la privatización de los servicios de salud. La última huelga de STISSS y SIMETRISSS que finalizó el 13 de junio de 2003, ha sido la más significativa e intensa, las dimensiones fueron tanto a nivel internacional como nacional, en éste tanto de trabajadores

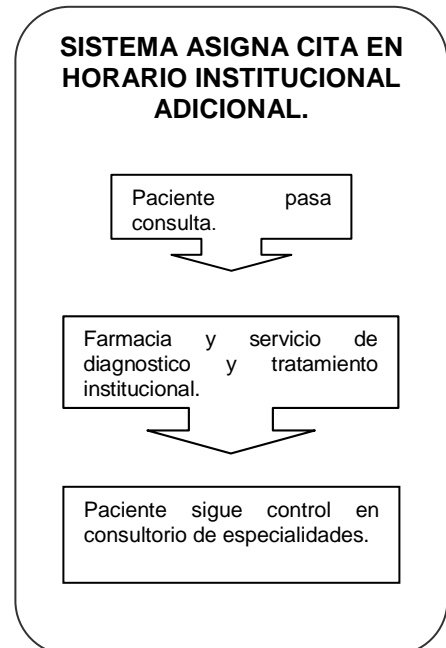
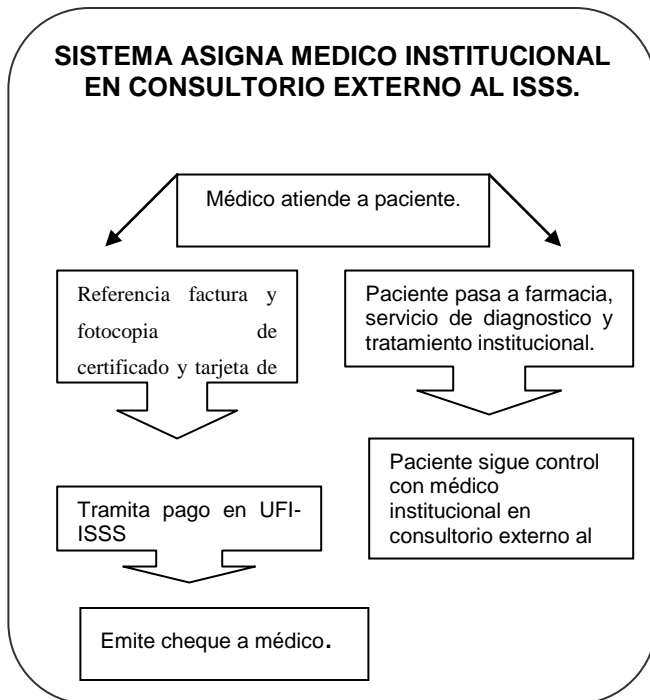
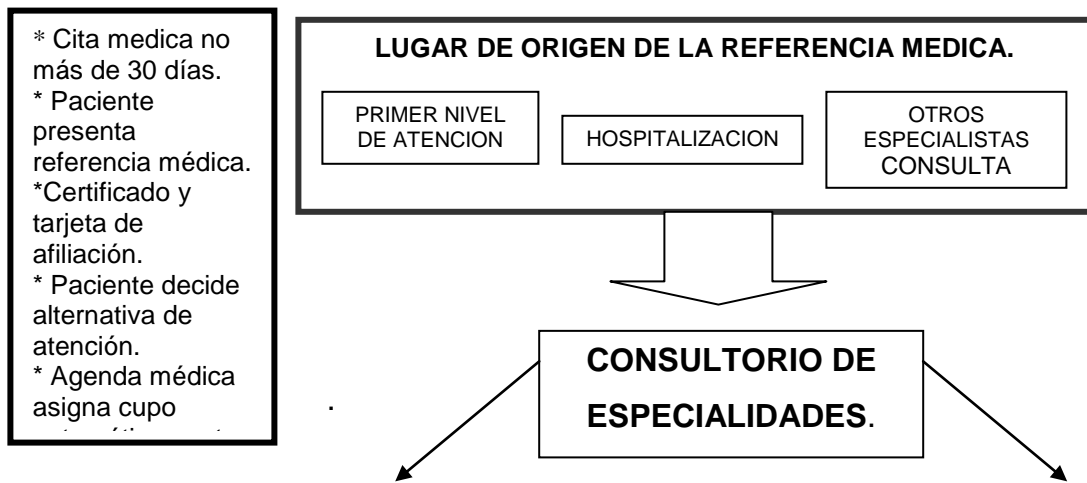
del ISSS, como del Ministerio de Salud Pública incluyendo al gremio médico afiliado en el Colegio Médico.

CUADRO Nº 2
AVANCES DE LA PRIVATIZACION EN EL SECTOR SALUD.

RUBROS.	ACCIONES.
CREACIÓN DEL MARCO JURÍDICO.	<ul style="list-style-type: none"> * Reforma de la Ley de Contrataciones y Adquisiciones de la Administración Pública. En referencia a la licitación de los servicios públicos. * Reforma a la Ley del Servicio Civil, en referencia a la obligatoriedad de justificación anual de las plazas de los servidores públicos.
FINANCIAMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> * Préstamo del BID para la modernización del sector salud en El Salvador y para la modernización del ISSS. Proyecto piloto en dos hospitales del ISSS (Descartado por el BID debido a retraso en su aprobación por acción sindical nacional e internacional) * Préstamo pactado entre el Ejecutivo y el Banco Interamericano de Reconstrucción y Fomento (BIRF) para reconstrucción de emergencia por terremotos y extensión de servicios de salud. (detenida su aprobación en la Asamblea Legislativa por acción del gremio médico, Sindicatos del ISSS, y sociedad civil, debido a contener en el componente III de dicho proyecto de préstamo, la mecánica privatizadora del sector salud).
MODIFICACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD.	<ul style="list-style-type: none"> * Implementación de los Sistemas Básicos de Salud Integral (SIBASI), en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. * Implementación de Sistemas Gerenciales de Administración en el ISSS. * Reestructuración de la División de Salud del ISSS. * Implementación de nuevas formas de contratación del recurso humano en salud bajo la modalidad de pago por producto. * Reforma de prestación de servicios de salud al sector del magisterio (Bienestar magisterial) bajo la modalidad de capacitación. * Incremento de metas de producción en los servicios de salud con pérdida de calidad de los mismos. * Compra de servicios de alimentación, limpieza, vigilancia, de diagnóstico y consulta o procedimientos médicos a sectores privados.

CUADRO Nº 3

COMPONENTE ALTERNATIVO DE CORTO PLAZO CONSULTA EXTERNA MEDICOS ESPECIALISTAS EN CLINICAS PARTICULARES.



CAPITULO V.
ANALISIS E
INTERPRETACION DE RESULTADOS OBTENIDOS EN LA
INVESTIGACION DE CAMPO.

5.1 EFECTOS EN LOS DERECHOS DE LOS
TRABAJADORES.

5.1.1 EN EL EJERCICIO DEL DERECHO DE
ASOCIACIÓN PROFESIONAL.

Dentro de las diferentes formas de organización de los grupos sociales la más importante, sin duda alguna, en materia de Derecho Social, son los Sindicatos o Asociaciones Profesionales.

El sindicalismo que permite al individuo el pleno goce y desarrollo de su personalidad en el trabajo, haciéndolo respetar como ser humano, protegiéndolo de las arbitrariedades y procurándole mejores condiciones de trabajo.

Históricamente las asociaciones profesionales y la libertad sindical, ha sido atacada, pero aún así, la Asociación Profesional es considerada el motor del Derecho Laboral, y reconociendo que la mayoría de las conquistas son logradas a través de lucha enérgica y decidida.

El artículo 204 del C.T establece el Derecho de Asociación Profesional para los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas para defender sus intereses económicos y sociales comunes, sin distinción de nacionalidad, raza, sexo, credo o ideas políticas.

El Derecho de Asociación Profesional reconoce la obtención de personalidad jurídica y que las asociaciones no sean disueltas arbitrariamente; se visualiza que con la privatización, se pretende la disolución de sindicatos y asociaciones de trabajadores ya existentes.

Se investigó para establecer si la privatización es una estrategia que conlleva al debilitamiento de las organizaciones de los trabajadores, la mayoría tiene esa sensación tal como lo demuestra el siguiente cuadro:

PREGUNTAS.	TRABAJADORES AFILIADOS.
Se han despedido arbitrariamente a trabajadores del ISSS?	
SI	47
NO	3
ABSTENCIONES.	0
TOTAL.	50
Considera Usted que con la concesión de servicios, la finalidad que se busca es la privatización de ISSS?	
SI	50
NO	0
ABSTENCIONES.	0
TOTAL.	50

También se plantearon ciertas preguntas para determinar la importancia que tiene para el trabajador el estar organizado en asociaciones profesionales.

PREGUNTAS.	TRABAJADORES AFILIADOS.
Si no estuviera afiliado a un Sindicato se afiliaría de privatizarse el ISSS?	
SI	43
NO	4
ABSTENCIONES.	3
TOTAL.	50
Mantendría su afiliación al Sindicato, si se privatizara el ISSS.	
SI	45
NO	2
ABSTENCIONES.	3
TOTAL.	50
Si en las empresas concesionarias de servicios al ISSS se formaran sindicatos, participaría usted en su constitución?	
SI	39
NO	3
ABSTENCIONES.	8
TOTAL.	50

De los resultados anteriores se deduce que los trabajadores están consientes del papel que juegan los sindicatos en la defensa de los intereses económicos, sociales y profesionales y que la única forma de hacerle frente a la parte patronal es estar organizado en asociaciones profesionales. Como puede

deducirse de los porcentajes superiores al ochenta y cinco por ciento de los encuestados que demuestran disposición a ejercer el derecho de asociación profesional.

Con relación a la contratación colectiva, se hicieron las siguientes preguntas:

PREGUNTAS.	TRABAJADORES AFILIADOS.
Conoce usted el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo firmado con el ISSS?	
SI	32
NO	14
ABSTENCIONES.	4
TOTAL.	50

Lo que puede observarse del cuadro anterior es que existe cierto grado de desconocimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos del ISSS del contenido del Contrato Colectivo firmado con la Institución.

PREGUNTAS.	TRABAJADORES AFILIADOS.
Como considera usted que quedaría la Contratación Colectiva al llevarse a cabo la privatización del ISSS.	
Desaparecerían, quedan sin efecto todas las prestaciones ganadas por el Sindicato, y por hecho el Contrato Colectivo.	36
Tendrían que luchar para conservarlo.	14
Otros.	0
Abstenciones.	0
TOTALES.	50

Los efectos que produce la privatización sobre el derecho de asociación profesional es que los trabajadores tienen que estar unidos para hacerle frente a manifestaciones arbitrarias que se den en el proceso de privatización, ya que según lo demuestran las entrevistas realizadas, el derecho de asociación será afectado negativamente, por lo cual se requiere de dirigentes sindicales con experiencia, concedores de otros procesos de privatización que se han llevado a cabo en otros países, y como solventaron las violaciones que se dieron al derecho de asociación profesional.

5.1.2 EN EL DERECHO DE CONTRATACIÓN COLECTIVA.

El Contrato Colectivo de Trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores por una parte y un patrono por la otra, tal como lo define el artículo 269 del C.T.

La finalidad del Contrato Colectivo de Trabajo es regular, durante su vigencia, las condiciones que regirán los Contratos Individuales de Trabajo en las empresas o establecimientos de que se trate y por tanto en las Instituciones Oficiales Autónomas; y los derechos y obligaciones de las partes contratantes, según lo establece el artículo 268 del C.T.

Una de las conquistas más importantes del STISSS es haber logrado la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, que ha permitido mejorar las condiciones de los trabajadores del ISSS.

El ISSS celebra acuerdos con el STISSS, en los que se establecen los derechos y deberes de carácter socio-económicos y culturales de los trabajadores.

Los efectos de la privatización del ISSS es que produciría la terminación del Contrato Colectivo que se tiene con la Institución, y se tendrían que negociar con las nuevas empresas las prestaciones que se tendrían y normarlas en los nuevos Contratos Colectivos de Trabajo. Lo que ocurriría sería una sustitución patronal que se da por la terminación del Contrato Colectivo de Trabajo.

5.1.3 EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y PRESTACIONES SOCIALES.

Para Mario de la Cueva, condiciones de trabajo son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en las empresas y establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.

Las normas sobre las condiciones de trabajo, uno de los elementos de lo que denominamos el núcleo del estatuto laboral, son la parte esencial del Derecho del Trabajo, su base y su fin, es el espíritu que da vida y sentido a nuestro ordenamiento jurídico, porque son las normas que según la definición aseguran de manera inmediata y directa la salud y la vida del trabajador y que le proporciona un ingreso decoroso. Si se indaga acerca de sus fuentes y de sus fines se observará que brotan, de las exigencias de la vida y que su misión consiste en elevar la condición del hombre sobre la simple existencia animal y colocarlo en un plano donde puede moverse el espíritu y aspirar a la cultura.

El ordenamiento de las condiciones de trabajo se hace en consideración a las funciones y finalidades de las normas que las contienen. Una primera categoría es de naturaleza individual, pues se forma con las normas sobre las condiciones que deben aplicarse a cada trabajador, muchas de las cuales se dirigen a la preservación de la salud y la vida, como las reglas de la jornada máxima de trabajo, pero tienen como finalidad suprema el aseguramiento de un ingreso que permita un nivel económico decoroso.

La segunda categoría es de naturaleza colectiva, y tienen como objetivo la adopción de medidas preventivas de la salud y la vida de los hombres; la tercera también es de naturaleza colectiva y comprende las prestaciones llamadas sociales, que se disfrutan en forma conjunta como un centro de recreo o asistencial o una biblioteca.

El Código de Trabajo en el artículo 24 establece las fuentes del Derecho del Trabajo que contribuyen a mejorar las condiciones de los trabajadores.

El artículo 17 del C.T. nos da una definición de Contrato Individual de Trabajo, que es aquel en virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o varios patronos, institución, entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de éstos y mediante un salario.

También el Código de Trabajo establece prestaciones a las que todos los trabajadores tienen derecho, como son el descanso semanal, Art. 171 al 176; la vacación anual remunerada, Art. 177 al 189; días de asueto Art. 190 al 195; aguinaldo, Art. 196 al 202; prestaciones de previsión y seguridad social, Art. 307 al 368.

Para determinar los efectos que la privatización del ISSS tendría sobre las condiciones de trabajo y prestaciones sociales se pasaron encuestas a personas mencionadas anteriormente, y que se presentan a continuación los resultados obtenidos:

PREGUNTAS.	TRABAJADORES AFILIADOS.
Considera usted que con la privatización del ISSS, se modificarían los horarios y jornadas de trabajo?	
SI	45
NO	4
ABSTENCIONES.	1
TOTAL.	50
Considera usted que la prestación de asistencia médica a los familiares de los trabajadores desaparecerían con la privatización del ISSS?	
SI	41
NO	7
ABSTENCIONES.	2
TOTAL.	50
Considera usted que seguirían gozando del beneficio de pago de horas extras al privatizarse el ISSS?	
SI	46
NO	3
ABSTENCIONES.	1
TOTAL.	50
Gozan ustedes del beneficio de seguro de vida como trabajadores del ISSS?	
SI	50
NO	0
ABSTENCIONES.	0
TOTAL.	50

En caso afirmativo de la pregunta anterior, como considera que quedarían los seguros de vida de los trabajadores del ISSS?	
Se reducirían, tendrían que negociarse en base al Contrato Colectivo.	48
Quedarían igual.	1
Otros.	0
Abstenciones.	1
Total.	50
Esta regulado en el Contrato Colectivo de Trabajo la prestación por alimentos?	
SI	32
NO	12
ABSTENCIONES.	6
TOTAL.	50

Según los resultados obtenidos se puede ver la opinión generalizada de que las prestaciones adicionales logradas por los Sindicatos del ISSS se perderían, y tendrían que darse nuevas condiciones de trabajo que serían las mínimas, debido a que lo que busca la empresa privada es maximizar sus utilidades.

El efecto que trae la privatización sobre las condiciones de trabajo y las prestaciones sociales de los trabajadores que actualmente trabajan en el ISSS, es que se tendrán que negociar nuevas condiciones sobre las cuales los trabajadores prestarán sus servicios a las empresas concesionarias.

CONCLUSIONES.

- La actual crisis del movimiento sindical en nuestro país y específicamente en el ISSS, se debe a la nueva corriente neoliberal en la que está inmerso El Salvador, donde lo económico prevalece sobre lo social y que ha sido impulsada por las administraciones del Partido Alianza Republicana Nacionalista ARENA poniendo de manifiesto las consecuencias de la privatización. Los temas de la Agenda ENADE 2002, fueron más puntuales y estratégicos para la dirección empresarial salvadoreña en avanzar en la privatización, especialmente por ser considerada el pilar del modelo neoliberal.
- La coyuntura política, social, económica y laboral es favorable para avanzar en la privatización, debido a la supuesta deficiencia de los servicios de salud, alimentación, limpieza, etc., administrados y proporcionados por el ISSS y el momento histórico de la expansión de relaciones comerciales con los estados Unidos de Norteamérica. La política laboral es uno de los temas más importantes dentro de la agenda del país y debe ser un punto permanente, estratégico y medular.
- Dado que las leyes laborales en el país son débiles y que el Gobierno no toma las medidas necesarias para asegurar el cumplimiento de las mismas, los empleadores que infringen dicha normativa tienen poco de que preocuparse, pues saben que las consecuencias que acarrear dichos actos, suelen ser virtualmente nulas. Los trabajadores afiliados a STISSS y SIMETRISSS se han enfrentado a Directores Generales, Jefes de Divisiones, Directores de Unidades Médicas y Jefaturas

intransigentes, con un Ministerio de Trabajo y Previsión Social indiferente a sus reclamos y necesidades y con procedimientos lentos y complicados en el ámbito de los tribunales laborales.

- El Gobierno y los empleadores despiden a sindicalistas y dirigentes sindicales, presionan a trabajadores para que renuncien a su condición de afiliados de organizaciones sindicales, utilizan las suspensiones laborales como un mecanismo que les permite castigar a los miembros de un Sindicato y tildan a los trabajadores que tienen una participación sindical probada o presumida como “alborotadores”, despidiéndolos ó discriminándolos para optar a cargos superiores dentro de la institución.
- Los empleadores privados y los funcionarios de las diferentes entidades gubernamentales del país, han llegado a considerar los derechos laborales como algo meramente opcional, tratando las violaciones a estos como algo que puede ser solucionado con pequeñas compensaciones económicas, en el caso de ser necesario. Desde la perspectiva de los trabajadores esta situación desencadena en el deterioro generalizado de toda actividad sindical, en un alto nivel de inseguridad laboral y, en ciertas ocasiones, en la pérdida de acceso en los beneficios que les corresponden de acuerdo a las normativas legales vigentes, de este manera ven denegado su derecho a la libre sindicalización.
- La aplicación de las leyes laborales vigentes en El Salvador es altamente inadecuada. La falta de recursos necesarios para asegurar la implementación de las mismas constituye un obstáculo grave en este sentido. Por ejemplo, treinta y siete inspectores de trabajo se ven

obligados a cubrir una fuerza laboral integrada por 2.6 millones de personas. Sin embargo, la falta de voluntad política manifestada por el Ministerio de Trabajo en lo que respecta a la aplicación de las leyes existentes y a la defensa de los derechos humanos de los trabajadores, constituye un obstáculo mucho más grave para asegurar una aplicación y cumplimiento efectivos de las normativas legales vigentes.

- La Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo no cumple, de manera rutinaria, con los procedimientos de inspección indicados en la legislación, realizando inspecciones sin la participación del trabajador, negando la posibilidad de acceder a los resultados de las visitas de inspección, evitando sancionar a los empleadores abusivos, y rehusándose a dictaminar sobre cuestiones que se encuentran bajo su jurisdicción. La Dirección General de Inspección de Trabajo omitió enviar un conjunto de pruebas al Instituto Salvadoreño de Seguro Social en las que se demostraba la violación de un número de leyes de seguridad social, situación que impidió el acceso de afiliados a los servicios de tratamiento médico.
- La Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo ignora las conductas antisindicales manifestadas por los empleadores e impide la inscripción sindical retrasando, y en ciertos casos previniendo el establecimiento de sindicatos, aun cuando se le ha asignado expresamente la tarea de facilitar la creación de organizaciones de trabajadores. En casos extremos, el Ministerio de Trabajo participa de manera directa en las violaciones de la legislación laboral cometidas por

los empleadores al aceptarles pedidos de carácter claramente ilegal que violan los derechos Laborales.

- Las suspensiones de trabajadores o trabajadoras pueden ser manipuladas legalmente con la finalidad de discriminar contra las personas que se encuentran afiliadas a organizaciones sindicales; el proceso de inscripción de los sindicatos resulta excesivamente complejo; los procesos de contratación que discriminan contra miembros de organizaciones sindicales no se encuentran explícitamente prohibidos; los trabajadores del sector público no gozan del derecho a establecer o afiliarse a organizaciones sindicales; y las protecciones ante situaciones de suspensiones y despidos motivadas por participación sindical resultan inadecuadas y pueden ser evadidas con facilidad.

- El Gobierno de El Salvador incumple las obligaciones asumidas en los tratados de las Naciones Unidas (ONU) y de la Organización de Estados Americanos (OEA) que ha ratificado, así como también el deber contraído en su calidad de Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en lo que se refiere al respeto, protección y promoción del derecho de los trabajadores a organizarse libremente.

RECOMENDACIONES.

- ✓ Actualizar el Código de Trabajo, con las nuevas practicas laborales conforme a las corrientes económicas internacionales en las que el país se encuentra inmerso, para lograr la armonía entre la realidad social y la regulación de la legislación secundaria en las relaciones laborales entre trabajadores y patronos, estableciendo que lo social prevalezca sobre lo económico.

- ✓ Fortalecer las instancias gubernamentales existentes, para alcanzar el objetivo de creación de cada una de ellas, que es el de velar por el respeto a los derechos laborales, que establece la Constitución y que además es regulado por la legislación secundaria, para que estas logren tener un papel activo dentro de las relaciones laborales de nuestro país.

- ✓ Las mejoras en la legislación laboral significarán poco en la práctica si el Ministerio de Trabajo carece de la voluntad política necesaria para aplicarlas. Los inspectores de trabajo deben hacer respetar la legislación laboral a través de inspecciones llevadas a cabo estrictamente de acuerdo con los procedimientos obligatorios establecidos en las leyes. La Dirección General de Trabajo debe cumplir su obligación legal en lo que respecta a facilitar la inscripción de las organizaciones sindicales y hacerlo administrando de manera justa y objetiva las que regulan la constitución de organizaciones sindicales.

- ✓ En todos los casos, el Ministerio de Trabajo deberá abstenerse de participar, directa o indirectamente, en las violaciones a las leyes llevadas a cabo por los empleadores. El impedimento a representar al

afiliado en determinados conflictos, la coacción para la desafinación y la no retención de cuota sindical deben ser considerados delitos, con multas elevadas y con vigilancia de que el patrono sea privado o público no tome represalias contra los trabajadores.

- ✓ Las sanciones aplicables a la discriminación y los despidos antisindicales deben ser fortalecidas. Los requisitos para la constitución de un sindicato deben ser modificados de manera tal que no impidan la sindicalización. Y los numerosos vacíos legales utilizados por los empleadores con la finalidad de evadir las salvaguardas vigentes en materia de libertad de asociación, valiéndose de tácticas tales como las renunciadas forzadas, las suspensiones antisindicales, y la elaboración de "listas negras," deben ser corregidos.
- ✓ Los sindicatos, especialmente los de Instituciones Oficiales Autónomas y específicamente STISSS y SIMETRISSS, deben unir esfuerzos por reorganizarse, lograr mayor afiliación, unir las líneas políticas con el fin de cumplir con los principios del sindicalismo y ser oposición con bases firmes, solidarias y fuertes, hacer cumplir sus Estatutos, y Reglamento Interno.
- ✓ Los Sindicatos que existen en el ISSS deben estar unidos para hacerle frente al proceso de privatización de la institución, para que no se viole el derecho de asociación profesional al llevarse a cabo esta. Esto debido a que en la institución hay dos Sindicatos de trabajadores, muchas veces con intereses distintos, lo que podría influir para que la privatización ponga en peligro los intereses económicos, sociales y profesionales de los trabajadores que laboran en dicha institución.

- ✓ Los dirigentes de los Sindicatos del ISSS deberían capacitarse plenamente sobre los procesos de privatización de los servicios de salud llevados a cabo en otros países, y cuales han sido los efectos sobre el derecho de asociación profesional y como han enfrentado la violación de ese derecho y que soluciones han obtenido mediante la estrategia impuesta por las organizaciones de los trabajadores de esos países de esta manera no se tendría temor por ningún proceso de privatización, pues dispondrían de las herramientas necesarias para hacerle frente y tener la seguridad de que lograrán mejores beneficios para sus afiliados al llevarse a cabo dicho fenómeno.

- ✓ Una de las formas de contrarrestar la violación al derecho de libre sindicalización y el modelo neoliberal en sí, es a través de fortalecer la cultura general del sindicalista, ello a través del aumento de los conocimientos básicos sobre derecho laboral, análisis de coyuntura, capacidad de negociación, actualización de los hechos y realidad nacional e internacional, entre otros temas, todo ello a través de una formación continua y permanente.

- ✓ Siendo la privatización un proceso que ya se ha iniciado en el ISSS con la concesión de servicios, es recomendable elaborar e implementar un Plan de Modernización de la Institución en el cual se incluyan las propuestas hechas por los dos Sindicatos de la Institución con la finalidad que se garanticen y respeten sus derechos sindicales, laborales y humanos.

- ✓ Debido a que la privatización no garantiza una estabilidad a los trabajadores en sus puestos de trabajo, ni las prestaciones a que tienen derecho como empleados del ISSS, es preciso elaborar en forma

conjunta entre la Administración y los Sindicatos del ISSS, un Reglamento Interno que armonice tanto la actividad laboral como el eficiente funcionamiento de la Institución.

BIBLIOGRAFIA.

LIBROS.

Aguilar José Víctor, “22 claves de la Globalización”. Asociación Equipo Maíz. 1ª. Edición San Salvador, 1998.

Aguilar José Víctor y Cavada Diez Miguel, “10 Plagas de la Globalización Neoliberal” Asociación Equipo Maíz. 1ª. Edición San Salvador, 1999.

Álvarez Basso Carmen. El Derecho Humano a la Sindicación. Principios Rectores. Fundación Nacional para el Desarrollo. FUNDE. Avances. Nº 3 San Salvador. 1993.

Centro de Estudios y Apoyo Laboral (CEAL). Recopilación de las principales violaciones a los derechos laborales en El Salvador, relacionado a políticas antisindicalistas, reducción del Estado y Libre Comercio en detrimento de los intereses de los trabajadores. Documento Preliminar. San Salvador. 2002.

De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 13ª. Edición. Tomo I, Editorial Porrúa, México 1993.

Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho. FESPAD. Instrumentos de Derechos Humanos Explicados. 2ª. Edición, Editorial FESPAD, San Salvador, 2001.

Pérez Sainz Juan Pablo y Cordero Allen. Globalización, Empleo y Políticas Laborales en América Central. Los Nuevos Retos del Movimiento Sindical.

Proyecto de Escuela de formación Sindical en Centroamérica, II Fase, Servicios Litográficos de El Salvador. 1997.

Quintanilla Soledad. El Proceso de privatización de servicios públicos y los derechos económicos, sociales y culturales en El Salvador. Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. 1998.

Sepúlveda Juan Manuel. El impacto de la Globalización en el Movimiento Sindical. 2ª. Reunión Sindical Subregional. OIT-ACTRAV. 1ª. Edición. San José Costa Rica. 2003.

TESIS.

Corvera Luis Alonso. El Ejercicio del Derecho de Asociación profesional y la Privatización de las Instituciones Oficiales Autónomas. Tesis para optar a la Licenciatura en Ciencias Jurídicas. Universidad de El Salvador. San Salvador, 1997.

Hernández Martínez Morena Evelin. La modernización del Estado en el marco de la Globalización de la Economía. Tesis para optar a la Licenciatura en Relaciones Internacionales. Universidad de El Salvador. San Salvador, 1999.

Juárez Lazo Silvia Ivette. La incidencia de la flexibilidad laboral, como una de las tendencias del proceso de Globalización, en la violación de los derechos fundamentales de los trabajadores del sector privado de servicios de la ciudad metropolitana de San Salvador. Tesis para optar a la Licenciatura en Ciencias Jurídicas. Universidad de El Salvador. San Salvador 2003.

Portillo Padilla Rosa Herminia. La privatización de los Servicios de Salud del Instituto Salvadoreño del Seguro Social. Tesis para optar a la Licenciatura en Ciencias Jurídicas. Universidad de El Salvador. San Salvador, 1994.

Romero Abarca Zaida Patricia. El Derecho de Asociación Profesional y el Derecho a Huelga en El Salvador. Tesis para optar a la Licenciatura en Ciencias Jurídicas. Universidad de El Salvador. San Salvador, 1993.

Villegas Deleón Marvin Ronael. El Impacto de la Globalización en la Estructura de la Economía Salvadoreña. Tesis para optar a la Licenciatura en Relaciones Internacionales. Universidad de El Salvador. San Salvador, 1997.

INFORMES.

Garcé Patricia. La Privatización, un Proceso con Fisuras. Informe Social Watch: Los pobres y el Mercado. New York. 2003.

Human Rights Watch. Indiferencia intencionada e inacción del Gobierno de El Salvador en la protección de los Derechos de los Trabajadores. Vol. 15 N° 5. New York. 2003.

Kessler Tim. Del contrato Social a los contratos privados. De la Privatización de la Salud, la Educación y la Estructura Básica. Informe Social Watch: Los pobres y el Mercado. New York. 2002.

Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. Panorama General sobre el Ejercicio de las Libertades Sindicales en El Salvador. San Salvador, junio de 2004.

Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. Fundamentos del Proceso de Reforma del Sector Salud en El Salvador. Mesa Permanente sobre Derechos Humanos a la Salud en El Salvador de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. San Salvador, marzo de 2004.

REVISTAS.

Cardona Amílcar Efrén. Estado de las Organizaciones de los Trabajadores del Sector Público. Federación Holandesa de Sindicatos FNV. Centro de Estudios del Trabajo. CENTRA. 2ª. Edición. Nº 5 Año II San Salvador. 1999.

Cardona Amílcar Efrén. Hacia una política de defensa de los Derechos Laborales y las Libertades Sindicales. Revista Realidad-UCA. Nº 93 mayo-junio 2003.

Molina Carlos Eduardo. Efectos de la Globalización en el Ámbito Laboral. Revista Perspectiva Centroamericana y del Caribe. Año 8 Nº 32. 2000.

Montoya Aquiles. Así anda el mundo de mal. En Revista Estudios Centroamericanos (ECA), El Salvador, un País vulnerable, Universidad José Simeón Cañas. Año LV, Nº 624 San Salvador, octubre 2000.

Salazar Candell Roberto. En Revista Estudios Centroamericanos (ECA). El Salvador de cara al mundo Globalizado del siglo XXI: Un Estado Moderno en función del desarrollo sostenible. Universidad José Simeón Cañas Nº 600 octubre de 1998. Año L III.

Selva Sutter Ernesto. En Revista Estudios Centroamericanos (ECA). La Descentralización y la Reforma de Salud Neoliberal. Universidad José Simeón Cañas N° 660 octubre de 2003. Año L VIII.

Vargas Escolero Marcel. En Revista Estudios Centroamericanos (ECA). Reflexiones en torno a la lucha sindical de SIMETRISSS. Universidad José Simeón Cañas N° 593 marzo 1998. Año LIII.

FOLLETOS.

Avances en la modernización del ISSS. Componente Alternativo de Corto Plazo. El Salvador. Septiembre 2004.

Martínez Julia Evelyn. Neoliberalismo y Globalización. FESPAD. El Salvador.

Samour Héctor. Neoliberalismo. Aspectos Ideológicos. El Salvador.

BOLETINES.

La voz del Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social. N° 3 mayo-junio 2005.

Estadística de Salud del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.
Enero-junio 2004.

LEGISLACIÓN.

Recopilación de Constituciones de El Salvador. Sección de Publicaciones de la Corte Suprema de Justicia. San Salvador 1999.

Normas básicas sobre Derechos Humanos. Publicación del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Imprenta Criterio. San Salvador. 1997.

Código de Trabajo. Diario Oficial N° 142 Tomo N° 236 del 31 de julio de 1972.

Ley del Seguro Social. El Salvador. Decreto Legislativo N° 1263. Diario Oficial N° 226, Tomo 161 del 11 de diciembre de 1953.

Laudo Arbitral del Instituto Salvadoreño del Seguro Social y Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social. El Salvador 2000-2003.

Contrato Colectivo de Trabajo. Instituto Salvadoreño del Seguro Social y Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social. 2005-2008.

Estatutos del Sindicato de trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social. El Salvador. 1996

ANEXOS

MODELO DE INSTRUMENTO PARA LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO.

I. GUIA DE ENTREVISTA A MIEMBROS DE STISS Y SIMETRIS.

1. Se han despedido arbitrariamente a trabajadores del ISSS?

3. Considera Usted que con la concesión de servicios, la finalidad que se busca es la privatización de ISSS?

4. Si no estuviera afiliado a un Sindicato se afiliaría de privatizarse el ISSS?

5. Mantendría su afiliación al Sindicato, si se privatizara el ISSS.

6. Si en las empresas concesionarias de servicios al ISSS se formaran sindicatos, participaría usted en su constitución?

7. Conoce usted el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo firmado con el ISSS?

8. Como considera usted que quedaría la Contratación Colectiva al llevarse a cabo la privatización del ISSS.

9. Considera usted que con la privatización del ISSS, se modificarían los horarios y jornadas de trabajo?

10. Considera usted que la prestación de asistencia médica a los familiares de los trabajadores desaparecerían con la privatización del ISSS?

11. Considera usted que seguirían gozando del beneficio de pago de horas extras al privatizarse el ISSS?
12. Gozan ustedes del beneficio de seguro de vida como trabajadores del ISSS?
13. En caso afirmativo de la pregunta anterior, como considera que quedarían los seguros de vida de los trabajadores del ISSS?
14. Esta regulado en el Contrato Colectivo de Trabajo la prestación por alimentos?