

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
SEXTO SEMINARIO DE GRADUACIÓN EN CIENCIAS JURÍDICAS
PLAN DE ESTUDIO 1993



LA FLEXIBILIDAD LABORAL FRENTE AL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN
EL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL.

TRABAJO DE GRADUACIÓN PARA OPTAR AL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS

PRESENTA:

PATRICIA YANET BERRÍOS VÁSQUEZ

DIRECTOR DE SEMINARIO

LIC. JOSÉ LUIS ALBERTO MONGE

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, OCTUBRE DE 2004

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTORA
DRA. MARIA ISABEL RODRIGUEZ

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

DECANA
LICDA. MORENA ELIZABETH NOCHEZ DE ALDANA

VICE-DECANO
LIC. OSCAR MAURICIO DUARTE GRANADOS

SECRETARIO
LIC. FRANCISCO ALBERTO GRANADOS HERNANDEZ

COORDINADORA DE LA UNIDAD DE SEMINARIO DE GRADUACION
LICDA. BERTHA ALICIA HERNANDEZ ÁGUILA

DIRECTOR DE SEMINARIO
LIC. JOSE LUIS ALBERTO MONGE

INDICE

INTRODUCCION	i
CAPITULO 1.....	1
1- EVOLUCIÓN HISTORICA DE LA FLEXIBILIZACION LABORAL EN EL SISTEMA CAPITALISTA DE PRODUCCION.....	1
1.1- EPOCA DEL LIBERALISMO.....	1
1.2- CRISIS DE GUERRAS MUNDIALES.....	6
1.3- NEOLIBERALISMO.	10
1.4- PRIVATIZACION DE SERVICIOS PUBLICOS EN EL CONTEXTO DE LA MODERNIZACION DEL ESTADO.	16
CAPITULO 2.....	27
2- ORIGEN Y EVOLUCION DE LOS SINDICATOS.....	27
2.1- EVOLUCION DE LOS SINDICATOS EN EL MUNDO EUROPEO.	27
2.2- ANTECEDENTES DE LOS SINDICATOS EN CENTROAMÉRICA.....	37
2.3 ANTECEDENTES DE LOS SINDICATOS EN EL SALVADOR.....	44
2.4- LOS SINDICATOS EN LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTÓNOMAS.	55

CAPITULO 3.....	64
3- ANTECEDENTES Y DESARROLLO DEL ISSS Y SUS SINDICATOS.	64
3.1- ORIGEN Y EVOLUCION DEL ISSS.	64
3.2- CONCESION DE SERVICIOS EN EL ISSS.....	74
3.3- LOS SINDICATOS DEL ISSS.....	85
3.3.1- SINDICATO DE TRABAJADORES DEL ISSS (STISSS)	86
3.3.2- SINDICATO DE MÉDICOS TRABAJADORES DEL ISSS.....	93
CAPITULO 4.....	97
4- EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTONOMAS.	97
4.1- DERECHO CONSTITUCIONAL DE ESTABILIDAD LABORAL.....	103
4.2 TRATADOS Y CONVENCIONES SOBRE EL DERECHO DEL TRABABAJO.....	106
4.3- DOCTRINA SOBRE EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL. .	121
4.4- LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL CODIGO DE TRABAJO.....	122
4.5- ANTEPROYECTOS DE LEY QUE VIOLAN EL DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL.....	124
4.6- EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL ISSS.	129

4.6.1- APLICABILIDAD DE LAUDO ARBITRAL SOBRE LA ESTABILIDAD LABORAL.....	131
CAPITULO 5.....	134
5- ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACION DE CAMPO	134
5.1 ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE CUSTIONARIOS.....	134
5.2 ANALISIS DE LAS HIPOTESIS.	146
CAPITULO 6.....	153
6- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	153
6.1 CONCLUSIONES.....	153
6.2 RECOMENDACIONES.	158
BIBLIOGRAFIA.....	161
ANEXOS	

DEDICATORIA

A las trabajadoras y los trabajadores que lucharon incansablemente para que hoy gocemos del derecho a sindicalizarnos.

A quienes han ejercido el sindicalismo: las procuradoras y los procuradores de los derechos laborales sin discriminación alguna.

A las trabajadoras y los trabajadores del ISSS que se sacrificaron para tener derecho a la Contratación Colectiva.

A las afiliadas y los afiliados del STISSS y SIMETRISSS, que han mantenido sus luchas en base a los principios sindicales, beneficiando al pueblo en general.

A las trabajadoras y los trabajadores del ISSS que por cada huelga que han realizado les han denominado la cuota.

A quienes no se rinden ante el modelo neoliberal y defienden su derecho a la estabilidad laboral.

A quienes se interesan por saber lo que es la flexibilidad laboral y la enfrentan argumentándose en base a derecho.

A mi **tía María Antonieta Vásquez Nieto** ejemplo de mujer sindicalista, quien enfrentó las tanquetas de la extinguida Guardia Nacional para defender sus derechos laborales.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS, POR QUE EXISTO Y SER QUIEN SOY.

PERSONALES:

A MI MADRE *ANGELA VASQUEZ NIETO* POR SU CLAMOR A DIOS POR MI, POR SU APOYO Y AYUDA INCONDICIONAL.

A MI PADRE *ERNESTO BERRÍOS COTO* Y FAMILIA POR SUS ORACIONES, APOYO, AYUDA Y COMPRENSIÓN.

A MI TIA *DORITA VASQUEZ* POR SU APOYO CONSTANTE, ORACIONES Y ESPERAR PARA QUE CONTINUEMOS COMPARTIENDO NUESTRAS VIDAS.

A MI TIO *PACO* POR SU APOYO Y CONFIANZA EN LA CERTEZA DE MIS TRIUNFOS ACADEMICOS.

A MIS HERMANAS: *ARLETTE IVONNE, LINDA, SONIA YANIRA Y YURINA ARELY* POR SU CONSTANTE APOYO Y AYUDA INCONDICIONAL.

A MI HERMANO GEOVANI FRANCISCO POR SU APOYO Y AYUDA, A PESAR DE LA DISTANCIA.

A MIS SOBRINAS POR SU PACIENCIA EN ESPERAR A QUE LES VUELVA A DEDICAR TIEMPO.

A MIS SOBRINOS POR ESTAR PENDIENTES DE MIS ESTUDIOS.

A MI DIRECTOR DE SEMINARIO DE GRADUACIÓN: LIC. JOSÉ LUIS ALBERTO MONGE, POR SU ORIENTACIÓN, PACIENCIA, COMPARTIR SUS CONOCIMIENTOS EN DERECHO Y CONFIANZA EN EL RESULTADO OBTENIDO.

A LOS 33 DESPEDIDOS Y DESPEDIDAS DEL ISSS EN LA HUELGA FINALIZADA EL 13 DE JUNIO DE 2003, POR SER PARTE DE LA MUESTRA Y COLABORAR EN ESTA INVESTIGACION.

A MI COMPAÑERO DE LA "U" Master e Ingeniero RICARDO ALONSO GOMEZ CRUZ, POR SU AYUDA, APOYO Y MOTIVACIÓN.

AL ASESOR LEGAL DEL STISSS LIC. JAVIER ENRIQUE RIVERA SERPAS,
POR SU AYUDA OPORTUNA Y DILIGENTE.

AL SECRETARIO DE PRENSA Y PROPAGANDA DEL STISSS SEÑOR
FRANCISCO FRANCO, POR LA COLABORACIÓN Y AYUDA
INCONDICIONAL.

AL ASESOR Y ENCARGADO DE COMUNICACIONES DE SIMETRISSS DR.
PEDRO BANCHÓN, POR SU COLABORACIÓN Y DILIGENCIA CON LA
INFORMACIÓN.

A LOS DOCTORES MIGUEL ERNESTO RIVERA ACOSTA Y ALEJANDRO
HURTARTE VIDAL, POR RESTAURAR MI SALUD Y PODER FINALIZAR
ESTA INVESTIGACIÓN OPORTUNAMENTE.

A MIS COMPAÑERAS DE TRABAJO: CECY, SILVIA, LUISITA, VIKI, ALBA,
MARITZA Y JAEL POR SU COMPRENSIÓN Y APOYO.

AL COMUNICADOR SOCIAL LIC. MARCO ANTONIO ROMERO CATIVO POR
SU AYUDA Y APOYO CONSTANTE, OPORTUNO Y DILIGENTE.

A GERMAN FACUNDO UN SINDICALISTA NATURAL , POR COMPARTIR SUS CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS.

INSTITUCIONALES:

SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL (STISSS).

SINDICATO DE MÉDICOS DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL (SIMETRISSS).

ASOCIACIÓN GENERAL DE EMPLEADOS PUBLICOS Y MUNICIPALES (AGEPYM).

COORDINADORA SINDICAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE EL SALVADOR (CSTS)

FEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE SERVICIOS PUBLICOS DE EL SALVADOR (FESTRASPE).

CENTRO DE ESTUDIOS DEL TRABAJO (CENTRA).

INTRODUCCION

A finales de la década de los años sesenta y principios de los setenta, el sistema capitalista entró en una crisis económica que puso en cuestionamiento su modelo de acumulación, ello hace posible que se pongan en marcha nuevos mecanismos para contrarrestar esa tendencia. Los economistas de esos años, denominados neoliberales plantearon que el Estado no tenía la capacidad de solucionar los problemas económicos, que el Estado mismo era el problema de la crisis, fundamentalmente su posición radicaba sobre la intervención del Estado en la economía y también en que las trabajadoras y los trabajadores con el poder de los sindicatos, que en esa época se habían multiplicado y fortalecido, no habían permitido que el mercado funcionara libremente.

El modelo neoliberal en materia económica se pone en práctica a través de los instrumentos de la reaccumulación primaria de capital, siendo estos: Los Programas de Ajuste Estructural (PAE) y las Políticas de Mejoramiento de la Estructura Productiva.

Los Programas de Ajuste Estructural son definidos como Políticas económicas impuestas en los países del tercer mundo por el Fondo Monetario Internacional

y el Banco Mundial, su nombre es por que están diseñados para “ajustarles”, las estructuras económicas a los países con el fin de asegurar que sean capaces de pagar los intereses de su deuda externa; contienen principalmente Políticas de Estabilización y Políticas de Mejoramiento de la Estructura Productiva. El ajuste estructural busca la estabilidad económica dejando que las leyes del mercado económico conduzcan al desarrollo económico y social, ya que suponen que la eficiencia y la competencia originan una óptima asignación de recursos, como la satisfacción de las necesidades sociales.

Las Políticas de Estabilización contienen básicamente: políticas fiscales, monetaria restrictiva, de estabilización y liberación del tipo de cambio. Ejemplo de ello son recortes del gasto público en salud, educación, y demás servicios sociales, eliminación de subsidios y supresión del control de los precios de los alimentos de primera necesidad y otros artículos básicos.

Dentro de las denominadas Políticas de Mejoramiento de la Estructura Productiva y también de Ajuste, buscan una mayor diversificación y eficiencia de la economía, rebaja de los impuestos a las importaciones o aranceles, aplicar tasas de interés reales positivas y promoción de exportaciones no tradicionales, cambio de la producción para el consumo interior por la producción para la exportación.

La implementación de los Programas de Ajuste en El Salvador se aplican a partir de 1989 con el “Plan de Ajuste Estructural que se fundamenta en un convenio con el Banco Mundial a partir del 25 de mayo de 1991, aunque las medidas habían sido implementadas desde el segundo semestre de 1989, con la llegada al gobierno del partido Alianza Republicana Nacionalista (ARENA), el presidente Alfredo Cristiani en junio de ese año, se impulsa claramente el Programa de Ajuste Estructural en el país, obteniéndose préstamos del Banco Interamericano de Desarrollo.

Los cambios que se han experimentado bajo la implementación del modelo neoliberal contienen básicamente: La Estabilización, Reformas al aparato productivo nacional, Programas de reformas y modernización del Estado: a través de reformas a la legislación laboral, reformas de la educación, privatización de servicios básicos y reforma judicial.

La actividad laboral en el sector público se desarrolla, básicamente en tres áreas perfectamente diferenciales: Gobierno central, Instituciones Oficiales autónomas y Municipios; el gobierno plantea que la administración pública es burocrática, que está desfasada, que los empleados públicos no se empeñan por brindar un buen servicio, que no es rentable la institución pública, todo ello para sustentar cambios radicales, tales como los mencionados anteriormente, así como procurar que todos los insumos y servicios, sean proporcionados a

través de empresas privadas, poniendo en pleno desarrollo la actual Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública, que ha creado en todas las instituciones gubernamentales las Unidades de Adquisiciones y Contrataciones Institucionales (UACI), ejemplo de ello es la propaganda por todos los medios de comunicación sobre las debilidades del extinto ANTEL, el ISSS y lo más reciente, el sistema judicial.

En el año 2000 la Asociación Nacional de la Empresa Privada ANEP, institución del sector empresarial realiza un Encuentro Nacional de la Empresa Privada denominado popularmente como ENADE, señalando al gobierno, la necesidad de implementar cambios en la normativa existente; entre lo propuesto, lo relativo al ámbito laboral justifican su petición para nivelarse como empresas salvadoreñas con las empresas transnacionales, así como poder competir y no ser absorbidas o disueltas por éstas; que por los acuerdos de libre comercio como el ALCA y El Tratado de Libre Comercio con México podrían afectarles.

Los programas y las políticas económicas encaminadas a la modernización del Estado, donde la privatización de éste, está a la vanguardia como una de las manifestaciones de dichos programas, así como también la flexibilización de las relaciones laborales del Estado para con quienes prestan sus servicios,

independientemente de su forma de contratación, lo cual podría conducir finalmente a una desregulación laboral y por ende trascender en los derechos adquiridos de los trabajadores y las trabajadoras, tales como la estabilidad y asociación profesional.

La actividad laboral del sector público en las Instituciones Oficiales Autónomas, se ha visto afectada por la flexibilización laboral, por lo que la investigación se realizó en una de estas instituciones, donde hay una importante y constante lucha por contrarrestar sus efectos, a través de los sindicatos que en la misma existen, STISSS Y SIMETRISSS, el primero de trabajadores y el segundo de médicos trabajadores en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

El problema que se investigó fue ¿En qué medida la flexibilización laboral ha afectado la Estabilidad Laboral de los trabajadores y de las trabajadoras en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, que factores inciden en esa afectación?

Las unidades de investigación fueron el universo de trabajadoras y trabajadores sindicalizados y despedidos con o sin responsabilidad patronal en el área metropolitana de San Salvador, del Instituto Salvadoreño del Seguro Social durante el período comprendido desde junio del año 2002 a diciembre de 2003. Debido a que surgieron datos de acciones y hechos después de la fecha límite

de la finalización de la investigación, se han incorporado datos hasta la fecha de finalización de la presentación de la misma.

Los objetivos planteados fueron:

1. Contribuir al conocimiento teórico de la flexibilidad laboral en el marco del neoliberalismo y su aplicación en el ISSS.
2. Conocer la eficacia de la aplicación del Laudo Arbitral en la protección de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras del ISSS.
3. Indagar en qué medida han incidido las propuestas de la ANEP al gobierno, en la estabilidad laboral de los trabajadores y las trabajadoras del ISSS.
4. Investigar la comunicación existente entre los sindicatos STISSS y SIMETRISSS con el Ministerio de Trabajo y Asistencia social.

El sistema de hipótesis contenía una hipótesis general y cinco específicas, las cuales se enumeran:

- 1- Cuanto menor sea la aplicación de la flexibilización laboral en los trabajadores y las trabajadoras sindicalizados del ISSS, mayor efectividad habrá

del principio de estabilidad laboral.

2- A mayor aplicación de las normas del Laudo Arbitral del ISSS, más observancia habrá del fuero sindical en los trabajadores y las trabajadoras.

3- A partir de las propuestas laborales al gobierno por ENADE 2000 Y 2002, se han incrementado las concesiones de servicios en el ISSS.

4- A mayor implementación de la flexibilidad laboral en el ISSS, menor asistencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a los sindicatos STISSS y SIMETRISSS.

5- A mayor conocimiento de las trabajadoras y los trabajadores sindicalizados en el ISSS sobre los derechos consagrados en el Laudo Arbitral, menor cantidad de despidos durante el periodo de junio de 2002 a diciembre de 2003.

6- La mayoría de los trabajadores y las trabajadoras despedidos del ISSS desde junio de 2002 a diciembre de 2003, desconocen la aplicación de la legislación laboral respectiva a su forma de contratación.

Se considera que los datos obtenidos a través de las técnicas de investigación socio-jurídicas siguientes: investigación documental en bibliotecas,

hemerotecas e Internet; investigación de campo en los sindicatos del ISSS, en la Federación de Trabajadores Públicos, la Central de Trabajadores Salvadoreños, la Asociación General de Empleados Públicos y Municipales, así como la aplicación de las técnicas de entrevista y un cuestionario, permitieron obtener el resultado que a continuación se presenta.

El aporte académico que se proporciona, a través del informe, trascenderá en los sindicatos y población en general, a medida que se discuta y analice el contenido, así como que se consideren objetivamente las recomendaciones planteadas.

CAPITULO 1.

1- EVOLUCIÓN HISTORICA DE LA FLEXIBILIZACION LABORAL EN EL SISTEMA CAPITALISTA DE PRODUCCION.

1.1- EPOCA DEL LIBERALISMO.

La flexibilización laboral se remonta hasta la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, época en que nace el Liberalismo y a la que se le reconoce como el surgimiento de éste, el cual es considerado además, como una doctrina económica, política y hasta filosófica que aboga como premisa principal por el desarrollo de la libertad personal e individual y, a partir de ello, por el progreso de la sociedad, es un cúmulo de ideas que se destacan por el reconocimiento de la igualdad de las personas.

El liberalismo se expresa por primera vez en Europa bajo la forma del humanismo, reorientando el pensamiento del siglo XV en consideración a las condiciones y potencialidades de los seres humanos. En el siglo XVII, durante la Guerra Civil inglesa, algunos miembros del Parlamento empezaron a debatir ideas liberales tales como: la ampliación del sufragio, el sistema legislativo y la libertad de pensamiento y opinión. Las polémicas de esa época engendraron a uno de los clásicos de las doctrinas liberales: John Milton, quien defendía la libertad de pensamiento y de expresión.

Uno de los primeros y más influyentes pensadores liberales, en quien trascendió Milton, fue el filósofo inglés John Locke, a quien se considera en general, como padre del liberalismo y el propulsor del constitucionalismo, corriente jurídica y política, que propende a la preservación de los derechos individuales. A Locke se le atribuye además la Constitución de Filadelfia de 1787 y la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano 1789; también se pone en relieve la presencia de Locke en el pensamiento francés, su filosofía fue rescatada y enriquecida de forma más destacable por el escritor y filósofo Voltaire, el cual insistía en que el Estado es superior a la Iglesia.

La Revolución Francesa significó un cambio en las instituciones de esa nación, un cambio total en superestructura como infraestructura, por ello es una revolución política, económica, social e ideológica que sirvió a la clase burguesa: los mercantilistas, quienes querían la libertad de la industria y la destrucción de las barreras que se oponían a su desarrollo, son lo que se conoce como Escuela Económica Liberal,¹

Debido a que en épocas anteriores, para asegurar la vida del hombre, se dan formas especiales de subordinación como la esclavitud en la época antigua, siervos de la gleba durante la edad media, los aprendices, compañeros oficiales y maestros, en la época del corporativismo, que poco a poco van

¹ Martín Baró, Ignacio. Psico-diagnóstico de América Latina. Departamento de Psicología. Universidad Centroamericana José Simeón Cañas. Editorial LEA. 1972. San Salvador, El Salvador. Pág. 143.

desapareciendo, en Francia los liberales y mercantilistas se encontraron con la lucha obrera, que constituyó una realidad indispensable para su sobrevivencia. Los efectos de la industrialización llevaron al trabajador a ser sustituido por la automatización del trabajo, considerando como enemigo principal de éstos a las máquinas; esa sustitución conlleva a los trabajadores a luchar para mejorar las condiciones de trabajo y por ende de vida, y donde además la burguesía triunfa en su lucha contra la nobleza.

Carlos Marx en el Manifiesto comunista, explicó que “la Revolución francesa fue una lucha entre dos sub-clases de los poseedores de la tierra y de la riqueza..., la clase obrera proletaria que lucharía para vencer un día al capital y organizar el reino de la libertad por el trabajo.

En los mismos días de la Revolución, la clase trabajadora supo que la burguesía triunfante no toleraría acto alguno que pudiera restringir su libertad de acción. Apoyada en la concepción individualista de la sociedad y del hombre, según la cual, cada ser humano debía obrar por sí solo en la búsqueda de su nivel de vida, en el pensamiento de la escuela económica liberal,...²

En Gran Bretaña, el liberalismo fue elaborado por la Escuela Utilitarista, principalmente por el jurista Jeremy Bentham (1850) y por su discípulo, el

² De La Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Fuentes Impresas S.A., 2ª. Edición. México.1979.Pág. 682.

economista John Stuart Mill. Los utilitaristas sostenían que la única función del Estado consistía en incrementar el bienestar y reducir el sufrimiento de las personas, pues si bien las leyes son un mal, son necesarias para evitar males mayores.

A mediados del siglo XIX, el desarrollo del constitucionalismo, la extensión del sufragio, la tolerancia frente a actitudes políticas diferentes, la disminución de la arbitrariedad gubernativa y las políticas tendentes a promover la estabilidad económica de las personas, hicieron que el pensamiento liberal ganara poderosos defensores en todo el mundo.

A pesar de la transformación en la filosofía liberal a partir de la segunda mitad del siglo XIX, todos los liberales modernos están de acuerdo en que su objetivo común es el aumento de las oportunidades de cada individuo para llegar a realizar todo su potencial humano.

A finales de ese siglo la aplicación del Liberalismo en el aspecto económico connotaba aspectos en que la misma libertad desencadenó en mayor pobreza y condiciones laborales en detrimento del bienestar de la persona, por lo que algunos autores consideran que el Liberalismo en sí, fue negativo a aquellos que vendían su fuerza de trabajo.

Durante este período hay un apogeo del liberalismo que ya se detalló anteriormente y que trasciende, en una lucha constante de trabajadoras y trabajadores por sobrevivir en el nuevo sistema y conservar sus trabajos. Luego surge el florecimiento de las ideas socialistas, produciéndose movimientos insurreccionales de carácter económico y social, surgiendo los primeros indicios del derecho del trabajo; al período anterior se le conoce como el período de tolerancia, donde los trabajadores y las trabajadoras pudieron asociarse libremente y consecuentemente velar por sus intereses, especialmente por la estabilidad de sus empleos.

En Alemania, al canciller de hierro Bismarck se le nombró el autor de la política social, cuya esencia era el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras, llegándose hasta su protección y marcando un límite a la explotación, su mayor aporte fueron los seguros sociales, pero no reconoce el interés profesional ni la existencia de sindicatos.

En El Salvador, los gremios se desintegraron con el liberalismo; el artesano se desorganiza y muchos de sus miembros instalan sus propios talleres quedando indefensos frente a la competencia de las fábricas y viven la pérdida de las ventajas que los gremios les daban en protección y socorro.

De 1860 a 1870 se marcan las épocas de proliferación y expansión de las formas organizativas del artesanado. Se destaca “LA CONCORDIA” fundada

en 1872 y se extiende hasta la década de los años 1940, es aquí que se siente la necesidad de organizarse.³

1.2- CRISIS DE GUERRAS MUNDIALES.

Las crisis económicas del siglo XX ponen en evidencia la vulnerabilidad del liberalismo, especialmente con la primera guerra mundial y luego por la Gran Depresión de 1929.

Después de la primera guerra mundial, a partir del Tratado de Versalles de 1919, los países europeos atraviesan una economía en crisis por los destrozos de guerra, así como por las medidas económicas implementadas y por la falta de solidaridad en los tratados de paz. Luego en ese mismo año, la Constitución de Weimar genera un cambio sustancial en el Derecho del Trabajo, la coalición y huelgas dejan de ser figuras delictivas.

En toda Europa se dan luchas por que se reconozca la existencia legal de los sindicatos, de las asociaciones y por la celebración de los contratos colectivos, éstas significan la culminación de los esfuerzos del proletariado, permitiendo la organización de los trabajadores y las trabajadoras.

En 1928, en Estados Unidos de América, se presenta el primer signo de la

³ Menjivar, Rafael. Formación y Lucha del Proletariado Salvadoreño. Colección Estructuras y Procesos. Vol. 7. UCA Editores. 1986. San Salvador El Salvador. Pág. 55

recesión en la industria de la construcción; en septiembre de 1929, la tendencia de la bolsa de valores está estabilizada, pero debido a la baja de los precios en el acero y cobre a finales del mes de octubre del mismo año estalla la verdadera explosión, millones de títulos valores son ofertados en el mercado a bajo precio y no se encuentran compradores, ello provoca pánico en los mercaderes e inversionistas, generándose la gran depresión; ya en 1930 el hundimiento de la bolsa es imparable, la crisis repercute en toda la economía norteamericana. Es hasta 1932 que Estados Unidos de América toma medidas económicas, tales como: los bancos americanos repatrian sus capitales, de esa forma la crisis económica pasa a Europa, afectando a los países más desarrollados y a los que basaban la agricultura en un solo producto, el comercio internacional estaba desorganizado.

En 1933, el presidente los Estados Unidos de América Franklin Roosevelt, un socialdemócrata, ejecuta una política económica que devalúa el dólar, aumenta salarios, reduce horas de trabajo y financia obras públicas, realizándose un total intervencionismo del Estado; en cambio en Alemania Adolfo Hitler se convirtió en canciller, aplicando como solución el sistema de autarquía económica con inclinación bélica (nazismo), y retira a su país de la Sociedad de Naciones como política exterior que la lleva a la segunda guerra mundial.

Durante el período de las dos guerras mundiales, tanto los trabajadores y las

trabajadoras como patronos, formaron sus organizaciones sin que el Estado interviniera, se instituye la contratación colectiva, deviniendo en nuevas condiciones de trabajo. Las repercusiones de las guerras mundiales, se manifiestan en la masificación del trabajo bajo relación de dependencia, el aumento de la población trabajadora urbana, el uso de la máquina en la industria, llevó a que la mayoría de la sociedad dependiera en el orden económico-social de unos pocos, llegando a ser grandes masas de grupos sociales desprotegidos. Llegaron a vivir en condiciones extremas de pobreza, por lo que se buscó reglamentar y vigilar esas condiciones libremente pactadas entre patronos y obreros, por razones de auto conservación y defensa.

Las primeras acciones de los movimientos obreros, como las huelgas y otro tipo de presiones se inician clandestinamente, logrando que el Estado y patronos consideraran regular esas inquietudes sociales. La cuestión social debía ser concretada en hechos, a ello se le suman las presiones de la clase trabajadora por lo que en esa época nacen: EL DERECHO SOCIAL, EL DERECHO DEL TRABAJO Y EL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL. Se reconoce además EL DERECHO SINDICAL. Posteriormente nacen los Tratados y Convenciones Internacionales en materia laboral.

En El Salvador, en 1918, se celebró en Armenia, Departamento de Sonsonate, un Congreso Obrero, siendo este una expresión de la organización laboral y

lucha obrera, además la descomposición del artesanado; asistieron alrededor de 200 delegados representando las organizaciones mutualistas y obreras de la época. Pero antes en 1911 es cuando se inicia realmente esta organización, quedando definido hasta 1920 donde crecía la lucha entre artesanos y obreros. Entre 1927 y 1931, durante el gobierno de Pío Romero Bosque, se creó el Departamento de Trabajo, realizándose la preparación de legislación sobre: DERECHOS Y DEBERES DE EMPLEADOS Y EMPLEADORES, abarcando aspectos como huelga y paros entre otros.

Luego en 1932 estalla una insurrección popular, que falla debido a la masacre de alrededor de 32,000 trabajadores y trabajadoras, llegándose inevitablemente a un trabajo clandestino en busca de su reorganización como gremio laboral, y es hasta 1948 que el movimiento obrero ya fortalecido, ofrece su apoyo condicionado al gobierno: Demandando LIBERTAD DE ORGANIZACIÓN SINDICAL, LEGISLACION DE TRABAJO Y RESTABLECIMIENTO DE LIBERTADES DEMOCRATICAS ENTRE OTRAS, desembocando ello en la aprobación de una nueva Constitución Política aprobada en 1950, donde se establecen los derechos sociales de los trabajadores.⁴

⁴ Menjivar. Op. Cit. Pág. 23

1.3- NEOLIBERALISMO.

El neoliberalismo es la negación del pensamiento liberal clásico, “por cuanto implica un darvinismo social opuesto a los ideales, motivaciones y objetivos económicos y sociales de los autores de la economía política británica...”⁵ Los liberalistas clásicos tenían un ideal competitivo humanista.

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.

Después de la segunda guerra mundial, surge otro economista inglés John Maynard Keynes, con su Teoría General de la Ocupación, el interés y el dinero; proponía el inflacionismo y el déficit público como solución de todos los males. “... la crisis es culpa de la intervención del Estado”.⁶ refiriéndose al control total que tenía el Estado de la economía.

A finales de la década de los años sesenta y principios de los setenta, el sistema capitalista entró en una nueva crisis económica que puso en cuestionamiento el modelo de acumulación vigente desde la última guerra

⁵ Samour, Héctor. Neoliberalismo: aspectos ideológicos. S/A, S/E, S.S. El Salvador, Pág.1

⁶ Aguilar, José Víctor. El Neoliberalismo. Asociación Equipo Maíz, 5a. Reimpresión de 1a. Edición. 2001, El Salvador Pág. 25.

mundial, ello hace posible que se pongan en marcha nuevos mecanismos para contrarrestar esa tendencia.

Las causas de esa crisis se resume en “desaceleración del proceso de innovación tecnológica... los logros de los movimientos sindicales en cuanto a aumento en prestaciones laborales y en los salarios,... crisis energética de 1973 ocasionada por el aumento en los precios del petróleo”.⁷ Las consecuencias fueron la caída en la productividad, la disminución del crecimiento económico, el aumento del desempleo, el aumento del déficit fiscal y la caída de la inversión entre otros. En Centro América, esta crisis “se manifiesta básicamente en el agotamiento del modelo económico agro-exportador-industrial”.⁸

Los economistas de los años setentas, denominados neoliberales, cuyos principales representantes son Milton Friedman, F: Von Hayek y la Escuela de Chicago, plantearon: “El Estado no es la solución, el Estado es el problema,... y también de las trabajadoras y los trabajadores que con el poder de los sindicatos, no han permitido que el mercado funcione libremente”.⁹

El neoliberalismo es la negación del pensamiento liberal clásico, “por cuanto durante los últimos treinta años la tendencia más importante a nivel mundial

⁷ Martínez, Julia Evelyn. Neoliberalismo y Globalización. FESPAD. El salvador, S/E, S/A, Pág.2

⁸ Ibidem

⁹ Aguilar, Op cit. Pág. 25.

en lo relativo a la economía ha sido la globalización, entendida como la transformación de un conjunto de economías nacionales interdependientes en una sola economía global con procesos de producción y comercialización generalizados por todo el mundo, en función de las ventajas competitivas y de la competencia a nivel global, hace referencia además a un nuevo modo de estructuración económica mundial, ya no nacional, que se constituye en el horizonte estratégico y natural de las grandes empresas para la producción, distribución de bienes y servicios, entendiéndolas como transnacionales.

Tres son los rasgos que identifican básicamente a la globalización y son: formación de un mercado mundial realmente unificado, desde el punto de vista de la producción y del intercambio, la emergencia de empresas mundializadas dirigiendo la producción y la distribución de sus productos y servicios, así como el levantamiento de una economía sin adecuado mecanismo de regulación”.¹⁰

La globalización se refuerza en los años ochentas, tiene su mayor apogeo en aspectos como:

◆ En la base tecnológica: desarrollo de los medios de comunicación, de transmisión de conocimientos y de gestión instantánea de los flujos

¹⁰ Husson, Michel. “Mundialización” (Paris, Francia. 1994) www.iadb.org, Pág. 5

financieros, del trabajo a distancia.

◆ En el plano político, con políticas neoliberales que buscan el despojo de las actividades económicas más rentables que por muchos años habían estado en manos del sector público, redefiniendo las actividades o funciones del Estado en lo económico. Por lo que puede afirmarse que la globalización, principalmente en el aspecto económico, específicamente financiero, deriva una desreglamentación de los mercados de capitales y de las monedas.¹¹

Lo anterior se ha dado en las primeras fases, ya que posteriormente se concentra en el comercio de mercancías y de la fuerza de trabajo.

La globalización intenta sintetizar las tendencias recientes del desarrollo capitalista mundial y dichas tendencias se resumen en lo siguiente:

* Transformación de la producción y distribución de bienes y servicios, generado por la llamada tercera revolución tecnológica e industrial, impulsada a su vez, por la electrónica, la informática, la automatización, el uso de nuevos materiales y la biotecnología en los procesos productivos.

* Un nuevo esquema de producción global que integra a un gran número de

¹¹ Idem, Pág. 2

países, vía la desconcentración de la producción, toda una serie de procesos tales como la producción de partes, componentes y generación de servicios a bajo costo.

* La acelerada integración de las economías nacionales a la nueva dinámica de los mercados globales, fenómeno impulsado fundamentalmente por medio de la apertura comercial y a la eliminación de la actividad estatal en las áreas antes consideradas como estratégicas para el desarrollo de las respectivas economías nacionales: telecomunicaciones, energía eléctrica, agua potable, y otros.

* La formación de tres grandes bloques regionales en Europa, América del Norte y Asia, cada uno de los cuales está siendo liderado por los tres más poderosos países del mundo: Alemania, Estados Unidos de América y Japón, respectivamente.

* Establecimiento de alianzas económicas estratégicas entre países y entre empresas, a partir del aprovechamiento de las ventajas comparativas y la complementación productiva, lo que conlleva un reforzamiento al liderazgo de la empresa privada, y por lo tanto, el debilitamiento y eliminación de los tradicionales monopolios públicos.

* Generación de una crisis en las ideologías y en los esquemas teóricos que antes se presentaban como alternativas para resolver las consecuencias negativas del desarrollo capitalista, tendencia manifiesta en la desmedida propaganda que trata de imponer al neoliberalismo como la única corriente de pensamiento capaz de explicar los fenómenos de la globalización en curso.

Dadas las tendencias del capitalismo contemporáneo, hoy en día, en la medida en que una proporción importante de los intercambios externos de un país determinado, son en realidad negociaciones internas de las grandes firmas, el impacto sobre los saldos comerciales y financieros dependen al final de cuentas, de las consideraciones de estrategias privadas.¹²

Basado en lo anterior, la principal función económica del Estado, como productor de bienes y servicios públicos estratégicos para la sociedad, ha cambiado y consiste ahora en asegurar las condiciones generales de esa atracción generada por la competitividad, lo cual no es más que entre otros la existencia de una oferta de factores eficientes, lo que conlleva a la calificación de la mano de obra, aplicación y mejoramiento de la infraestructura y de los mecanismos de las comunicaciones.

En tal sentido el Estado debería brindar seguridad a aquellos y aquellas cuyo

¹² Idem. Pág. 3

acceso al mercado laboral no esté garantizado por el orden establecido, a quienes el desempleo, la inseguridad social y desregulación de normas laborales les disminuyan su capacidad adquisitiva y vulneren los derechos conquistados a través de luchas constantes por una mejor condición laboral. Pero lo que sucede es que los gobiernos van perdiendo su capacidad de ejercer control rígido sobre los procesos económicos y políticos internos de un país, debido a los imperativos que exige la inserción de las economías en los mercados mundiales.

Muchos países como El Salvador, han aceptado voluntariamente esa pérdida relativa de la soberanía para buscar el fortalecimiento de sus economías, mediante la adopción de las políticas de estabilización y de ajuste estructural, bajo lo cual se ha retomado la concepción de la actual modernización del sector público.

1.4- PRIVATIZACION DE SERVICIOS PUBLICOS EN EL CONTEXTO DE LA MODERNIZACION DEL ESTADO.

El concepto de soberanía de un Estado, como se ha visto en los 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 Fondo Monetario Internacional (FMI), los incorpore a la

globalización. En ese sentido, la aplicación perseverante de políticas macroeconómicas y financieras promovidas por el FMI, 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.¹³

La privatización en la distribución del agua, electricidad, telecomunicaciones, transporte, bancos y seguros, es parte de la globalización, atraen el desplazamiento de capitales, ya que los productos no lo necesitan, permitiendo la globalización sin mayor obstáculo y como medio para facilitar la expansión de las actividades transnacionales, frente al Estado.¹⁴

Las estrategias de desarrollo fueron aplicadas en América Latina y consistieron fundamentalmente 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 fortalecer 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

¹³ Camdessus, Michael. Vivir en la Ciudad Global. SELA, Revista Capítulos no. 45, enero-marzo 1996. Pág. 3.

¹⁴ Husson, Op. Cit., Pág. 2

prestación de servicios, lo que conlleva desestabilización a los Estados Latinoamericanos y con ella a la modernización, para lo que 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 hacia otro lado.¹⁵

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.¹⁶ Esto es la llamada “Modernización del Estado”.

Dado que bajo el fenómeno de la globalización se hace necesario que el sector público transfiera responsabilidades a las organizaciones y agentes privados, y que por ende a su vez preserve la función esencial del Estado, la cual consiste en definir las reglas generales y específicas para la convivencia en sociedad y por lo tanto, para el funcionamiento del mercado, así como

¹⁵ Husson., Op. Cit.,Pág. 5

¹⁶ Camdessus, Michael “Ajuste, Crecimiento y Reforma Social.” En: Foro sobre Reforma social y Pobreza. Washington, EE.UU., 1993 (Banco Interamericano de Desarrollo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo). Pág. 67.

también, intervenir en la medida de lo necesario para corregir las imperfecciones del mercado, en especial las que limitan la competencia e impiden una distribución socialmente aceptable del ingreso.

Puede establecerse en ese sentido, que las responsabilidades, el Estado las va trasladando al sector privado, desarticulando la función social que le compete, por lo que la reforma del Estado se delimita al menos en cuatro presupuestos básicos:

- * Reformas económicas: priorizando la sanidad de las finanzas públicas, reduciendo el sector público, deteriorando con frecuencia la capacidad del Estado en sectores claves, como el social.

- * Revalorización del gasto público social.

- * Fortalecimiento de políticas que requieren compromisos para distribuir los costos de la función pública.

- * Nuevas formas de relación entre el Estado y la sociedad, el primero se desliga de las responsabilidades que tiene por la ley transfiriéndole a la sociedad, independientemente de la condición de las personas humanas a

ésta mayores responsabilidades en la gestión económica y social.¹⁷

En El Salvador, como en Latinoamérica, los Programas de Estabilización Económica y de Ajuste Estructural consisten en un conjunto de políticas de liberalización del mercado, influenciados por el Banco Mundial (BM) y el Fondo Monetario Internacional (FMI).

Esas instituciones, han apoyado técnica y financieramente los programas ya mencionados, para modificar la estructura de la economía, iniciando con los Programas de Estabilización y luego los de Ajuste Estructural. Los primeros abarcan la restricción de créditos, devaluación de la moneda y liberación de precios; los segundos abarcan la desregulación, la apertura de la economía al mercado y a la inversión extranjera y básicamente la redefinición del papel del Estado.¹⁸

La redefinición se focaliza en los servicios sociales que van hacia los sectores más vulnerables de la población. Por lo que la modernización del Estado ha sido diseñada para reestructurar la burocracia del Estado a fin de hacerla más eficiente y reducir sus costos, a través del despojo de aquellos activos y funciones del Estado que conlleva la provisión de servicios públicos, los cuales

¹⁷ BID/PNUD. Informe sobre: "Reforma Social y Pobreza: Hacia una Agenda Integral de Desarrollo." Washington. Estados Unidos de Norte América. 1993.

¹⁸ CED/FUNDE/SAPRIN. Estrategias y Proyectos del Banco Mundial y del Banco Interamericano en El Salvador, 1998.

podrían ser asumidos por el sector privado de forma rentable, pretendiendo establecer los marcos legales, institucionales y regulatorios que fomenten la inversión privada. Bajo esta perspectiva, los mecanismos que se destacan son: la privatización, la descentralización, redimensionamiento administrativo central y la desregulación.

El proceso de reformas de las empresas públicas establece inicialmente la toma de decisión si se privatizan los servicios públicos, o sea referida a la transferencia de la propiedad de los activos del Estado hacia los privados por medio de los mecanismos posibles, o por la descentralización administrativa, que consiste en el traslado de competencias de una administración pública a otra de inferior nivel, no debe confundirse con la desconcentración administrativa. En la descentralización, el gobierno central transfiere recursos, autoridad y funciones al sector privado y/o las organizaciones no gubernamentales.¹⁹

Como ejemplo de privatizaciones en El Salvador, se tiene la que estudió la Comisión de Economía y Agricultura de la Asamblea Legislativa que terminó con la aprobación en 1996 de la Ley de Privatización de la Administración Nacional de Telecomunicaciones (ANTEL), dicha comisión propuso además la

¹⁹ FMI. Descentralización: los países de América Latina y el Caribe discuten sus respectivos modelos. Responsabilidad. Boletín del Proyecto Regional para mejoramiento de la administración financiera en América Latina y el Caribe. Fase II, No. 14. Junio de 1997. Pág. 2

creación de la Ley de Telecomunicaciones y la Ley de la Superintendencia de Electricidad y Telecomunicaciones.

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 No. 511 de 1986, se designó a la Central Eléctrica (CEL), para representar a las Compañías distribuidoras de energía eléctrica a quienes se les había vencido el plazo de las concesiones de distribución de energía eléctrica. CEL contrató 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 No. 283, recibió el mandato de iniciar el proceso de reestructuración de la distribución de la 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);

Compañía de Luz Eléctrica de Santa Ana (CLESA); Distribuidora de Electricidad del Sur (DELSUR); Empresa Eléctrica de Oriente (EEO).

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 y las cotizantes por edades, los trabajadores y las trabajadoras 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 años, tenían opción de quedarse con el ISSS o INPEP y las mujeres mayores de 50 y hombres mayores de 55 años obligatoriamente se quedaban con éstos, 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 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 conocido como IVM y el de Salud, desapareció el Régimen General y Especial del ISSS, el primero era aplicado a los trabajadores y las

trabajadoras de la empresa privada, el segundo aplicado a empleados y funcionarios públicos; la cobertura de dichos regímenes es que la invalidez y muerte por enfermedades y accidentes comunes las cubre la AFP; los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales las cubre el ISSS, independientemente si es afiliado a éste o no, la razón es por que 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 razón a lo anterior, se tiene un sistema público de pensiones administrado por el ISSS-INPEP y uno privado administrado por las AFP's.

En atención a la privatización, específicamente del sector salud, se refiere a que el gobierno traslada al sector privado, aquellas acciones que por su naturaleza pueden ser mejor realizadas por el sector privado. Así el Estado mantiene 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.²⁰

En junio de 1990, se aprobó en el ISSS el proyecto de consulta externa privatizada en clínicas particulares de médicos y médicas del área

²⁰ FUSADES. Boletín Económico y Social. No. 82. Pág. 16

metropolitana, se inició con la consulta de 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 atender las consultas subsecuentes, del 5 de julio de 1991 en adelante se implementó dicho sistema en el interior del país.

El ISSS contrató los servicios de 827 médicos, con 2,726 horas/médico diarias en 1991, de los cuales el 39% eran de medicina general y el resto de 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 dio para este tipo de consulta, fue el retraso acumulado de solicitudes de consulta y por los tiempos de espera para su obtención, buscando reducirlo en la consulta de especialidades, aun período no mayor de 5 días hábiles.

Administrativamente, el ISSS a través de la Unidad de Planificación del Departamento de Desarrollo Institucional, emitió un documento titulado “Procedimientos y normas para el funcionamiento del sistema de consulta externa de especialidad en clínicas privadas”. Este sistema de atención duró algunos años, luego fue suspendido. Las formas de aplicación del modelo neoliberal, específicamente en lo que respecta a la concesión de servicios y la flexibilización laboral se ha dado en el ISSS, en forma paulatina y constante,

por lo que se abordará nuevamente en el capítulo III, dada su importancia y trascendencia a los usuarios y las usuarias del mismo, a la población salvadoreña, y específicamente a los trabajadores y trabajadoras del ISSS.

CAPITULO 2.

2- ORIGEN Y EVOLUCION DE LOS SINDICATOS.

2.1- EVOLUCION DE LOS SINDICATOS EN EL MUNDO EUROPEO.

Desde los tiempos más antiguos el hombre ha intentado agruparse de acuerdo a sus ocupaciones y en defensa de sus intereses comunes. Por ejemplo, en Egipto desde 4000 años a.c. ya existían diferentes asociaciones de mercaderes o embalsamadores. También en el imperio romano las leyes protegían con privilegios especiales a los Colegium, que eran uniones de trabajadores de una misma especialidad bajo algunas normas de conducta.

La multiplicación del ser humano desbordó la primera de las sociedades, la familia de familias: El clan, donde por la conciencia de agrupación de sus integrantes se produce un tipo de conciencia laboral, o sea con dedicación a una misma actividad de trabajo, fuese en caza, pesca o agricultura, razón por la cual se le conoce como el embrión del asociacionismo laboral.²¹

El clan lentamente se va reduciendo, según el modo de sobrevivencia. Posteriormente en Roma Italia, aparecen las primeras Corporaciones

²¹ De Torres Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. tomo II. 1ª. Edición. Editorial Heliasta. Argentina. 1992. Pág. 38.

consideradas estas como gremios o asociaciones de hecho, llegando a convertirse en una fuerza laboral por el número de personas que las integraban, así como por privilegios y atribuciones que les confirieron, inicialmente se conformó sólo por la clase trabajadora, luego se incorporaron personas libres y esclavos, reconociéndoseles posteriormente como asociaciones de pequeños productores y artesanos, siendo un importante aporte en la historia de la organización laboral pero no directamente al sindicalismo estrictamente dicho.

Cuando realmente las asociaciones laborales adquirieron tal grado de organización e importancia fue en la Edad Media en Europa, en donde la vida social de los pueblos giraba alrededor de las mismas.

La opresión a los gremios medievales era tan aguda que se asimilaba a la esclavitud, luego surgen Las Guildas, 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; posteriormente nacen las Cofradías formadas por religiosos con un mismo oficio, estas concentran grandes masas de trabajadoras y trabajadores, convirtiéndose luego en cofradía-gremio, posteriormente se separan y quedan las segundas como asociaciones profesionales.

Años después surgen las Corporaciones de Oficio, fijando contratos con condiciones para el maestro y el oficial y de aquel con el aprendiz, es aquí donde florece el artesano.

Durante 1789 se suprime el régimen corporativo, debido a la aplicación del Liberalismo y consecuentemente del individualismo, esto conlleva un triunfo del capitalismo sobre el hombre, prevalece la mercancía, el capital y el desarrollo industrial sobre los derechos humanos, conociéndosele como la etapa de la Revolución Industrial por ser el período en el que un conjunto de invenciones e innovaciones conexionadas, permitieron lograr una enorme aceleración de la producción de bienes y asegurar un crecimiento económico auto sostenido, independiente de la agricultura.

Se producen grandes cambios en lo social, económico y político, se produce la concentración de capitales, aumento y cambio del proceso de producción, empezando a realizarse en grandes empresas o fábricas eliminando pequeños talleres domésticos y artesanales, el trabajo se trasladó de la fabricación de productos primarios a la de bienes manufacturados y servicios, aumentó la especialización laboral, creándose mayor división del trabajo donde la invención de la máquina de vapor contribuyó de gran manera, el desarrollo del sistema fabril llevó a los propietarios de las fábricas de algodón a la explotación de mujeres, niños, niñas y hombres quienes trabajaban largas

jornadas entre 14 a 16 horas diarias, y además en condiciones insalubres; recogían de los orfanatos a los menores o los compraban a gente pobre, haciéndoles trabajar después a cambio de su sobrevivencia.

En algunos casos menores de cinco y seis años llegaban a trabajar entre 13 y 16 horas al día. Eran trabajos que desgastaban sus cuerpos y mentes. Los salarios apenas alcanzaban para un alimento diario y muchas veces ni para eso. Si un trabajador o trabajadora se enfermaba o decaían sus fuerzas, se le despedía de inmediato, la clase trabajadora no tenía derechos ni garantías sociales, era explotada hasta el extremo, el presente lo vivían sin esperanza, sobre esta manera de vivir y trabajar se desarrollaron las primeras etapas del capitalismo.

Posteriormente, en junio de 1791, la Asamblea Constituyente de Francia dio el tiro de gracia al régimen corporativo, con la aprobación de la Ley Le Chapelier, consistente en la prohibición del restablecimiento de las corporaciones de oficios. Con igual orientación que el Edicto de Turgot del año 1776.²²

En 1804 se creó el Código de Napoleón, conteniendo el Contrato de Arrendamiento de Obra y Servicio otorgando: igualdad entre partes y libre

²² Ossorio, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta S.R.L. Argentina. Pág. 426.S/A.

acuerdo de voluntades. Luego en 1824 los ingleses formaron las asociaciones de trabajadores o “TRADE UNION”²³

Es importante hacer notar que los principios fundamentales de la Revolución Francesa fueron: los de libertad individual, fraternidad e igualdad, donde las relaciones de trabajo debían regirse por el Derecho Civil.²⁴

Lo anterior repercute en que los trabajadores y las trabajadoras viven el principio de igualdad pero solo en teoría, ya que la miseria, el hambre y la injusticia eran su realidad, se dan cuenta que a la par de las bondades del liberalismo económico, quedaban aislados y desamparados frente a su patrono, la contratación individual de trabajo se dejaba al libre juego de las leyes de la oferta y la demanda, considerándose la fuerza de trabajo como una mercancía y por tanto el Estado no debía intervenir, ello conlleva a que en las fábricas se organicen grupos de asociaciones como respuesta a esos efectos de la Revolución Industrial.

A esos grupos o asociaciones se les denomina sindicatos, palabra que viene de SYNDICUS que significa: “Sindico, agente, procurador, representante de

²³ Alberto Monge, José Luis. El Empleado Público y la Legislación Salvadoreña. Tesis, FAC. J.J. Y C.C.S.S., U.E.S. Pág. 8, S.S., El Salvador. 1992.

²⁴ Silva de Vaesken, Celia Carolina. celiavaesken@hotmail. Pág. 15 -16.

ciudad, gremio o comunidad".²⁵

Etimológicamente sindicato viene del griego syndicos, de syn "junto" y un derivado de dike "justicia". en su sentido amplio es la asociación de personas que tiene por objeto la representación y la defensa de intereses comunes. Sin embargo, en su acepción corriente, se trata de las asociaciones de obreros y de empleados, que se agrupan con el propósito de defender sus derechos e intereses inmediatos: salarios, horarios, seguridad y condiciones de trabajo en general. Ideológicamente se sostiene que es una doctrina inspirada por George Sorel (1847 a 1922), que propiciaba un socialismo sindical en contraposición al socialismo de Estado, de esta manera se organizaría la Confederación de Sindicatos que tendría a su cargo la planificación de la economía.²⁶

A medida que se iba desarrollando el sistema industrial, numerosas personas abandonaban el campo para buscar los escasos puestos de trabajo de los grandes centros urbanos. Este exceso de oferta de mano de obra aumentó la dependencia de la clase trabajadora, que para solucionar las injusticias y años de sufrimiento decide reaccionar contra la explotación, y surgen organizaciones de trabajadores y trabajadoras, dirigidas y organizadas por

²⁵ De La Cueva, Mario, Op.Cit. Pág. 276.

²⁶ Silva de Vaesken, Celia Carolina. celiavaesken@hotmail.com. Pág. 3

ellos mismos; con altos y bajos se consolida un fuerte movimiento obrero que serían los antepasados de los sindicatos actuales, estos grupos tuvieron que enfrentarse a la oposición de gobiernos y patronos, que lamentablemente los consideraban asociaciones ilegales o conspiradoras, acusadas de fomentar el desorden y la anarquía, fueron perseguidas por las autoridades y pretendían restringirles su desarrollo.

Durante el siglo XIX se fueron eliminando estas barreras legales gracias a resoluciones judiciales y a la promulgación de leyes favorables a la sindicación, pero los primeros sindicatos no lograron superar las grandes depresiones económicas de la primera mitad del siglo XIX y desaparecieron.

Las doctrinas que podrían considerarse con incidencia en los sindicatos, fueron desarrolladas en Londres. En 1848, Carlos Marx y Federico Engels, publicaron el manifiesto comunista, posteriormente en el año 1864 impulsaron la creación de la Asociación Internacional de Obreros conocida como la Primera Internacional quienes actuaron en la clandestinidad, ésta influyó en la formación de sindicatos obreros en América Latina. Los primeros sindicatos se crearon en Europa occidental y en Estados Unidos de América a finales del siglo XVIII y principios del XIX, como reacción ante el desarrollo del capitalismo.

En 1824 el parlamento inglés reconoció la Libertad de Asociación, Francia lo hizo hasta 1864, se le conoce a esta época como período de tolerancia, donde los trabajadores pudieron asociarse libremente, sin temor a ser perseguidos y con libertad estatal.²⁷ En 1862 se celebró el primer Contrato Colectivo inglés con los trabajadores de la industria del alumbre.

El objetivo del movimiento obrero en las últimas décadas del siglo XIX tenía como fin principal la conquista del poder y su acción era guiada por el principio de la lucha de clases. Además de Francia, los países industrializados reconocieron el derecho de los obreros a formar asociaciones en un período de tiempo que puede situarse entre 1884 y 1930.

Sin embargo, el verdadero sindicalismo surgió en Francia a finales de la década de 1870, influenciado por la obra del anarquista francés Pierre Joseph Proudhon y por la del filósofo social francés Georges Sorel, quien añadió la idea de la acción violenta.

Posteriormente en 1890 se dictó legislación referente a la seguridad social.²⁸ En ese mismo año, dos organizaciones sindicalistas francesas, la Confédération Générale du Travail (Confederación General del Trabajo) y la

²⁷ Idem.

²⁸ Gaete Berríos, Alfredo. Principios de Derecho del Trabajo. Colección de Estudios Jurídicos. Santiago de Chile. 1951

Fédération des Bourses du Travail (Federación de Intercambios Laborales), fueron ganando apoyo y terminaron fusionándose en 1902.

La Iglesia Católica no estuvo ausente del movimiento obrero, en 1891 el Papa León XIII da a conocer las encíclicas Rerum Novarum, que aprueba la organización obrera en tanto no estén en contra de la justicia y el bien del Estado.²⁹

Tanto en los países democráticos como en los no democráticos los sindicatos se oponían al sistema capitalista, defendiendo otros modelos alternativos como el Socialismo Utópico (enfocaba los problemas públicos y sus soluciones en forma idealista, cuestionando la injusticia del régimen de la propiedad privada y la relación del Estado con los particulares, señalaba la necesidad de optar por una sociedad colectivizada), el Marxismo (rechaza categóricamente los principios de la propiedad privada por ser el fundamento del sistema capitalista, que se basa en la explotación del hombre por el hombre, sostiene que el cambio revolucionario puede lograrse mediante la unión de todos los trabajadores y trabajadoras) y tras la Revolución rusa de 1917, el Comunismo.

El canciller de hierro Bismarck se propuso hacer de Alemania la primera potencia mundial, nombrándose el autor de la Política Social, que llevaría un

²⁹ Silva de Vaesken, Celia Carolina. celiavaesken@hotmail.com. Pág. 23.

intervención del Estado, su política consistió en la promoción del bienestar de los trabajadores y trabajadoras, procuró su protección, marcando límite a la explotación de la que eran objeto, pero no admitió lo colectivo, al no reconocer el interés profesional, ni la existencia de los sindicatos; el aporte de Bismarck fundamentalmente son los seguros sociales.

Posteriormente con la Constitución de Weimar de 1919, se hacen esfuerzos por obtener el reconocimiento de las asociaciones profesionales y la contratación colectiva, además permitió la organización de los trabajadores; hay un cambio sustancial en el Derecho del Trabajo, dejan de ser figuras delictivas la coalición y la huelga. Esta constitución significa la culminación de todos los esfuerzos del proletariado. El movimiento sindical alcanzó su máximo esplendor antes de la I Guerra Mundial.

En Inglaterra, durante este mismo período, existía un movimiento análogo, el socialismo corporativo, que tuvo cierta importancia. El encarcelamiento de algunos pacifistas y sindicalistas durante la I Guerra Mundial y la posterior conversión de muchos sindicalistas al comunismo durante la década de 1920 redujeron la efectividad del movimiento. En España, la Confederación Nacional del Trabajo (CNT) logró tener un millón de afiliados y afiliadas creciendo aún más años después .

El sindicalismo español defendió la causa republicana durante la Guerra Civil,

pero fue exterminado con la victoria fascista de 1939. A partir de entonces, el sindicalismo se redujo a una utopía intelectual.

Grandes acontecimientos resaltan desde la última guerra mundial para las asociaciones profesionales: el apareamiento de las Constituciones de Francia e Italia, los derechos del trabajador tienen la misma importancia que todos los derechos de la persona humana, se ratifica además el derecho colectivo de trabajo y surgen las ideas de la seguridad social.

2.2- ANTECEDENTES DE LOS SINDICATOS EN CENTROAMÉRICA.

La organización de los trabajadores y trabajadoras 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 inició 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 Uruguay 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 Paraguay (1906), Bolivia (1908) y México (1912).

En México, influyó además el ejemplo asociativo estadounidense y ya en 1870 se constituyó el Gran Círculo de Obreros, de inspiración marxista. Los sindicatos más destacados de la región son: la Confederación de Trabajadores de Chile (CTCh), creada en 1936, y que en 1952 se convirtió en la Central Unificada de Trabajadores Chilenos (CUTCh); la Confederación de Trabajadores de México (CTM), en cuya fundación (1936) se destacaron Vicente Lombardo Toledano (su principal organizador y primer Secretario General) y Fidel Velásquez (éste dirigiéndola desde 1941 hasta 1997), y que forma parte de la estructura orgánica del Partido Revolucionario Institucional (PRI); la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), disuelta tras el golpe de Estado de 1948, y reorganizada en 1959; la Confederación General del Trabajo de Argentina (CGTA) creada en 1943 y la Unión General de Trabajadores (UGT) de Argentina (1903).

A escala interregional funcionó la Confederación de Trabajadores de América Latina (CTAL), 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 órbita 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 resultó 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 las 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 o 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 semi-esclavitud a 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 y políticas sociales en 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 8 horas y mejores condiciones de trabajo en general, llegan también a las tierras centroamericanas.

Acontecimientos internacionales como las huelgas mineras en Europa, y la lucha reivindicativa de los mártires de Chicago, que recordamos 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 y trabajadoras centroamericanos. El 8 de marzo de 1903 mientras estaban en huelga, murieron cientos de mujeres en un incendio causado en forma intencional dentro de una fábrica textil en Nueva York,. En recuerdo de este episodio, se instituyó el 8 de marzo como Día Internacional

de la Mujer.

Luchas como éstas logran advertir al mundo sobre la explotación y la necesidad que tienen las trabajadoras y 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 la Encíclica Rerum Novarum del Papa León XIII reclama un salario justo al trabajador y defiende su derecho a constituir organizaciones sindicales libres. A partir de esta y otras encíclicas papales, surgen las organizaciones sindicales y movimientos políticos de inspiración cristiana.

Las luchas sociales de principios del siglo XX no sólo estaban motivadas por las reivindicaciones como la jornada de ocho horas, los salarios y las mejoras en las condiciones de trabajo, sino también por el reconocimiento legal de las organizaciones sindicales como instituciones de las trabajadoras y 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, el cual resistía a la violencia sólo por su alto grado de heroísmo. 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.

En la época posterior a la Segunda Guerra Mundial, surge el movimiento sindical moderno tal como lo conocemos hoy, con sus estructuras confederadas y federadas, compuestas por sindicatos de oficio, industria, nacionales y regionales.

Asimismo, la anterior es una época donde el sindicalismo extiende relaciones internacionales de solidaridad; aparecen por nuestras tierras organizaciones como la Federación Sindical Mundial (FSM) la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y la Confederación Mundial de Trabajadores (CMT).

Sin embargo, pese a más de un siglo de luchas el movimiento sindical no se ha logrado extender con la amplitud necesaria, los sindicatos, organizaciones y asociaciones que a lo largo de la historia han luchado por mejorar la

situación de la clase obrera en los países de Latinoamérica, en la actualidad están en desventaja organizativa frente al proceso de globalización.

La pobreza, las malas condiciones de vida, el bajo nivel de vida, y la explotación capitalista del proletariado del continente sudamericano hicieron que surgiesen multitud de organizaciones de trabajadores. Sin embargo, la inestabilidad política y las dictaduras militares, en el entorno latinoamericano, han dificultado la supervivencia de estos movimientos. Algunos han logrado sobrevivir en la clandestinidad, otros han desaparecido, y algunos han renacido con el establecimiento de una supuesta democracia.

En la descripción de los sindicatos en el mundo de habla hispana no sólo aparecen sindicatos generales, a los que se pueden adscribir todos los trabajadores y trabajadoras, sino también sindicatos específicos para cada rama de actividad, industria, o incluso a una empresa concreta.

2.3 ANTECEDENTES DE LOS SINDICATOS 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, 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 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 a los trabajadores y las trabajadoras, decretándose además el salario mínimo de cincuenta centavos y se abolió la ley de prisión por deuda.

En 1914 se decretó la Ley sobre Aprendizaje de Oficios y Artes Mecánicas e Industriales 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 y los de fincas, 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.) que luego funda, junto con Federaciones similares de Guatemala, Honduras y Nicaragua, la Confederación Obrera Centroamericana (C.O.C.A)³⁰. Durante el Gobierno de Pío Romero Bosque (1927-1931) la F.R.T.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)³¹, 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).

³⁰ Larín Augusto. Historia del Movimiento Sindical en El Salvador. Mimeografiado. Derecho laboral. FAC. de JUL. Y CSS. UES. 1993

³¹ Huertas, Tebelia. Libertad sindical, tratados internacionales y Constitución. ECA Estudios Centroamericanos. 537-538. Julio- agosto 1993. 657-675, S.S. El Salvador.

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 y trabajadoras. 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.

Una larga noche se cierne sobre El Salvador, 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, aunque impreciso, de la masacre 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 8 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 y obreras 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 y trabajadoras 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 resurgir 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 (que no abandonó el salón de la Asamblea Legislativa), hasta lograr 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 44 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.³²

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, la 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.

³² Vásquez Cano, Vilma Yolanda y otro. La Libre sindicalización y el Derecho a Huelga de los Trabajadores públicos salvadoreños a la Luz de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo a partir de la firma de los Acuerdos de Paz. Tesis FAC. J.J. C.S. UES, 1994. PAG-29.

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 Manuel 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 (ORIT) 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,³³ 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

³³ Arriola, Joaquín. Candray, José Antonio. Derechos Prohibidos. S/E. El Salvador. 1994. Pág. 5

se unen obreros, obreras, estudiantes, campesinas, campesinos y maestras, junto con 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 quiénes 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 y trabajadoras 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 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 1994³⁴

2.4- LOS SINDICATOS EN LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTÓNOMAS.

Las formas generalmente utilizadas en la prestación de servicios públicos son la centralización, la desconcentración y la descentralización.³⁵ Según Manuel María Díez, “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

³⁴ Huertas, Tebelía. Op. Cit. Págs. 537-538. Julio- agosto 1993.

³⁵ Bertrand Galindo, Francisco y otros. Manual de Derecho Constitucional. Centro de Información Jurídica. Ministerio de Justicia. Tomo II. 2da. Edición. El Salvador. 1996. Pág. 1128.

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”³⁶

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

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 otros 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 (excepto Cuba) el 17 de agosto de 1961, en la Conferencia que tuvo lugar en Punta del Este (Uruguay).

El hecho de que Cuba no firmara finalmente el acuerdo fue motivado por la esencia de éste, que pretendía fundamentalmente evitar la extensión de los

³⁶ Op. Cit. Pág. 1129.

principios políticos que pudiera aportar al resto de Latinoamérica la triunfante Revolución Cubana liderada por Fidel Castro.

El plan, diseñado para el período 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 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 abusó 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 éstas 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 de 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.³⁷

De las anteriores instituciones en las que los trabajadores y trabajadoras están organizados en sindicatos, son las que muestra el cuadro No. 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 (STESEL), el Sindicato de la Industria Eléctrica de El Salvador (SIES) y el STISSS.

La situación de los sindicatos es de constante lucha por conservar los derechos conquistados, que por supuesto son más que los que establece el Código de Trabajo, contemplados además en los Contratos Colectivos de

Cuadro No.1

SINDICATOS EN INSTITUCIONES OFICIALES AUTÓNOMAS DE EL SALVADOR.³⁸

NOMBRE DEL SINDICATO POR INSTITUCIÓN	SIGLA	FECHA DE CONSTITUCIÓN
Sindicato de la Industria Eléctrica de El Salvador.	SIES	15-sep.-1951

³⁷ Datos proporcionados el 1 de septiembre de 2004, vía correo electrónico por Patricia Flores, Delegada de Secretaría de Comunicaciones de la Presidencia

³⁸ Datos proporcionados por Secretarios Generales o miembros de Juntas Directivas respectivamente. Sindicatos afiliados a Federación Sindical de Trabajadores de los Servicios Públicos de El Salvador (FESTRASPE) excepto SIMETRISSS y SETAUES

Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.	STISSS	16-dic-1966
Sindicato de Médicos Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.	SIMETRISSS	24-oct.-1997
Sindicato de Empresa de Trabajadores de ANDA.	SETA	25-febrero-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.	SETUES	06-marzo-1995
Sindicato de Empresa de Trabajadores Administrativos de la Universidad de El Salvador.	SETAUES	
Sindicato de Trabajadores del Sector Eléctrico.	STSEL	24-agosto-1996
Sindicato de Unidad de Trabajadores de Empresa Compañía de Telecomunicaciones de El Salvador.	SUTTEL	24-mayo-1998

trabajo; ello no ha detenido la violación de los derechos a los Trabajadores del Sector Eléctrico (STESSEL), el Sindicato de la Industria Eléctrica de El Salvador (SIES) y el STISSS.

La situación de los sindicatos es de constante lucha por conservar los derechos conquistados, que por supuesto son más que los que establece el Código de Trabajo, derechos que están contemplados en Contratos Colectivos de Trabajo; ello no ha detenido la violación de los derechos a trabajadores y

trabajadoras, representantes sindicales, miembros de comisiones o de Juntas Directivas, como ejemplo tenemos los casos siguientes:

* Los trabajadores sindicalizados del Aeropuerto Internacional El Salvador sostiene que ha fines de septiembre de 2001 fueron señalados para ser suspendidos de manera ilegal y que, desde ese momento, se han visto presionados por su empleador (CEPA), para que renuncien al sindicato. Lejos de proteger los derechos laborales, el Ministerio de trabajo omitió dictaminar sobre aspectos de importancia crítica mencionados en una solicitud de inspección solicitada por los trabajadores y trabajadoras, aplicó e interpretó de manera errónea las leyes que regulan las suspensiones laborales, y no siguió las recomendaciones hechas por la procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos y la OIT sobre la materia.

Cerca de las 11:00 de la noche del día 23 de septiembre de 2001, personal militar y unidades de asalto y antidisturbios de la Policía Nacional Civil ordenaron a trabajadores y trabajadoras civiles del sector público del aeropuerto que paralizaran sus actividades y abandonaran las instalaciones,... De acuerdo con el Presidente de la CEPA "lo que ocurrió fue una suspensión de labores"... Hacia el 27 de septiembre de 2001, se permitió el regreso a sus puestos de trabajo a un grupo en mención. Sin embargo... los dirigentes de SITEAIES manifiestan que de los 157 trabajadores y trabajadoras

suspendidos eran sindicalizados, incluyendo 6 que gozaban de fuero sindical. CEPA maneja que solo 120 eran miembros del sindicato.

El comité de Libertad Sindical de la OIT solicitó a El Salvador que: tomara de manera urgente las medidas necesarias para que se realizara una investigación a efectos de determinar cual fue el motivo de la gran proporción de afiliados y representantes de trabajadores despedidos y, si se constata que cualquiera de los despidos se debiera a la afiliación sindical o a la realización de actividades sindicales, tomarán medidas urgentes para que los trabajadores fueran reintegrados en sus puestos de trabajo, sin pérdida de salario.³⁹ (Queja presentada por la Federación de Trabajadores Públicos de El Salvador (FESTRASPE) y (CIOLS), la Internacional de Servicios Públicos (ISP), Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF), Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos (STINPEP). Los trabajadores/as no fueron reincorporados, recibieron la indemnización correspondiente; al mes de octubre de 2004, de 311 empleados y empleadas en CEPA, sólo 85 están afiliados al sindicato, los últimos 10 durante el presente año.

* La situación en la CEL, dirigentes del sindicato de una de sus cuatro

³⁹ Human Rights Watch. Indiferencia Intencionada: Inacción del gobierno de El Salvador en la protección de los derechos de los trabajadores. Pág. 47-48. Diciembre 2003. Vol. 15 No. 5 (B) 118 Págs.

divisiones: STESEL, sostiene que desde septiembre de 2001 aquella ha llevado de una manera sistemática una campaña antisindical contra sus afiliados, reduciéndoles de 223 a 42 miembros (datos hasta julio de 2003).

* El 21 de septiembre de 2001, el ISSS a través de la Dirección General y en coordinación con el Ministerio de Trabajo impuso 30 días de castigo a representantes sindicales de STISSS por haber realizado suspensión de labores e impedir el acceso de jefaturas a sus centros de atención.

Derivado de esa situación, la Fundación para la Paz y la Democracia FUNPADEM⁴⁰ está ejecutando el “Proyecto Centroamérica Cumple y Gana Fortalecimiento de los Derechos Laborales”, que nace a raíz de la integración de los Tratados de Libre Comercio de los Estados Unidos de Norte América con Centroamérica, cuyo objeto es crear un espacio de dialogo. Para la ejecución del proyecto se ha unido con Abt Associates Inc.⁴¹

El proyecto con duración de 4 años, auspiciado y financiado por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos (USDOL) tiene el propósito de incrementar el cumplimiento de los derechos laborales, por medio de la divulgación de la legislación laboral y los mecanismos que la tutelan, a través

⁴⁰ Organización no gubernamental (ONG), creada en 1988.

⁴¹ Empresa fundada en 1965, radicada en Cambridge, Massachussets, Estados Unidos de Norte América. actualmente maneja 40 proyectos en 25 países. En Centroamérica ha ejecutado proyectos en temas de salud, manejo ambiental, hídrico y salud ocupacional.

de una metodología en conjunto con el Ministerio de Trabajo, trabajadores, trabajadoras, empleadores y sociedad civil organizada; fortalece además los sistemas de inspección laboral y promueve el uso de la resolución alternativa de conflictos.

CAPITULO 3.

3- ANTECEDENTES Y DESARROLLO DEL ISSS Y SUS SINDICATOS.

3.1- ORIGEN Y EVOLUCION DEL ISSS.

La Seguridad Social 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 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.

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 trabajadores, trabajadoras 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 (PIB). 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. Los esfuerzos por establecerle se inician en 1923, cuando en la Convención de países americanos celebrada en Washington, Estados Unidos de América, El Salvador fue signatario del Convenio en que los asistentes se comprometieron a establecer a un corto plazo el seguro social obligatorio.

En nuestro país se estableció hasta el año 1945, luego en 1948, el gobierno designó una Comisión elaboradora del proyecto de Ley del Seguro Social, mismo año en que ésta se convirtió en Consejo Nacional de Seguridad Social. Posteriormente 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. 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 Constitución Política de 1950 en el artículo 187, sustituye al artículo 57 de 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”, posteriormente en la reforma constitucional de 1962 pasó a ser el artículo número 186 y en la Constitución de 1983 el artículo número 50.

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, entró en vigencia el 1 de enero de 1954.

La Constitución actual en el artículo 50 determina que “la seguridad social constituye un servicio público de carácter obligatorio”⁴²; el mismo agrega “La Ley regulará sus alcances, extensión y forma“. Una de las leyes a que se refiere es a la Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social. En el artículo 4 de ésta, se lee que “el planeamiento, la dirección y la administración del Seguro Social estarán a cargo de un organismo que se denominará 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,

⁴² Constitución de la República de El Salvador. 1983.

adaptándolos a sus propios elementos, con el propósito de garantizar la sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social.

El ISSS inició sus labores el 14 de mayo de 1954, sus primeros pasos fueron en el área administrativa inscribiendo a los trabajadores y trabajadoras de las áreas industrial, comercial y de servicios, de los municipios de San Salvador, Soyapango, Cuscatancingo, Mejicanos, Villa Delgado (hoy ciudad), Ayutuxtepeque, San Marcos Nueva San Salvador (hoy Santa Tecla) y Antiguo Cuscatlán dando sus servicios en el edificio “Gadala María”, situado en la 1ª. Calle Oriente y 4ª. Avenida Norte, en el centro de San Salvador. (Quedaron fuera las empresas con trabajadores o trabajadoras menos de 5 y las que tenían más de 249, quienes tenían un salario mayor de \$57.14 mensual, el sector público, municipal, agrícola, eventual y doméstico).

Los servicios médicos del ISSS se inician en una forma precaria, Don Orlando de Sola (padre) donó material médico-quirúrgico, mobiliario y hasta una ambulancia; él era propietario de un Hospital privado llamado “La Merced”, ubicado en la 18 Avenida Norte, entre la 11 y 13 Calle Oriente de San Salvador.

El primer paciente atendido fue José López Alvarenga, joven de 23 años, en el consultorio Número 1 del ISSS dirigido por el Doctor en Medicina Luis

Edmundo Vásquez Galeano, ubicado sobre la Alameda Roosevelt, luego este consultorio se trasladó al edificio de Almacenes Surissa, construido éste de madera y de tres plantas, iniciando sus servicios con la atención en farmacia, laboratorio clínico, enfermería, emergencia y consulta externa.

Simultáneamente el ISSS alquiló dos alas del Hospital Nacional Rosales y la segunda planta del Hospital Nacional 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, luego este tipo de diagnóstico se brindó solamente en el segundo.

En 1958 inaugura el Centro de Atención "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 mas 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 o 15 de septiembre", "Zacamil", "Atlacatl", "San Jacinto", "San Francisco Gotera" en Morazán. En 1981 se construye nueva oficina administrativa del ISSS en San Salvador, conocida como la Torre Administrativa.

En 1986 inaugura el “Hospital Materno Infantil 1 de mayo”, mismo año que por el terremoto del 10 de octubre se tubo que desalojar el antiguo Hospital General, ubicando temporalmente la consulta externa del mismo en Unidad Médica Atlacatl, además se arrendó 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 aquél, 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 las trabajadoras y de los trabajadores contra los riesgos que a diario se enfrenta. Estos se refieren a enfermedad y accidente común, enfermedad profesional, accidente de trabajo, maternidad, vejez, invalidez, muerte y cesantía involuntaria, (ésta última aún no es cubierta)⁴³ dividiéndolos en: Seguro de Salud: Enfermedad y Accidente Común, Maternidad y Riesgos Profesionales (Enfermedad Profesional y Accidente de Trabajo) y El Seguro Pensiones:

⁴³ Ley del Seguro Social. S/E. 1997. El Salvador. Pág. 25

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 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 y trabajadoras activos, o sea 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 1 de enero de 1979, a través de 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 esposas, esposos, compañeras compañeros de vida, las viudas, los viudos pensionados del ISSS, y quienes tienen pensión del régimen administrativo del INPEP, éste concede inicialmente prestaciones médicas y en especie a esposas y compañeras 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 las esposas,

esposos, compañeras compañeros de vida del cotizante, sin costo adicional. Posteriormente se incorpora a trabajadores y trabajadoras 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 y trabajadoras cotizantes o inactivos al momento que se presente alguno de estos riesgos pero con derecho a la cobertura, al pensionado, pensionada, a su cónyuge o compañero, compañera de vida y a hijos o hijas menores de 21 años.

El 01 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 y trabajadoras que no dependen de un patrono o sea los trabajadores y trabajadoras independientes.

En 1989 se aprueba la incorporación de trabajadores públicos de las regiones central y metropolitana, viudos y viudas, a pensionados por el ISSS o del

Régimen Administrativo del INPEP, esposos, esposas o compañeros, compañeras de vida, hijos, hijas menores de 2 años y beneficiario de todo cotizante; aproximadamente 85,000 nuevos derechohabientes se incorporan al ISSS.

En el capítulo I se explicó detalladamente la modificación que tuvo el Régimen de Seguro por IVM a raíz de entrar en vigencia la Ley SAP; el 15 de junio de 2004; recientemente se aprobó el Decreto Legislativo número 347, publicado en el Diario Oficial 128 Tomo 364 de fecha 9 de julio de 2004, que entrará en vigencia el 1 de enero de 2005, éste se encuentra en controversia por que suprime uno de los requisitos para la jubilación, el cual consiste en tener 30 años de cotización, independientemente de la edad de la persona; algunos conocedores del derecho opinan que es un decreto con vicios de inconstitucionalidad ya que viola el Principio de Seguridad Jurídica de los cotizantes.

La Mesa Permanente Pro-Dignificación del Sistema de Pensiones, conformada por Asociación de Empleados Públicos y Municipales (AGEPYM), Instituto de Estudios Jurídicos de El Salvador (IEJES), Asociación Salvadoreña de Trabajadores Públicos y Municipales (ASTRAM), Movimiento Popular Universitario (MPU), Catedráticos de Derecho Laboral (Universidad de El Salvador (UES), Integración Solidaria Democrática de Estudiantes de Derecho

ISDED y la Coordinadora Nacional de Pensiones, el 8 de octubre de 2004 en el Hotel Alameda realizaron un Foro denominado “Constitucionalidad del Decreto Legislativo 347”.

El Consejo Directivo del ISSS, por Acuerdo número 91-01-0068 del 21 de enero de 1993, aprobó la incorporación de hijos o hijas de 2 a 6 años de edad, siendo efectiva la 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 pensionado; 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 limitante, 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 servicio de emergencia comprende enfermedades y riesgos que se han atendido anteriormente en consulta externa, con la excepción de Terapia Respiratoria. En los casos de verdadera emergencia, urgencia o máxima urgencia, se estabilizará al menor y referirá al Hospital Nacional Benjamín Bloom.

3.2- CONCESION DE SERVICIOS EN EL 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 (IAD), y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), permitiendo la privatización de los servicios públicos.⁴⁴

⁴⁴ Boletín Económico Social. Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico Social FUSADES, Boletín 54, mayo de 1990, Pág. 7.

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”⁴⁵

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”.⁴⁶

⁴⁵ Ídem. No. 38 agosto-septiembre. 1988. Pág. 1 y 2.

⁴⁶ Ídem no. 82 septiembre de 1992. Pág. 1

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.”⁴⁷

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 inferior de lo que establece el Código de Trabajo. Una de las formas aplicadas, ya mencionadas en el capítulo I, es la privatización de los servicios públicos, haciéndolo en 3 dimensiones: Flexibilización Laboral, Reforma al Derecho Colectivo y Cambios en la Estructura Social.

El ISSS tiene hasta el 31 de octubre de 2004 12,738 empleados/as según la

⁴⁷ FUSADES No. 82 Op. Cit. Pág. 16.

Sección Acuerdos de dicha institución; cuenta con 292 Centros de Atención con diferentes niveles de complejidad y especialización, (véase el cuadro número 2) de los cuales 216 son clínicas empresariales, donde el ISSS, solamente orienta, supervisa, implementa su normativa y algunos programas, facilita el medicamento o exámenes de laboratorio indicados por el médico general, quien es auxiliado por una enfermera cuyos sueldos son cubiertos por la empresa.

CUADRO No. 2

CUADRO RESUMEN DEL NÚMERO DE CENTROS DE ATENCIÓN DEL ISSS.⁴⁸

CLASIFICACIÓN ZONA	HOSPITA- LES COMPLE- JOS	HOSPITA- LES MENOS COMPLE- JOS	UNIDADES MEDICAS CON HOSPITALIZA- CIÓN	UNIDADES MEDICAS SIN HOSPITALIZA- CIÓN	CLINICAS COMUNA- LES	CLINICAS EMPRESA- RIALES
Metropolitana	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

La Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP), en el primer

⁴⁸ Fuente: Instituto Salvadoreño del Seguro Social ISSS. Boletín de Estadísticas de Salud. Enero-junio de 2004. Pág. 5

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.”⁴⁹ 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: fíel y gestión pública, financiera, comercial y laboral.

⁴⁹ Diario de Hoy. Viernes 21 de julio de 2000.

♦ Áreas de Desarrollo: construcción, agropecuario, industria, turismo, pequeña y mediana empresa.

Según SIMETRISSS el gobierno de El Salvador ha realizado las acciones que se detallan en el cuadro No. 3

CUADRO No.3⁵⁰

AVANCES EN LA PRIVATIZACIÓN DEL 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 de la Ley de Servicio Civil, en referencia a 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 Seguro Social. 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 de Seguro Social (STISSS – SIMETRISSS) 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 Instituto Salvadoreño del Seguro Social. • Reestructuración de la División de Salud del Seguro Social. • 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 capitación. • Incremento de metas de producción en los servicios de salud con pérdida de calidad de los

⁵⁰ Banchón, Pedro. Asesor y Encargado de Comunicaciones de SIMETRISSS.

	mismos. <ul style="list-style-type: none"> • Compra de servicios de alimentación, limpieza, vigilancia, de diagnóstico y consulta o procedimientos médicos a sectores privados.
--	---

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.⁵¹

Ejemplo de ello es el 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. 4

El ISSS 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

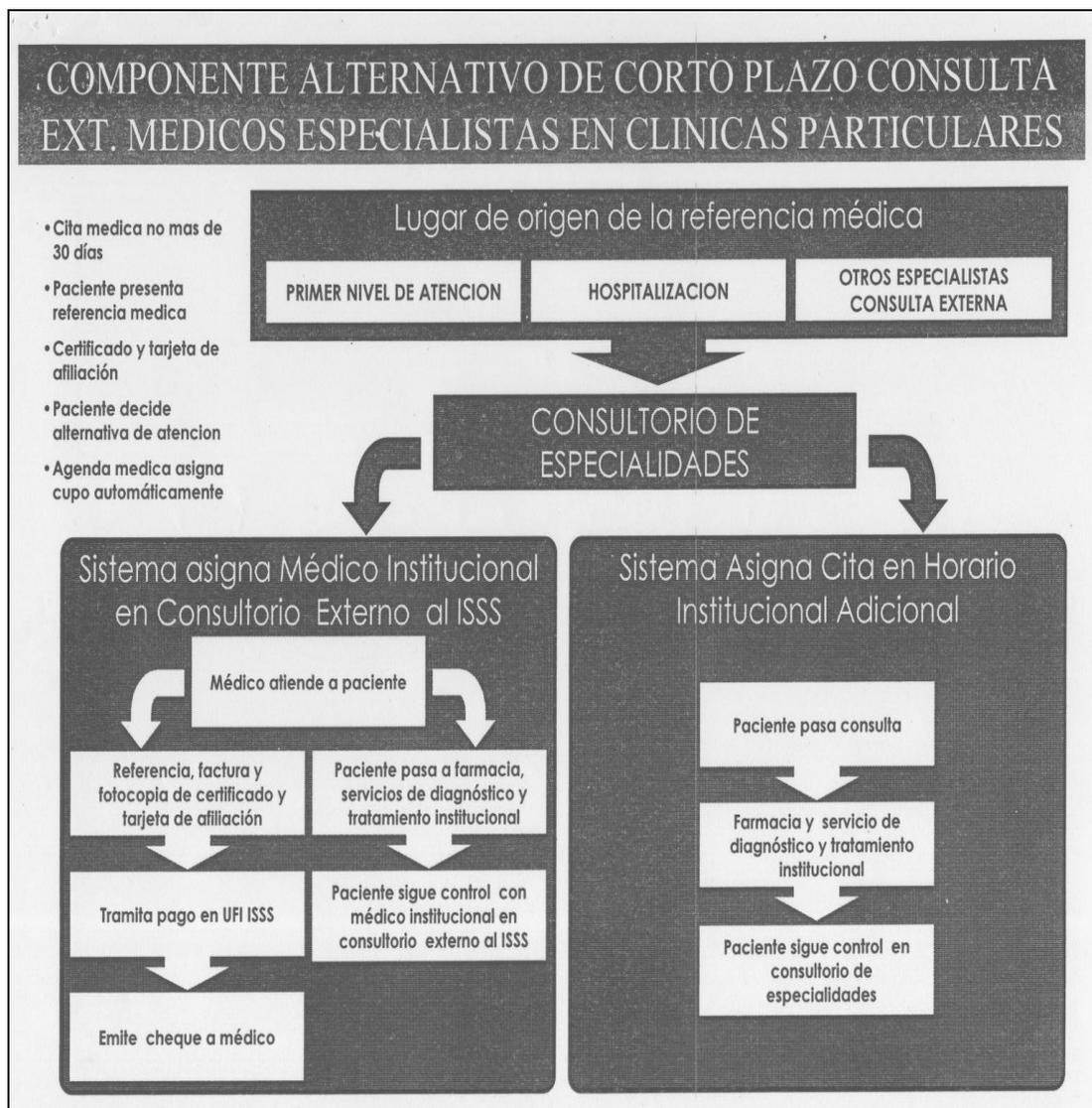
⁵¹ Ibidem.

de ojos, servicios de laboratorio clínico y toma con lectura citologías. El procedimiento para tales concesiones lo ha realizado a través de la Unidad de Adquisiciones y Contrataciones Institucional (UACI). Se solicitó a Director

Cuadro No. 4

PROYECTO INTEGRAL PARA EL ACORTAMIENTO DE TIEMPOS DE ESPERA EN EL OTORGAMIENTO DE CITAS DE ESPECIALIDADES MÉDICA.⁵²

⁵² Fuente: Folleto "Avances en la Modernización del ISSS". Componente Alternativo de Corto Plazo. Entregado por Director General del ISSS a médicos especialistas en Fundación Salvadoreña para la Salud (FUSAL) en Septiembre de 2004.



General del ISSS, datos sobre aquella y no hubo respuesta. (Ver anexo No. 1)

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 presentadas en el cuadro No. 5

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

CUADRO No. 5 ⁵³

“ACTIVIDADES DEL GOBIERNO CON PROPOSITOS DE PRIVATIZACION DE LOS SERVICIOS DE SALUD DEL ISSS y MINISTERIO DE SALUD PUBLICA”

CAMPAÑA PUBLICITARIA	DESESTABILIZACIÓN DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL MSPYAS – ISSS.	PRECARIZACIÓN DE EMPLEO Y ACOSO LABORAL A LOS TRABAJADORES DE LA SALUD.
---------------------------------	--	--

⁵³ Banchón, Ídem. Ver anexo No. 9

<ul style="list-style-type: none"> • Desprestigio del ISSS (Publicación El Diario de Hoy, Edición 22 de octubre de 2001). • Desprestigio de Trabajadores del ISSS. (Publicación El Diario de Hoy 23 de Octubre de 2001). • Desprestigio de sector trabajadores/as en hospitales del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. (Hospital Nacional Rosales – Hospital Nacional de niños Benjamín Bloom). • Venta publicitaria de los Sistemas Básicos de Salud Integral (SIBASI), como mejor alternativa de atención primaria en salud. • Acusación pública por el Director General del ISSS a los trabajadores/as en referencia a responsabilizarles de la crisis que vive esta institución. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desabastecimiento de los Centros de Atención de primero, segundo y tercer nivel en cuanto a medicamentos, materiales quirúrgicos, insumos, servicios de diagnóstico, mantenimiento, equipos y maquinaria, entre otros. • Reducción de personal por vía despidos “retiro voluntario” y congelamiento de plazas vacantes (despidos, renunciaciones y jubilaciones). • No contratación de personal interino para cubrir licencias, vacaciones e incapacidades. • Aplicación de austeridad en el presupuesto nacional de un 20%. • Abandono a la Reconstrucción de los Hospitales Nacionales afectados por el terremoto, aun cuando se adjudico fondos para tal fin vía empréstitos. • Abolición del pago de la cuota “voluntaria” en las unidades de salud del Ministerio de Salud Pública. Sin absorber por parte del gobierno el déficit económico ocasionado por esta medida lo cual ha significado minimizar la operatividad de estas unidades. (despido de médicos, paramédicos, trabajadores administrativos y de servicio, desabastecimiento de medicinas, todo ello cubierto con esas cuotas voluntarias) 	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento de funciones y tareas a las y los trabajadores de salud. • Sanción a dirigentes de organizaciones laborales del sector salud. • Despido de dirigentes y personal sindicalizado del sector salud. • Violación del derecho Constitucional a la “intimidad de las personas”, mediante registros indecorosos e ilegales ejecutados por parte de la vigilancia privada contratada en los establecimientos de salud hacia las y los trabajadores del sector salud. • Implementación de jefaturas destinadas a la persecución de las y los trabajadores del sector salud. • Amenazas constantes de sanciones y despidos. • Violación al Laudo Arbitral vigente en el ISSS. • Boicot a las campañas de afiliación sindical Implementación de sistemas de recolección de denuncias, orientando al usuario a la acusación contra el sector laboral. • Desafiliación arbitraria del ISSS y SIMETRISISS.

El respaldo de la misma ha sido por amplios contingentes de todas las fuerzas vivas del país, de los movimientos campesinos, sindicales, estudiantiles, comunales, organizaciones no gubernamentales, comunidad internacional, sindicatos, federaciones y confederaciones sindicales de Estados Unidos de Norteamérica.

El 12 de octubre de 2002, el Foro de la Sociedad Civil, la Confederación de Cooperativas de la Reforma Agraria de El Salvador (CONFRAS), la Confederación de Asociaciones Cooperativas de El Salvador (COACES) y la Concertación Laboral y Social (CLS), en el contexto de la campaña contra el ALCA y los Tratados de Libre Comercio, incorporó la demanda de la no privatización de la salud, se paralizó el país con toma de carreteras estratégicas, por la presión popular el 14 de noviembre se aprobó el Decreto Legislativo No. 1024, derogándose el 19 de diciembre del mismo año por veto presidencial.

3.3- LOS SINDICATOS DEL ISSS.

La Constitución Política 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 110), 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 éste, incluyendo a las Instituciones Oficiales Autónomas.

En el artículo 2 del Código de Trabajo de 1972 se especifica que es una Institución Oficial Autónoma. Seguidamente este artículo en el último inciso les otorga el derecho a constituir sindicatos y a contratar colectivamente.

3.3.1- SINDICATO DE TRABAJADORES DEL ISSS (STISSS)

El STISSS nace el 16 de diciembre de 1966 con un promedio de 1,100 trabajadores y trabajadoras afiliados, dirigidos por el Señor Rafael Torres Avalos quien fue su primer Secretario General. El STISSS adquirió su Personería Jurídica al ser publicada su Acta de Constitución en el Diario Oficial número 129.Tomo 216 de fecha 17 de julio de 1967.

A la fecha ha sido dirigido por 21 Secretarios Generales, cuenta con 85 Representantes Sindicales en igual numero 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 y Técnicas en Enfermería, Médicos y Médicas Generales, Médicos y Médicas Especialistas, Odontólogos

y Odontólogas, Asistentes Dentales, Higienistas Dentales, Trabajadoras Sociales, Psicólogos, Psicólogas, Educadores en Salud, Auxiliares de servicio (conserjes), Técnicos, Técnicas y Licenciados, Licenciadas en Radiología e Imágenes, en Terapia Respiratoria, en Fisioterapia, en Farmacia, Laboratorio, Contadores, Administradores y Administradoras de Empresas, Ingenieros en Sistemas, Comunicadores y Comunicadoras Sociales, Cocineros, Cocineras y Lavandería entre otros.

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, trabajadoras 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 (FESTRASPE), 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 (MOLI).

Hasta el 1 de febrero del año 2002 la sede central del STISSS estaba ubicada en la Torre Administrativa Central del ISSS, en Alameda Juan Pablo II y 37 Avenida Sur, Metrocentro, San Salvador; después de dos notas informativas, se produce el desalojo forzoso con la promesa (Aún incumplida) de que al ser

restaurada la infraestructura de dicha torre, se daría el espacio geográfico nuevamente en la misma; el STISSS tiene su sede actualmente en la 3ª. Calle Poniente número 1225 entre 21 y 23 Avenida Norte, San Salvador. Cuenta con una clínica en la primera planta de las instalaciones del Hospital Materno Infantil Primero de Mayo, sobre la 23 avenida sur entre las calles Arce y Rubén Darío de San Salvador, brindado los servicios de atención de medicina general, odontología pediátrica y farmacia, además presta estos servicios en las sedes ubicadas en los Hospitales Regionales de Santa Ana, Sonsonate, San Miguel y Usulután.

Los servicios de medicina general y farmacia son proporcionados también al miembro del sindicato que inscriba como sus beneficiarios a padre y/o madre no cubiertos por el ISSS.

En la década de los 80's el STISSS conjuntamente las Juntas Directivas y afiliados, entran en un proceso de politización por la incidencia de la Resistencia Nacional (RN), las Fuerzas Populares de Liberación (FPL) y del Partido Comunista Salvadoreño (PCS); miembros del entonces grupo guerrillero Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional (FMLN), que esta formado por 5 organizaciones. A la fecha, el FMLN es el partido político de izquierda con mayor fuerza en el país; en las elecciones presidenciales de este año fue la segunda fuerza política.

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 (CDI), 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 al año 2000. Como apéndices de ECUS Y MODITRISSS, surgen otras 2 organizaciones Fuerza STISSS y Equipo STISSS. En el presente año se está organizando Proyecto STISSS.

Según el artículo 8 de los Estatutos del STISSS, su gobierno es de naturaleza democrática, (las acciones que realiza demuestran que es un sindicato revolucionario) a cargo de la Asamblea General y la Junta Directiva General, conformada por 11 Secretarías: General, de Organización y Estadísticas, Primera, Segunda y Tercera de Conflictos, Finanzas, Cultura y Educación, Asistencia y Previsión Social, Prensa y Propaganda, la de Relaciones y Ecología y la de Actas, Acuerdos y Asuntos Femeninos.

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 (MINITRAB), 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 lucha organizada por los trabajadores y las trabajadoras afiliados o no al STISSS, En el cuadro número 6 se concretizan algunas de las acciones realizadas por el STISSS durante su existencia.

El 18 de septiembre de 2002 a las 15 horas, en el Hospital Oncológico el STISSS anuncia el inicio de 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 que la unidad del Movimiento Social detuvo en ese momento los planes del gobierno en relación a la privatización (bajo cualquier modalidad) de los servicios de salud.

CUADRO NO. 6

ACCIONES Y HUELGAS DEL STISSS

FECHA	CARACTERÍSTICAS	LOGROS
1971	Primera lucha organizada	Contratación Colectiva
1979 (30 días)	Conocida como la "Primera Gran Huelga".	-Aumento salarial - Modificaciones sustanciales al Contrato Colectivo.
1984	Segunda huelga.	Liberación sindical

1985 (30 días)	Intervención militar al Hospital General, 4 policías muertos por sus mismos compañeros, prisión durante 3 días de los/as dirigentes de la huelga.	- Marcha de afiliados/as en protesta, se obtiene liberación de dirigentes.
1987 (30 días)	74 trabajadores/as despedidos/as.	De 150 trabajadores/as despedidos/as, se reincorporan 76.
1989	El Ejército saquea Clínica del STISSS, ubicada en Hospital Materno Infantil 1 de mayo, realiza intensa persecución de dirigentes, el Secretario General de la época abandona el país, funciona clandestinamente una Directiva.	Reorganización y fortalecimiento del sindicato.
1995	Capturados 11 trabajadores en la Unidad Médica Atlacatl, después de intervención de Unidad de Mantenimiento del Orden (UMO).	- se demuestra en juicio inocencia de imputados de daños a ese centro de atención y se comprueba responsabilidad de UMO.
1998	Apadrinados por el Colegio Médico, se unen STISSS, SIMETRISSS, Asociación Médica Nacional, Enfermeras y trabajadores de salud pública.	- Médicos por primera vez protestan y denuncian el estado sanitario del país. - protesta con el lema "El Sistema de Salud está enfermo, hay que curarlo".
1999	La huelga dura 2 días.	- Alertar a población.
1999 A 2000	Duración de huelga 102 días, 221 despedidos/as del ISSS del departamento de Proveeduría y Abastecimientos. Finaliza la huelga 2 días antes de elecciones de diputados y Consejos Municipales Unión de sindicatos del ISSS en la huelga.	-Denuncia de la privatización del Sistema de Salud. - Realización de marchas en 10 Departamentos del país. - Se reincorporan los 221 despedidos/as, sin salarios no devengados por huelga. - Devolución de salarios descontados a huelguistas.
2001	-25 de abril, se hace protesta por modalidades de contratación de personal en Hospital Roma (Contratos por hora/Servicio) -Directora del ISSS Ana Vilma de Escobar (hoy Vice-Presidenta de la República) niega la privatización. -31 de mayo se paralizan labores en denuncia por escasez de medicamentos, especialmente en hospitales y emergencia. -9 de julio toma de calle en Boulevard Venezuela frente a Hospital Roma. -4 de septiembre, paro parcial por la concesión de servicios. -11 de septiembre, paro en hospitales, sumado el Movimiento pro Defensa del Pueblo -15 de octubre son despedidos 6 trabajadores sindicalizados y suspendidos 22 por 30 días (Representantes Sindicales)	-se hace público que a través de flexibilización de forma de contratación, se implementa modelo neoliberal de Globalización. -Se denuncia violación a Contrato Colectivo por forma de contratación. -Director (desde 1 de junio) acepta el desabastecimiento de medicamentos, el ISSS reembolsa a pacientes un máximo de \$20.00 por medicamentos adquiridos por sus medios. -Directora de Hospital de Oncología Dra. Ana Luz de Vaquerano declara que desde hacía 7 meses ese hospital no contaba con 20 medicamentos para dar tratamiento de cáncer.

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 (ver fotografías al final de anexos) que posibilitó la convocatoria para la movilización social, que consistió principalmente en 7 marchas “blancas” en diferentes calles de San Salvador.⁵⁴

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. Los efectos en los trabajadores y trabajadoras del ISSS que participaron en la misma, aún está en proceso de incorporación a sus centros de trabajo (aspecto que se desarrollará en el Capítulo IV).

El 25 de septiembre de este año se efectuó 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 revisen algunas de sus cláusulas.

⁵⁴ La Voz Del STISSS. Boletín no. 2. mayo de 2003. Pág. 6

Actualmente el STISSS cuenta con 85 Representantes de Junta Directiva en algunos de los centros de atención, hay lugares que por la cantidad de trabajadores y/o trabajadoras 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 la partes, quienes trabajan a tiempo completo en oficina ubicada en la Torre Administrativa del ISSS; 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.

3.3.2- SINDICATO DE MÉDICOS TRABAJADORES DEL ISSS (SIMETRISSS)

Antecede a SIMETRISSS como forma organizativa del gremio médico dos organizaciones, una de ellas el Colegio Médico de El Salvador en el cual se agremian las médicas y 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 por necesidades y problemas laborales que tenían como médicos y médicas trabajadores del ISSS, representado en la Dirección General por la Doctora María Julia Castillo.

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 3 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 N° 338 Numero 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 o 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 y afiliadas al sindicato son 1216 doctores en medicina, este dato se podría actualizar con la nomina que ingresará este año en el MINITRAB.

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, inicien 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 del conflicto, ya que solamente se le quitó la etapa aguda al mismo”⁵⁵

El 25 de febrero de 2004, presentó demanda ante 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 afiliados y afiliadas a los

⁵⁵ Banchón, *Ibidem*.

sindicatos STISSS y SIMETRISSS que estuvieron en la última huelga, la correspondiente cuota sindical, misma que hasta en octubre de 2004 se empezó a descontar de nuevo.

CAPITULO 4.

4- EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTONOMAS.

Antes de abordar la estabilidad laboral, es necesario especificar que el marco legal que regula las relaciones laborales en las instituciones oficiales autónomas son: Constitución de la República, Tratados o Convenios Internacionales, especialmente los de OIT, la legislación interna de cada institución, el Código de Trabajo y el Contrato Colectivo de trabajo o el Laudo Arbitral, según sea el caso.

A la estabilidad laboral es evidente que se le reconozca como resultado de un proceso de lucha, por lo que interesa destacar sus antecedentes para reconocer el surgimiento y su evolución. En épocas anteriores constituyó una realidad indispensable para asegurar la vida del hombre, se da en formas especiales de subordinación como la esclavitud en la época antigua; siervos de la gleba durante la edad media; los aprendices, compañeros u oficiales y maestros en Francia, en la época del corporativismo, pero es hasta que en el

siglo XVII que se observan los primeros indicios de las características relativas a la estabilidad.

Asimismo, la estabilidad del trabajador en el siglo XVIII, se convierte en inestabilidad, como consecuencia de la invención de la máquina que trajo consigo la eliminación de inmensas masas de trabajadores, por consiguiente se produce la lucha por mejorar las condiciones de trabajo.

Los mecanismos para garantizar la estabilidad laboral, han cambiado según la época, durante la Edad Media surgen las Guildas, que son asociaciones o ligas con el fin de la defensa de sus integrantes en los aspectos religiosos y de asistencia recíproca, así como reglamentar la actividad profesional, por lo que es innegable su aporte en la organización social laboral, la cual trasciende hasta la estabilidad laboral. Años después se forman las Cofradías, las Corporaciones de Oficio, constituidas como personas jurídicas, agrupadas con fines gremiales y extra-gremiales, pero siempre velando por sus intereses, condiciones de trabajo, fijando condiciones entre maestros y oficiales y de aquél con el aprendiz; poco a poco van desapareciendo, acentuándose en los siglos XVII y XVIII, donde la burguesía triunfa en su lucha contra la nobleza.

Cuando se produce el apogeo del liberalismo, trasciende en una lucha constante de trabajadoras y trabajadores por sobrevivir en el nuevo sistema y

conservar sus trabajos. Luego surge el florecimiento de las ideas socialistas, produciéndose movimientos insurreccionales de carácter económico y social, naciendo y formándose el derecho del trabajo, a éstos acontecimientos se les conoce como el período de tolerancia, donde los trabajadores y las trabajadoras pudieron asociarse libremente y consecuentemente velar por sus intereses, especialmente por la estabilidad de sus empleos.

En 1919 la Constitución de Weimar genera un cambio sustancial en el Derecho del Trabajo, la coalición y huelgas dejan de ser figuras delictivas. En toda Europa se dan luchas por que se reconozcan la existencia legal de los sindicatos, de las asociaciones y por la celebración de los contratos colectivos, aquélla significa la culminación de los esfuerzos del proletariado, permitiendo la organización de los trabajadores y las trabajadoras. Durante el período de las dos guerras mundiales, tanto los trabajadores y las trabajadoras, como patronos, formaron sus organizaciones sin que el Estado interviniera, se instituye la contratación colectiva, deviniendo en nuevas condiciones de trabajo. Posteriormente nacen Tratados y Convenciones Internacionales en materia laboral.

La palabra estabilidad se entiende como “el derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiene a conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerle en el mismo, salvo que aquél hubiese incurrido en causa

justificada de despido legalmente determinada.”⁵⁶ Osorio agrega además que la Estabilidad Sindical les asegura a los trabajadores la independencia necesaria para tener libertad de actuación, o sea estabilidad; de incurrir el patrono en el quebrantamiento de ésta lo hace incurrir en responsabilidades.

Por otro lado en relación a la estabilidad laboral, existe diversidad de criterios en variadas concepciones doctrinales e interpretaciones legislativas, tales como las que se muestran en el cuadro No. 7, las cuales has sido clasificadas “para que los trabajadores y las trabajadoras tengan un panorama del futuro en el mundo laboral salvadoreño”.⁵⁷

CUADRO No. 7

CRITERIOS SOBRE LA ESTABILIDAD LABORAL

CRITERIOS	Por su naturaleza.	Por su origen.	Por sus alcances o efectos.	Por razón de la época.
CONCEPCIONES DOCTRINALES e INTERPRETACIONES LEGISLATIVAS	- Absoluta - Relativa	- Legal - Acuerdo de las partes.	- Propia - Impropia	- Inicial - Plazos

⁵⁶ Osorio, Manuel, Op. Cit. Pág. 293.

⁵⁷ Centro de Estudios para El Trabajo. CENTRA. Las Formas de la Estabilidad Laboral. El Salvador. S/A. S/E. Pág. 4.

La Estabilidad Absoluta, puede ser rígida y flexible y la Estabilidad Relativa, puede ser propia e impropia; existe además la Estabilidad Cuasi-Absoluta y la Inestabilidad Relativa.

A la Estabilidad Absoluta se le denomina como de "perdurabilidad", y se define como la posesión o posición vitalicia del empleo hasta la jubilación o retiro por parte del trabajador de su cargo o función laboral. Hay estabilidad absoluta cuando el trabajador no puede perder el empleo por ninguna causa; en cambio, la Estabilidad Absoluta Flexible admite el despido mediante justa causa y la Estabilidad Absoluta Rígida comprende, como causales de despido, sólo la determinada por Ley. La Estabilidad Cuasi-Absoluta se presenta cuando el trabajador sólo puede ser despedido por haber incurrido en falta grave o existir trámite probado de reducción de personal o cierre de la empresa o negocio por razones técnicas o falencia económica.

En cambio la Estabilidad Relativa permite al patrono o empresario poner término al vínculo contractual abonando una indemnización. La Estabilidad Relativa Propia es igual a la estabilidad absoluta, pero no procede la reinstalación contra la voluntad del empleador. La Estabilidad Relativa Impropia es la decisión del empleador sin causa, que produce la extinción de la relación contractual, el hecho da lugar al pago de una indemnización.

La Estabilidad de Carácter Legal es la constitucional o legislada por normas de menor jerarquía, y la Estabilidad por Acuerdo entre Las Partes es a nivel de pactos o convenios colectivos. La convención colectiva debe ser clara y categórica estableciendo expresamente la relación recíproca que vincula el derecho del empleado a la estabilidad y a la obligación del patrono de cumplirla y respetarla.

La Estabilidad Laboral Propia faculta al trabajador a ejercitar el derecho de reposición en el caso que no se demuestre la causal de despido, volviendo a ocupar su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía laborando, y La Estabilidad Laboral Impropia otorga necesariamente el derecho de reposición al trabajador despedido injustamente. La autoridad competente, a su criterio, puede sustituir la reposición por el pago de una indemnización.

La Estabilidad Inicial es cuando el trabajador durante un tiempo fijo, computable desde el inicio de la relación laboral, no puede ser despedido, pero sí después de vencido dicho plazo. Durante ese plazo el trabajador goza del derecho de estabilidad absoluta, perdiendo el trabajador dicho derecho en el caso de incurrir en falta grave y la Estabilidad a Cierta Plazo o al Cumplimiento de Circunstancia Determinada requiere que el trabajador haya cumplido con el plazo y requisitos.

4.1- DERECHO CONSTITUCIONAL DE ESTABILIDAD LABORAL.

“La Constitución Federal de 1921 en el Art. 38, garantizó por primera vez la libertad de trabajo...”⁵⁸ Las Constituciones de El Salvador de 1864, 1872, 1880, 1883, 1885, 1939 y 1945 en los artículos No. 72, 45,41, 26, 16, 62 al 64 y 155 respectivamente, abordaban el tema del trabajo.

En septiembre de 1950 se decreta una nueva Constitución en El Salvador, introduciendo el Capítulo relativo a “Trabajo y Seguridad Social”, comprendido desde el Artículo 182 hasta el 196 regulando todo lo referente a las garantías sociales, adoptando la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales del cual es signatario El Salvador, la que es conocida como la Carta de Bogotá., conteniendo principios de Derecho Individual y Colectivo de Trabajo, los cuales debían ser desarrollados por una ley secundaria.

Se ordenaba en ella a su vez, la creación de una Ley transitoria para la Aplicación del Régimen Constitucional, en la que se disponía que mientras se promulgara el Código de Trabajo podría regularse por leyes especiales los principios de Derecho Laboral. Dentro de los derechos reconocidos en la misma estaba el de formar asociaciones profesionales o sindicatos, a contratar colectivamente y a la huelga. Es importante destacar que en ésta se establece

⁵⁸ Bertrand Galindo, Op. Cit. Págs. 960-961.

la función social del trabajo.

Acontecimientos políticos de 1962, permiten la aprobación de una nueva Constitución en cuyo artículo 191 hizo extensivo el derecho de asociación profesional para empleados y obreros de las instituciones Oficiales Autónoma, prohibiendo siempre el derecho a huelga.

En la Constitución de El Salvador vigente desde 20 de diciembre de 1983, en el artículo No. 1 del Capítulo Único, se lee "...es obligación del Estado asegurar a los habitantes de la República, el goce de la libertad, la salud, la cultura, el bienestar económico y la justicia social." Confiriéndole al trabajo la categoría de derecho y garantía fundamental para la persona humana. En sus artículos 7 y 47 se consagra el derecho de "Asociación", con libertad de constituirse en grupos, sindicatos, asociaciones u organizaciones para desarrollar actividades, dentro de las cuales se encuentran las laborales.

Además, se introducen nuevas prestaciones comprendidas en el Capítulo II, Título II, que se refiere a los Derechos Sociales, enumerados en cuatro secciones, encontrándose la Sección Segunda "Trabajo y Seguridad Social", del artículo 37 al 52. En dicha Sección se encuentran garantías mínimas para los trabajadores y trabajadoras, tales como: en el Derecho Individual, el salario, la jornada de trabajo, el descanso semanal, vacaciones, el aguinaldo,

la indemnización por despido injusto, y en el Derecho Colectivo contempla el derecho de asociación profesional, la contratación colectiva, el derecho de huelga, el fuero sindical, los conflictos colectivos, entre otros.

En el artículo 37 se lee que “El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio.

El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia la condiciones económicas de una existencia digna”.

Asimismo, en el artículo 47 que contempla la no discriminación y prohíbe las cláusulas de exclusión al trabajador y patrono en razón al derecho de asociarse, haciéndolo extensivo a “los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas”... y trabajadores del campo. Garantiza la estabilidad laboral con el fuero sindical por dos años.

En el artículo 52 se establece que “Los derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables. La enumeración de los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere, no excluye otros que se deriven de los principios de justicia social.”

4.2 TRATADOS Y CONVENCIONES SOBRE EL DERECHO DEL TRABAJO.

Tratado, entendido como el convenio que contiene estipulaciones entre dos o más Estados; nuestra Constitución en el artículo 144 los amplía hasta los celebrados con organismos internacionales, además a ser leyes de la República y prevalecer sobre otra ley que lo contravenga; pero los limita en los artículos 145 y 146 a que no deben afectar o restringir las disposiciones constitucionales. El artículo 168 No. 4 de la Constitución faculta al Presidente a celebrarlos y someterlos a la ratificación de la Asamblea Legislativa. La legislación internacional abarca una serie de derechos, interesa destacar los relativos a la materia laboral, por lo que en el cuadro No. 8 se detallan.

Sobre los Convenios relativos al tema en estudio, son los de la Organización Internacional del Trabajo OIT, organismo que se creó en 1919 en virtud del Tratado de Versalles, pero fue hasta el 14 de diciembre de 1946 cuando se estableció la relación entre la OIT y la ONU, lo que la convirtió en la primera agencia especializada asociada con la ONU. Cuenta con 14 representantes de los trabajadores y trabajadoras y 14 de los empleadores de cada uno de los países miembros.

Entre las funciones de la OIT se encuentra promover la justicia social para los trabajadores, formular políticas y programas internacionales que contribuyan a mejorar las condiciones de vida y de trabajo, preparar normas laborales internacionales que sirven de directrices a las autoridades para ejecutar esas políticas y realiza programas de capacitación y enseñanza para contribuir a que prosigan esos esfuerzos. Aprueba, además, convenios y recomendaciones en los que se establecen normas laborales internacionales sobre temas como la libertad de asociación, salarios, cuotas y condiciones de trabajo, indemnización laboral, seguro social, vacaciones, seguridad industrial, servicios de empleo y la inspección de lugares de trabajo.

CUADRO No. 8

ARTICULOS RELATIVOS AL DERECHO DEL TRABAJO Y ASOCIACION PROFESIONAL

INSTRUMENTO JURIDICO	ARTICULOS
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	Art.22
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Arts.6 hasta 8
Convención Americana Sobre Derechos Humanos	Arts.16 y 26
Declaración Universal de Derechos Humanos	Arts.20, 23 y 24
Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.	Arts.14, 15, 22 y 37

Por conducto de sus programas de cooperación técnica, sus expertos ayudan a la planificación de recursos humanos, formación profesional, técnicas de gestión, políticas de empleo, seguridad y salud ocupacionales, sistemas de seguridad social, cooperativas e industrias artesanales de pequeña escala. La OIT ha adoptado un total de 182 Convenios, en diferentes reuniones y lugares, desde 1919 hasta 1998. Véase el cuadro No. 9.

CUADRO No. 9
CONVENIOS ADOPTADOS POR LA OIT

PERIODOS	LUGAR DE ADOPCIÓN Y NUMERO DE CONVENIO
1919-1929	Washintong, Génova y Ginebra. Convenios del No. 1 al 28 en 10 reuniones.
1930-1939	Ginebra. Convenios del No. 29 al 67 en 12 reuniones.
1940-1949	Ginebra, Montreal y San Francisco. Convenios del No. 68 al 98 en 7 reuniones.
1950-1959	Ginebra. Convenios del No.99 al 114 en 7 reuniones.
1960-1969	Ginebra. Convenios del No. 115 al 130 en 9 reuniones.
1970-1979	Ginebra. Convenios del No. 131 al 153 en 11 reuniones.
1980-1989	Ginebra. Convenios del No. 154 al 169 en 8 reuniones.
1990-1998	Ginebra. Convenios del No 170 al 182 en 10 reuniones.

De los Convenios adoptados por la OIT, El Salvador ha ratificado los números: 12, 29, 77, 78, 81, 88, 99, 100, 104, 105, 107, 111, 122, 129, 131, 138, 141, 142, 144, 150, 155, 156, 159, 160 y 182.

En el siguiente apartado se analizará cuales de los convenios de la OIT son garantía para la estabilidad laboral, los relativos a la libertad sindical y sobre la contratación colectiva. Interesa destacar los motivos por los cuales El Salvador no los ha ratificado.

4.2.1 TRATADOS Y CONVENCIONES DE LA OIT SOBRE EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL RATIFICADOS POR EL SALVADOR.

Los Acuerdos de Paz firmados en el Castillo de Chapultepec, ubicado en la Ciudad de México, el 16 de enero de 1992 entre el Gobierno de la República de El Salvador y el Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional, en el Apartado V se estableció la formación del FORO PARA LA CONCERTACIÓN ECONOMICA Y SOCIAL, instalado en septiembre de 1992; entre los objetivos del Foro estaba garantizar la estabilidad social y laboral.

Después de reuniones previas con sectores laborales, de empresa privada y gobierno se estableció la Agenda Laboral Prioritaria, cuyo tercer componente era el marco legal laboral. El sector laboral abordó los temas desde la base de garantizar inmediatamente las libertades sindicales, contrario a la posición de

las otras partes quienes se empeñaron en discutir un nuevo Código de Trabajo. Fue hasta el 6 de enero de 1993 que se acordó abordar los temas relativos a las libertades sindicales y su ratificación en Convenios de la OIT, el trabajo de mujeres, menores, empleo y salario mínimo.

El Foro elaboró 3 categorías de los Convenios: los inconvenientes (103, 156 y 158), los inconstitucionales (87, 96, 98, 135, 151 y 154) y propuso la ratificación de 14, siendo éstos los números 77, 78, 81, 88, 99, 111, 122, 129, 131, 138, 141, 142, 144, 171, de los cuales no se ratificó el 171.

De los Convenios ratificados por El Salvador, ninguno es relativo a la Estabilidad Laboral, a la libertad sindical y la contratación colectiva. Ver anexos No. 2 y 3 con el listado de países que los han ratificado.

El Convenio No. 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, adoptado en San Francisco California de los Estados Unidos de América el 9 de julio de 1948, en Sesión de la Conferencia No. 31, contiene artículos relativos a la estabilidad laboral enumerados a continuación:

Parte I. Libertad Sindical

Artículo 2. Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que

estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 4. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 8. No.2 La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Artículo 9. No. 1 La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

Parte II. Protección del Derecho de Sindicación

Artículo 11. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Este convenio contradice el contenido del artículo 47 de la Constitución, ya que este limita al área privada e instituciones oficiales autónomas el derecho de libertad de asociación y a los trabajadores del sistema público se les aplica regímenes laborales especiales; además, el convenio establece la libertad de

organizar, funcionar, constituirse libremente, sin intervención estatal, no se necesita autorización para formarse, disolverse o suspenderse y además la legislación nacional no debe menoscabar estos derechos.

Se hace necesario citar el artículo 221 de la Constitución, para reflexionar en que no limita la libertad de asociación, sino la del derecho a huelga y en el artículo 8 de la misma se lee “que nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda ni a privarse de lo que ella no prohíbe y basados en el artículo 7 de la Constitución que establece el derecho de asociarse libremente, existen 20 Asociaciones creadas en Ministerios, Municipalidades, Ministerio Público y otros. (Ver anexo No. 4)

El Convenio No. 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, fue adoptado en Ginebra el 1 de julio de 1949, en la Sesión de la Conferencia No. 32, entró en vigencia el 18 de julio de 1951. Los artículos siguientes tienen especial relación con la estabilidad de los trabajadores y trabajadoras. Ver anexo No. 3 con la lista de los países que lo han ratificado.

Artículo 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

Artículo 1. No.2 Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 4. Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Artículo 6. El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

Este Convenio ratifica la no discriminación, contemplada en el artículo 3 de la Constitución “Todas la personas son iguales ante la ley.” Además deja fuera del mismo a los funcionarios públicos, se comprende que es en el sentido de que por su capacidad de tomar decisiones, por gozar de prerrogativas laborales y ser trabajadores y trabajadoras de confianza del Estado.

El Convenio No. 154 sobre el fomento de la negociación colectiva, fue adoptado en Ginebra, en la Sesión de la Conferencia No 67, el 19 de junio de 1981; entró en vigor el 11 de agosto de 1983, interesan los artículos siguientes:

Artículo 1. No. 1 El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.

Artículo 2. A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Artículo 3. No.1 Cuando la ley o la práctica nacionales reconozcan la existencia de representantes de trabajadores que respondan a la definición del apartado b) del artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, la ley o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto la expresión negociación colectiva se extiende igualmente, a los fines del presente Convenio, a las negociaciones con dichos representantes.

Artículo 3. No.2 Cuando en virtud del párrafo 1 de este artículo la expresión negociación colectiva incluya igualmente las negociaciones con los representantes de los trabajadores a que se refiere dicho párrafo, deberán adoptarse, si fuese necesario, medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas. Ver anexo No. 4 con el listado de países que lo han ratificado.

El propósito de este convenio es fomentar la negociación colectiva, tanto en el ámbito privado como en el público, por lo que sería ideal establecer leyes secundarias que lo permitieran.

El Convenio No. 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, en la Sesión de la Conferencia No. 64, en Ginebra entró en vigor el 25

de febrero de 1981, fue adoptado el 27 de junio de 1978. En los considerandos del Convenio en mención, se hace un recordatorio de que el “Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949, que no es aplicable a ciertas categorías de empleados públicos y que el Convenio y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores de 1971, se aplica a los representantes de los trabajadores en la empresa privada. El considerando se elaboró en base a los constantes cambios sociales, se toma nota de la considerable expansión de los servicios prestados por la administración pública en muchos países y de la necesidad de que existan sanas relaciones laborales entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleados públicos.”

La OIT ha observado la gran diversidad de los sistemas políticos, sociales y económicos de los Estados Miembros y las diferentes prácticas aplicadas por dichos Estados (por ejemplo, en lo atinente a las funciones respectivas de las autoridades centrales y locales; a las funciones de las autoridades federales, estatales y provinciales; a las de las empresas propiedad del Estado y de los diversos tipos de organismos públicos autónomos o semiautónomos, o en lo que respecta a la naturaleza de la relación de empleo).

La OIT teniendo en cuenta los problemas particulares que plantea la delimitación del campo de aplicación de un instrumento internacional y la

adopción de definiciones a los fines del instrumento en razón de las diferencias existentes en muchos países entre el empleo público y el empleo privado, así como las dificultades de interpretación que se han planteado a propósito de la aplicación a los funcionarios públicos de las disposiciones pertinentes del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949, y las observaciones por las cuales los órganos de control de la OIT han señalado en diversas ocasiones que ciertos gobiernos han aplicado dichas disposiciones en forma tal que grupos numerosos de empleados públicos han quedado excluidos del campo de aplicación del Convenio, determina adoptar el referido Convenio No. 151, cuyos artículos trascendentales en el tema en estudio son:

Parte I. Campo de Aplicación y Definiciones

Artículo 1. No.1 El presente Convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo.

No. 2 La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio se aplican a los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o

desempeñan cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial.

Artículo 2. A los efectos del presente Convenio, la expresión empleado público designa a toda persona a quien se aplique el presente Convenio de conformidad con su artículo 1.

Artículo 3. A los efectos del presente Convenio, la expresión organización de empleados públicos designa a toda organización, cualquiera que sea su composición, que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los empleados públicos.

Parte II. Protección del Derecho de Sindicación

Artículo 4. No.1 Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo.

No.2 Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella;

b) despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.

Artículo 5. No.1 Las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas.

No.2 Las organizaciones de empleados públicos gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.

No.3 Se consideran actos de injerencia a los efectos de este artículo principalmente los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública.

Parte III. Facilidades que Deben Concederse a las Organizaciones de Empleados Públicos.

Artículo 6. No.1 Deberán concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas.

No.2 La concesión de tales facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado.

No.3 La naturaleza y el alcance de estas facilidades se determinarán de acuerdo con los métodos mencionados en el artículo 7 del presente Convenio o por cualquier otro medio apropiado.

Artículo 7. Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.

Este convenio sería complementario a la ratificación de los convenios 87, 98 y 154 ya mencionados, en la transcripción que se hizo al inicio del preámbulo del mismo se justifica abarcar a todos y todas las categorías de empleados y empleadas públicos/as.

4.3- DOCTRINA SOBRE EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL.

Doctrinariamente, la estabilidad se divide en estabilidad absoluta y estabilidad relativa. Como estabilidad absoluta, se entiende la garantía y el derecho que tiene el trabajador a no ser despedido de su trabajo, sino mediante una causa legal, taxativamente señalada por la ley y demostrada previamente en juicio.

Para Mario de la Cueva, en la estabilidad absoluta, la facultad de disolver la relación laboral es posible sólo por causa justificada que debe ser probada; mientras que en la estabilidad relativa se permite al patrono en grados variables, disolver la relación de trabajo con un voto unilateral a cambio de indemnización.

Por otra parte la doctrina legal está planteada en el Art. 588, inciso segundo del Código de Trabajo, el cual reza “se entiende por doctrina legal la jurisprudencia establecida por los Tribunales de Casación, en cinco sentencias uniformes y no interrumpidas por otra en contrario, siempre que lo resuelto sea sobre materias idénticas en casos semejantes”.

Por jurisprudencia se entiende “el conjunto de sentencias dictadas por los miembros del Poder Judicial sobre una materia determinada.”⁵⁹

Sobre los procesos judiciales que el STISSS ha promovido en relación a la estabilidad laboral de los trabajadores y trabajadoras despedidos del ISSS,

⁵⁹ Osorio, Op. Cit. Pág. 419.

están; Juicios Ordinarios, Recursos de Amparo y de Casación. Asimismo Quejas ante la OIT.

Durante la última huelga que finalizó el 13 de junio de 2003, el STISSS junto con SIMETRISSS, enviaron cada uno queja ante la OIT, de la cual se obtuvo respuesta y cuyo contenido en lo esencial se puede ver en el anexo No.5.

4.4- LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL CODIGO DE TRABAJO.

En 1963 se aprobó el primer Código de Trabajo, especificando en los artículos 2 y 3 a quienes se les aplicaría el mismo, éste último concedía a los empleados de las Instituciones Oficiales Autónomas el derecho de formar sindicatos y contratación colectiva. El Código de Trabajo de 1972 se especifica al ISSS como Institución Oficial Autónoma, aplicándosele por lo consiguiente sus disposiciones.

En nuestro sistema jurídico, por regla general, se regula la estabilidad relativa, ya que de conformidad al Art. 55 inciso primero del Código de Trabajo “El contrato de trabajo termina por despido de hecho, salvo los casos que resulten exceptuados por este Código.” y sólo obliga al pago de indemnización en los casos fundamentados en:

a- Art. 38 numeral 11 de la Constitución, en el que se lee “El patrono que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizarlo conforme a la ley;

b- Art. 58 del Código de Trabajo, en el cual se establece el caso de trabajadores contratados por tiempo indefinido, cuyo despido es sin causa justificada.

c- Art. 59 del Código de Trabajo, referido al caso de trabajadores despedidos sin causa justificada, antes del vencimiento de su contrato a plazo.

No obstante lo expuesto anteriormente, existen en nuestro medio cuatro casos en los cuales se considera que los trabajadores y trabajadoras, gozan de estabilidad absoluta. Estos casos son:

a- Las mujeres en estado de gravidez, según lo establecido en los Arts. 42 de la Constitución y 113 del Código de Trabajo.

b- Los miembros de directivas sindicales, de acuerdo a lo regulado en los Arts. 47, inciso cuarto de la Constitución y 248 del Código de Trabajo.

c- Los trabajadores o trabajadoras cuyo contrato de trabajo se encuentra suspendido, según el Art. 57 del Código de Trabajo.

d- Los trabajadores o trabajadoras que se encuentran en huelga, de acuerdo a los Arts. 535 y 537 del Código de Trabajo.

Por otra parte, en el Código de Trabajo existen cinco figuras que protegen la estabilidad del trabajador, las cuales son: La sustitución Patronal (Art. 6), la suspensión del contrato individual de trabajo (Aras. 35 al 46 y 440 al 444), la contratación a plazos, en los casos únicamente permitidos por la ley (Art. 25 y 26), la indemnización por despido injusto (Art. 58 y 59) y el reinstalo (Art. 391).

4.5- ANTEPROYECTOS DE LEY QUE VIOLAN EL DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL.

En la Asamblea Legislativa hay dos propuestas de ley que buscan flexibilizar las condiciones de trabajo afectando por lo tanto la estabilidad laboral; las mencionadas son las denominadas LERE y LERE II, cuyas siglas significan Ley Especial para la Reactivación del Empleo y Ley Emergente para la Reactivación del Empleo.

Circulando LERE como anteproyecto desde el 25 de mayo de 2000, la cual pretende la inserción laboral de jóvenes hasta 25 años de edad, de personas discapacitadas y de mujeres con responsabilidades familiares; LERE II busca

la reinserción laboral de las personas afectadas por los terremotos del 13 de enero y 13 de febrero de 2001. Ver en anexo No. 6 el contenido de LERE.

El Centro de Estudios para el Trabajo CENTRA considera que LERE contribuiría a la INESTABILIDAD del empleo, ya que ésta plantea que los contratos se elaboren a plazo independientemente si la actividad es permanente, además que sean por horas y con un tiempo de prueba de 180 días, contrario a lo establecido en el Código de Trabajo, donde se limita a 30 días de prueba al trabajador y trabajadora, el contrato es permanente si la actividad a realizarse lo es también. Por lo que además la aplicación de LERE y LERE II, serían leyes discriminatorias.

El proyecto de LERE en el artículo 12 establece claramente la flexibilización laboral, por que permite adaptar la jornada de trabajo a las necesidades de mercado, intensificar las jornadas diarias y eliminar el pago de horas extra. En conclusión, los y las trabajadores/as deben sacrificarse para que las empresas logren un desarrollo económico óptimo, ello es apoyado por la ANEP y FUSADES.

Existe un sistemático comportamiento de la cúpula del sector empresarial en El Salvador, A principios de julio de 1996 la ANEP dio a conocer su posición sobre la situación económica y social de país, basándose en puntos como el ahorro interno, el gasto social con responsabilidad fiscal, la democracia a partir

de una economía de mercado y la urgente necesidad de acoplarse a la globalización. El Tercer Encuentro Nacional de la Empresa Privada, ENADE 2002, efectuado el lunes 22 de Julio del 2002 en San Salvador, el Presidente de la República se congratulaba del avance del Gobierno en el cumplimiento de las propuesta de los anteriores ENADES, al momento de recibir la propuesta del Tercer ENADE, la misma noche del evento.

La propuesta planteaba una política laboral relegada a un plano muy secundario, relacionándola con otros temas y se evitó el tratamiento directo de temas como la flexibilización laboral, que se habían considerado como uno de los temas centrales del primer y segundo ENADE 2000 y 2001. Véase el cuadro No. 10 en el que se comparan supuestos, objetivos y propuestas sobre política laboral emanados de los tres ENADES. La política laboral de ENADE 2002 indica que se seguirá en el mismo rumbo de la privatización y la flexibilización laboral. De hecho es como si se partiera de enfoques que sostienen que el desempleo es positivo porque incide en el bajo costo de la mano de obra, y que la restricción del consumo de la población por los bajos salarios no afecta el crecimiento de la economía.

El no tratamiento teórico, directo y detallado, de estos temas, puede dar pié a que se sigan impulsando políticas económicas que afecten la estabilidad y el crecimiento sostenido.

Obviamente el tema central de ENADE 2002 lo constituye la privatización y el libre comercio, especificadas las temáticas en los Servicios de Salud, Puertos, Aeropuertos y Energía y el Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos

CUADRO NO. 10

POLITICA LABORAL, ELEMENTOS DE COMPARACION ENADE 2000, 2001 Y 2002

ELEMENTO	ENADE 2000	ENADE 2001	ENADE 2002
JUSTIFICACION	<ol style="list-style-type: none"> 1. Deterioro de actividad económica. 2. El sistema no puede absorber la creciente oferta laboral. 3. Incremento del desempleo. 4. Flexibilización del mercado laboral. 5. Desregulación del mercado laboral. 6. Despolitización del tema laboral. 7. Ampliar fuentes de ocupación. 8. Mejorar los ingresos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Deterioro de actividad económica. 2. El sistema no puede absorber la creciente oferta laboral. 3. Incremento del desempleo. 4. Flexibilización del mercado laboral. 5. Desregulación del mercado laboral. 6. Despolitización del tema laboral. 7. Ampliar fuentes de ocupación. 8. Mejorar los ingresos 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Principios de libre mercado. 2. Generación de empleos. 3. Diferentes formas de oferta laboral y demanda de mano de obra. 4. Capacitación y actualización laboral. 5. Relaciones obrero-patronales armoniosas. 6. Aumento de productividad.
OBJETIVOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Principios de libre mercado. 2. Generación de empleos. 3. Diferentes formas de oferta laboral y demanda de mano de obra. 4. Capacitación y actualización laboral. 5. Relaciones obrero-patronales armoniosas. 6. Aumento de productividad. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nuevos empleos. 2. Disminuir barreras de entrada y salida del mercado laboral. 3. Capacitar masivamente a la fuerza laboral. 4. Modernizar el mercado laboral. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Modernizar el mercado laboral, para materializar los beneficios del libre comercio. 2. Generación de empleo. 3. Disminuir barreras de entrada al mercado laboral. 4. Capacitar a la fuerza laboral.

PROPUESTAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Flexibilizar la jornada de trabajo. 2. Modificar la norma que establece salarios mínimos por jornada parcial. 3. Reformar la norma que impide los contratos de trabajo por tarea o por tiempo indefinido. 4. Masificar la capacitación técnico-vocacional a través del INSAFORP. 5. Apoyar el Observatorio del mercado laboral. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ley de Reactivación del Empleo. 2. Modernización del mercado laboral. Discutir todos los aspectos. 3. Fortalecer el Consejo Superior del Trabajo. 4. Acercar la oferta y demanda de mano de obra. Apoyar estudios y esfuerzos. 5. Inserción laboral de personas discapacitadas. 6. Apoyar el funcionamiento institucional del Consejo Nacional del Salario Mínimo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fortalecer el Consejo Superior del Trabajo. 2. Requerimientos de capacitación a través del Observatorio del Mercado Laboral. 2. Ley de Seguridad y Salud Ocupacional armonizada regionalmente. 3. Ley de Aprendizaje y Ley de Reactivación del Empleo. 4. Centro de Recreación para trabajadores de la empresa privada. 5. Informar al Consejo Superior del Trabajo de los avances del TLC. 6. Apoyo institucional para el Consejo Nacional del Salario Mínimo. 7. Reformar la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones.
-------------------	--	--	--

de América y no la política laboral. Debe recordarse que los planteamientos, sobre Política Laboral en ENADE 2002 fueron propuestos por el Consejo Superior del Trabajo (entidad conformada por la empresa privada, sindicatos y gobierno).

ENADE 2002 continuó con el planteamiento de la modernización del mercado laboral conforme los fundamentos neoliberales, cuando el modelo esta siendo cuestionado y ajustado en Latinoamérica y en todo el mundo. Se enfocaron parcialmente algunas medidas encaminadas al avance de la privatización como la reforma del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS); aunque no se quiera reconocer como una medida de privatización, tiene entre sus

repercusiones la agudización de la conflictividad social y el encarecimiento de servicios para los sectores populares.⁶⁰

4.6- EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL ISSS.

En el ISSS, por ser institución oficial autónoma como ya se mencionó y detalló ampliamente, se aplica la Constitución de La República, los Tratados y Convenciones Internacionales, El Código de Trabajo y el Laudo Arbitral vigente desde el 4 de febrero de 2000 y además el Reglamento Interno del ISSS a las relaciones laborales.

La Capítulo IV ESTABILIDAD EN EL TRABAJO del Laudo Arbitral, la Cláusula No. 36 reza” DERECHO DE ESTABILIDAD. Los trabajadores gozarán de estabilidad en los cargos y no podrán ser despedidos, trasladados, suspendidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, salvo por causa legalmente justificada, conforme a la ley, Contrato Colectivo de Trabajo, Reglamento Interno de trabajo y disposiciones que las partes acuerden al respecto.

En caso de despido con responsabilidad para el Instituto, éste deberá

⁶⁰ Carlos Evaristo Hernández. carlosevaristo@yahoo.com

indemnizarle con una cantidad equivalente a un mes de salario por cada año laborado y proporcionalmente por fracción del mismo. Servirá de base para calcular el monto de la indemnización el salario que el trabajador estuviere devengando a la fecha del despido.”

Seguidamente la Cláusula No. 37 INAMOVILIDAD SINDICAL establece “no podrán ser despedidos, trasladados, suspendidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo,...durante el período de su cargo o mandato y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente, siempre y cuando cumplan un año continuo en funciones del cargo. En caso de que no cumplan el año continuo en el cargo, gozarán de la garantía adicional en proporción al tiempo que hubiesen desempeñado el mismo.” Lo anterior es aplicable a “los miembros que integran la Junta Directiva, los Representantes Sindicales, los integrantes de la Comisión Mixta del Escalafón, los del Fondo de Protección, los del Comité de Seguridad e Higiene Industrial, los del Comité de la Administración de la Despensa Familiar, los de las Comisiones de Hacienda, Honor y Justicia, Becas, Negociadora del Contrato Colectivo de Trabajo y los de cada Sub-comisión Mixta del Escalafón en Santa Ana, Sonsonate, San Miguel y Usulután.”

Es de hacer notar que ambas cláusulas, otorgan el derecho a la estabilidad

laboral relativa, ya que tienen salvedades, la cláusula No. 36 menciona “salvo por causa legalmente justificada,” y la cláusula No. 37 establece “sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente...”

4.6.1- APLICABILIDAD DE LAUDO ARBITRAL SOBRE LA ESTABILIDAD LABORAL.

La aplicabilidad de este instrumento se delimita al aspecto de la estabilidad laboral, primero por que es el tema en estudio, segundo por que contiene 80 cláusulas y cada una de ellas sería motivo de una investigación en particular.

Según datos proporcionados por las Secretarías de Organización y Primera de Conflictos y por el Asesor Jurídico del STISSS, durante los años 2002 hasta septiembre de 2004, fueron despedidos 121 trabajadores/as, de los cuales, 1 con cargo en Junta Directiva y 44 Representantes Sindicales. De todos los despidos en mención se violentaron las Cláusulas No. 36, 37, 18 y 72.

La Cláusula No.18 AUDIENCIA A LOS TRABAJADORES se lee: “Los trabajadores tienen derecho a ser enterados inmediatamente de las diligencias que se le instruyan sobre averiguar las irregularidades o faltas que se les atribuyan a efecto de garantizar su defensa, conforme a lo dispuesto en la cláusula Solución de Quejas y Conflictos de este contrato...”

La Cláusula No. 72 SOLUCION DE QUEJAS Y CONFLICTOS reza: "...las partes contratantes se comprometen a someter previamente la solución de los conflictos individuales...En última instancia se discutirán dichos conflictos por la Dirección General y/o sus apoderados y los Representantes legales del Sindicato..."

De los 121 despidos mencionados anteriormente, a través de negociación con el Director General del ISSS y Secretario General del STISSS junto con asesores legales, se ha acordado la incorporaron de 70 trabajadores, de la forma siguiente: 32 ya se encuentran laborando, 11 ingresaron el día 18 de octubre de 2004, 9 en cada una de las primeras semanas del mes de noviembre de 2004, 9 fueron indemnizados, 14 con los que el ISSS no quiso llegar a ningún acuerdo y 28 pendientes aún en la mesa de negociación.⁶¹

Sobre los Juicios Ordinarios promovidos en los Juzgados 1º. 2º. de lo Laboral de San Salvador, las resoluciones han pasado a la Cámara Primera de lo Laboral, quien se ha considerado incompetente bajo el considerando que los y las trabajadores del ISSS son servidores públicos y por lo tanto debe aplicárseles la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa, independientemente

⁶¹ Información proporcionada a través de entrevista con Asesor Legal del STISSS, Licenciado Javier Enrique Rivera Serpas, el día 14 de octubre de 2004. Véase el anexo No. 9

de su forma de contratación, sea por Ley de salarios o por contrato.

Los Juzgados 3º. Y 4º. de lo Laboral sí conocen de los Juicios Ordinarios que ahí se ventilan.

Ante tal situación, el STISSS alega que se está violentando el Principio de Seguridad Jurídica, a lo que la Sala de lo Constitucional responde que bajo el Principio de Independencia Judicial, respetan las resoluciones de cada tribunal.

La decisión de Junta Directiva por recomendaciones del Asesor Jurídico es que los procesos sean promovidos a través del Recurso de Amparo directamente. A la fecha hay un recurso colectivo con número de referencia 1029-2004 y 45 recursos individuales, de los cuales hay 20 admitidos, 18 pendientes de ser admitidos, 4 con prevenciones y 3 pendientes de sentencia. Ver anexo No.7 y 7-b.

CAPITULO 5.

5- ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION DE CAMPO.

El análisis de los resultados de la investigación se ha realizado en dos partes, la primera es sobre las respuestas obtenidas de los y las entrevistados entrevistadas a quienes se les aplicó el cuestionario que se presenta en el anexo No. 8; la segunda es sobre las hipótesis planteadas en el Diseño de esta Investigación, las cuales se enuncian en la introducción de este informe de investigación.

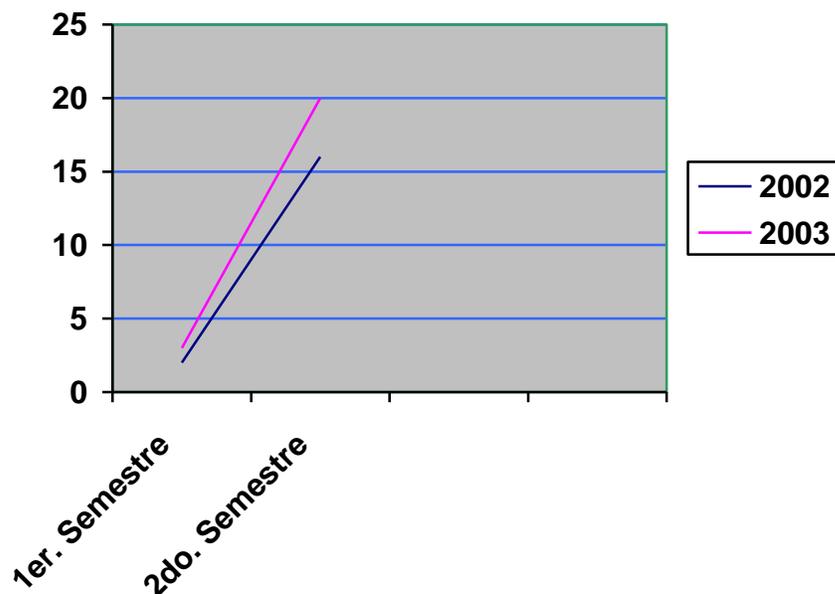
5.1 ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE CUSTIONARIOS.

Las graficas corresponden a las preguntas que contenía el cuestionario aplicado a 40 despedidos/as del STISSS. El análisis que se presenta está en el orden en que se realizaron las preguntas a los/las entrevistados/as, de las cuales se elaboraron preguntas cerradas y abiertas. Las preguntas cerradas son aquellas en las cuales se le pregunta y se le presentan al entrevistado las opciones de la misma; en cambio en las preguntas abiertas se deja el espacio prudente para que el entrevistado/a responda libremente y con sus propias palabras la respuesta que considere conveniente a la interrogante presentada.

La grafica No. 1 corresponde a la interrogante No. 1 ¿En qué fecha fue despedida o despedido del ISSS?, comprendida durante el período de esta investigación, en ésta grafica se refleja que en su mayoría el despido ocurrió de junio a diciembre de cada año, ello concuerda con el período de la última huelga sostenida en el ISSS, la cual finalizó el 13 de junio de 2003.

GRAFICA No. 1

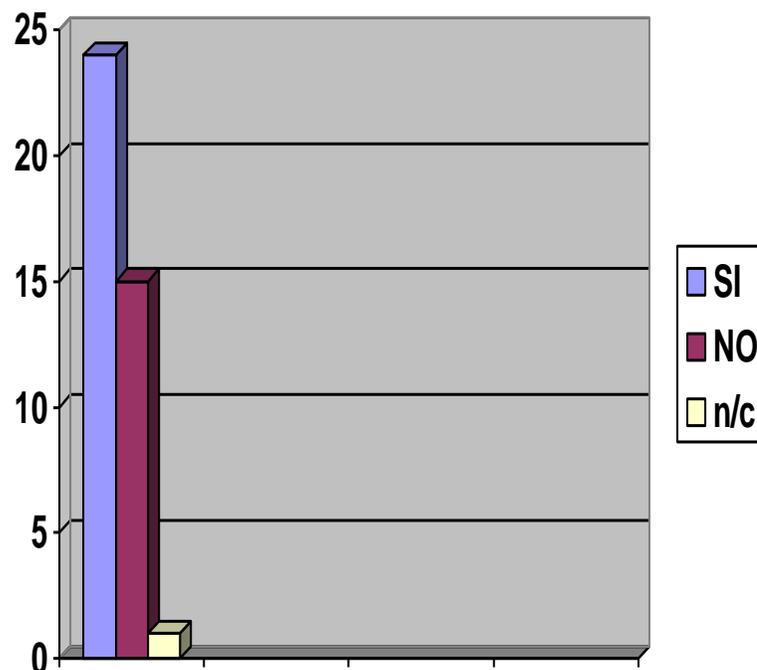
TRABAJADORES Y TRABAJADORAS POR FECHA DE DESPIDO.



En la gráfica No. 2 que corresponde a la pregunta No. 2 la cual decía ¿Conoce usted la causa de su despido? se observa que el 60% de trabajadores y

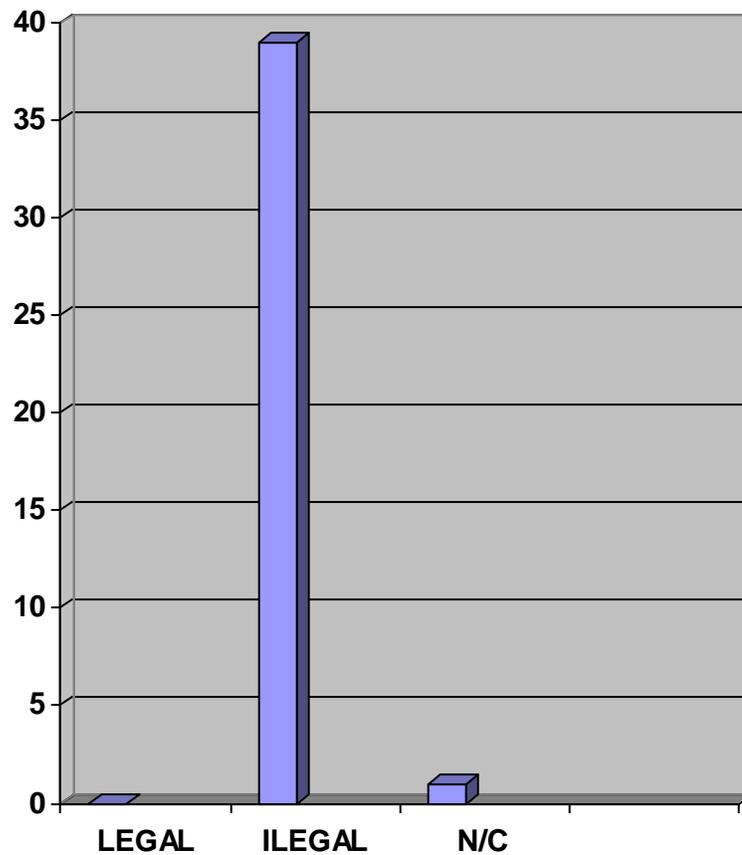
trabajadoras conocen la causa de su despido, el 39% lo desconocen y el 1% no contestó.

GRAFICA No. 2
TRABAJADORES Y TRABAJADORAS POR CONOCIMIENTO DE LA
CAUSA DE DESPIDO.



La gráfica No. 3 demuestra contundentemente a la interrogante No. 3 ¿Cómo clasifica su despido? A lo que el 99% de trabajadores y trabajadoras, consideran ilegal su despido.

GRAFICA No. 3
TRABAJADORES Y TRABAJADORAS POR CLASIFICACION DE
DESPIDO.

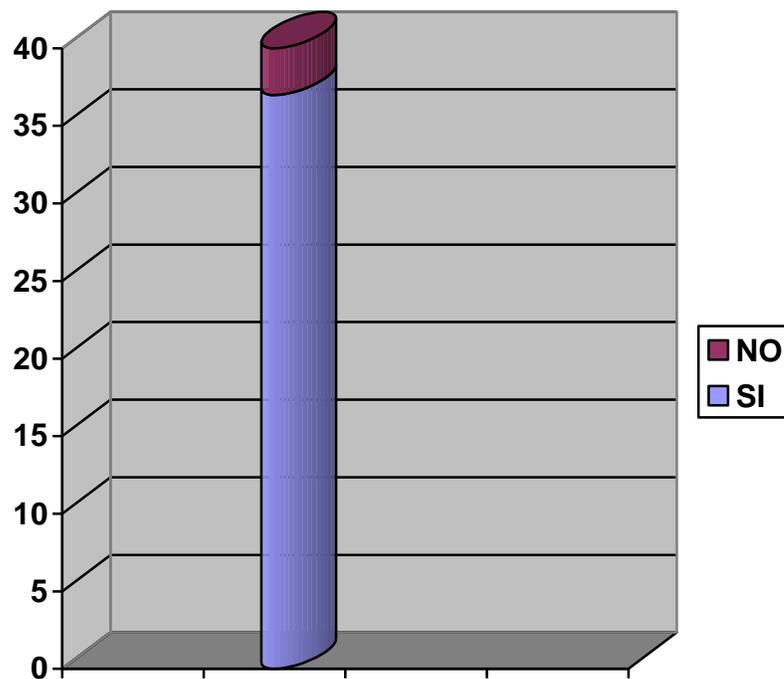


A la interrogante No. 4, ¿Conoce Ud. La legislación laboral que le protege? el 97% de trabajadores y trabajadoras manifiestan conocer la legislación que se les aplica por laborar en una institución oficial autónoma. Este dato se obtuvo de

la pregunta abierta complemento de la No. 4 sobre ¿Cuál era esa legislación?
Y se resume con el contenido del cuadro No. 11 que detalla las leyes que los
trabajadores y trabajadoras dijeron saber que se les aplica en su relación
laboral con el mismo, y la grafica No. 4.

GRAFICA No. 4

TRABAJADORES Y TRABAJADORAS POR CONOCIMIENTO DE LEGISLACION LABORAL QUE LES PROTEGE COMO SINDICALISTAS.



CUADRO No.11
TRABAJADORES Y TRABAJADORAS POR ENUMERACION DE LEYES
QUE LES PROTEGEN.

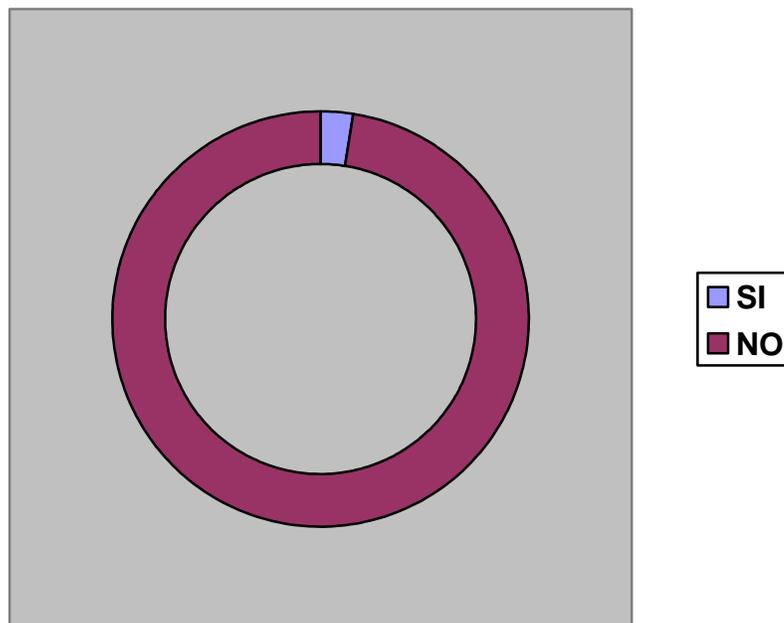
LEYES	CANTIDAD
Constitución de La República	21
Código de Trabajo	25
Laudo Arbitral	32
Ley del Servicio Civil	1
Tratados Internacionales sobre sindicalismo	4
Código Procesal Penal	2
La OIT	1
No sabe	2
No aplica	3

El 99% de trabajadores y trabajadoras manifestaron que no se les aplicó el contenido del Laudo Arbitral, para despedirles, respondiendo a la interrogante

No. 5 ¿Se siguió el procedimiento establecido en el Laudo Arbitral, para despedirle?, dato que lo demuestra la siguiente grafica.

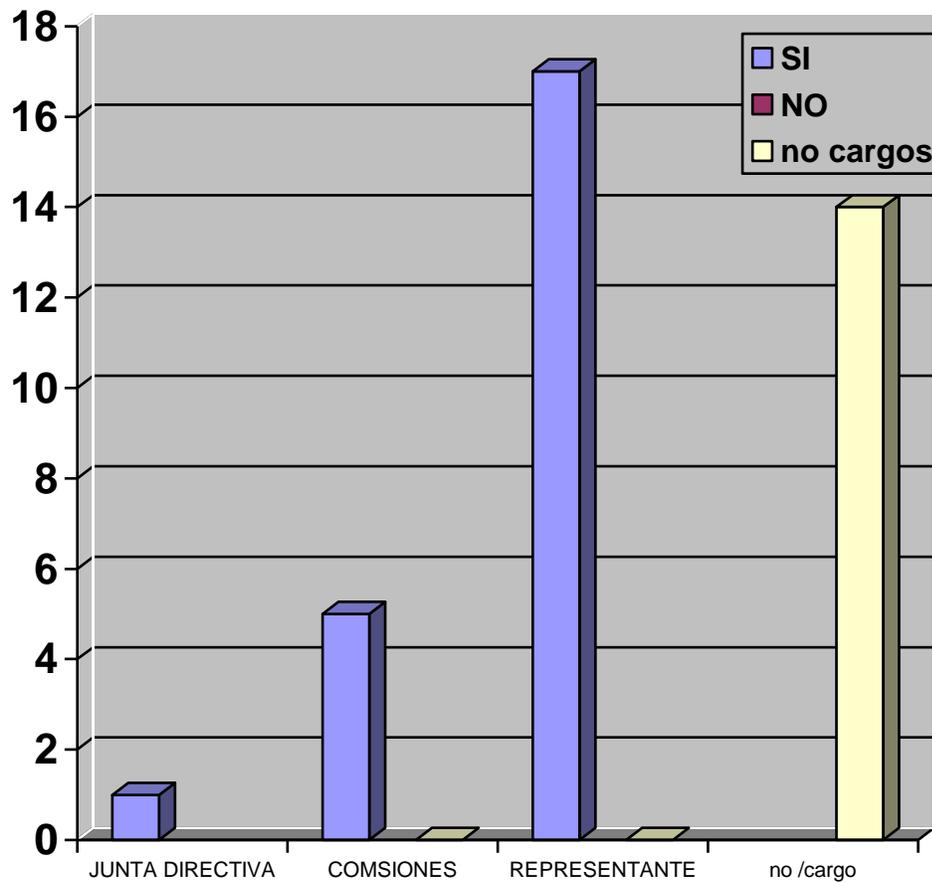
GRAFICA No. 5

TRABAJADORES Y TRABAJADORAS POR APLICACIÓN DE LAUDO ARBITRAL PARA DESPEDIRLES.



GRAFICA No. 6

TRABAJADORES Y TRABAJADORAS POR CARGO AL SER DESPEDIDO.



Esta gráfica No. 6 es sumamente importante, nos refleja las respuestas a la pregunta No. 6 ¿En el momento que el ISSS le despidió, tenía algún cargo en el STISSS? Si la respuesta anterior fue SI, SEÑALE el tipo de cargo, el 45 % de

los trabajadores y trabajadoras en el momento de su despido, tenían el cargo de ser Representantes Sindicales de su centro de trabajo, un 1% miembro de Junta Directiva, así mismo un 15% miembro de alguna de las comisiones de trabajo y el 35 % restante no tenían cargos.

GRAFICA No.7

TRABAJADORES Y TRABAJADORAS POR TIPO DE CONTRATACIÓN.

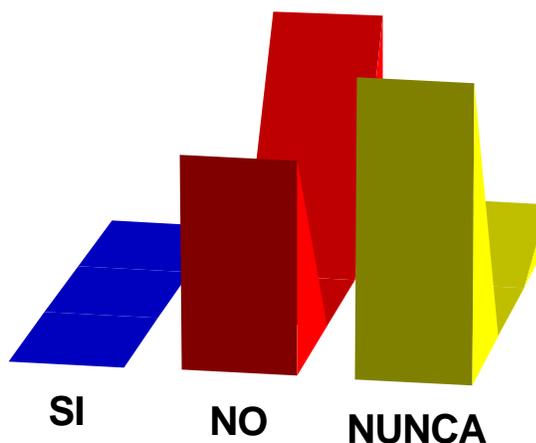


El 1% de los trabajadores y trabajadoras no sabía el tipo de contratación que tiene con el ISSS, el 50% tiene su relación laboral por contrato y el 49 % por

Ley de Salarios., tal como lo refleja la gráfica No 7, que respondió a la pregunta No. 7 ¿Qué tipo de contratación tenía con el ISSS?

GRAFICA No. 8

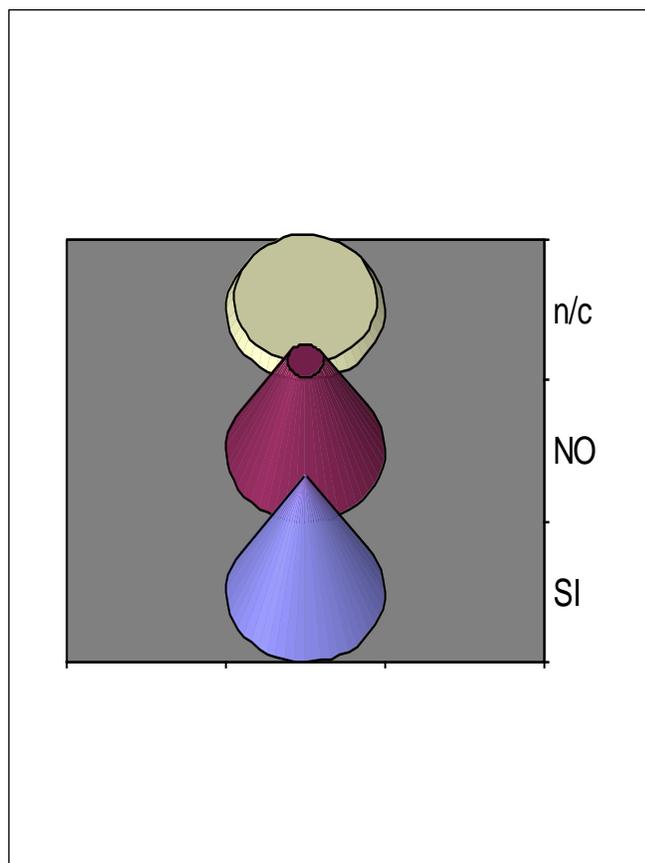
TRABAJADORES Y TRABAJADORAS POR AYUDA DEL MINISTERIO DE TRABAJO A CAUSA DEL DESPIDO.



La gráfica No. 8, responde a la pregunta No. 8 ¿Ha recibido algún tipo de ayuda u orientación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por su despido? y demuestra además que el Ministerio de Trabajo no ayudó ni orientó a los trabajadores y trabajadoras del ISSS, que fueron despedidos del período de junio de 2002 hasta diciembre de 2003.

A la interrogante No. 9 ¿Por qué cree usted que le despidieron del ISSS?, el 100% de entrevistados y entrevistadas manifestaron que CREIAN haber sido despedidos por participar en la última huelga, la cual según ellos fue para detener la privatización del ISSS.

GRAFICA No. 9
TRABAJADORES Y TRABAJADORAS POR CONOCIMIENTO DE LA
FLEXIBILIZACIÓN LABORAL.

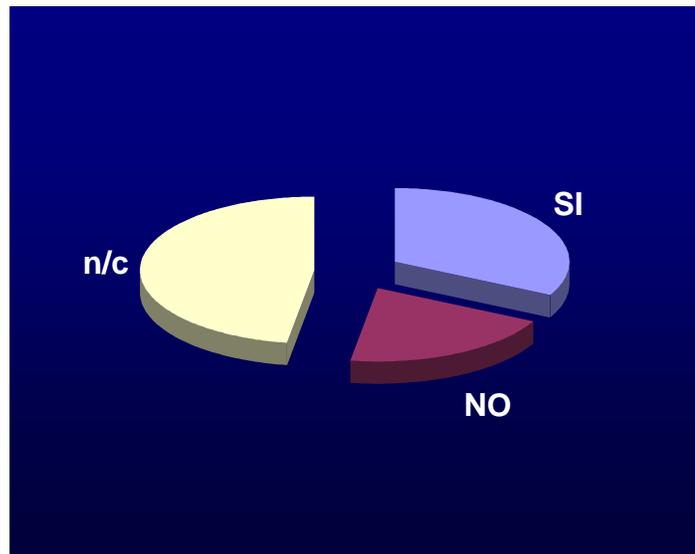


Lo anterior está en relación directa la interrogante No. 10 ¿Ha escuchado sobre la Flexibilización Laboral?, Si la respuesta es SI, explique que entiende por flexibilización laboral, y además con la gráfica No. 9, la cual demuestra que 55% han escuchado sobre la flexibilización laboral el 40 % lo desconoce y un 5 % no contesto. Del 55 % solamente un 3% sabe exactamente el significado de la flexibilización laboral.

Respondiendo a la pregunta No. 11 ¿Existe algún tipo de relación entre la flexibilidad laboral y su despido, explique su respuesta? la ilustración de la gráfica No. 10 es explícita por sí sola.

GRAFICA No. 10

RELACION DEL DESPIDO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL.



5.2 ANALISIS DE LAS HIPOTESIS.

En relación a las hipótesis planteadas en el Diseño de Investigación se hace un análisis del contenido de cada una de ellas, en relación a la información recabada a través de cuestionario y entrevistas.

El planteamiento de la Hipótesis General es: “Cuanto menor sea la aplicación de la flexibilización laboral en los trabajadores y las trabajadoras sindicalizados del ISSS, mayor afectación habrá del principio de estabilidad laboral.” La Variable Dependiente es la Flexibilización Laboral y su indicador es la Inobservancia de derechos y procedimientos del Laudo Arbitral, la Variable

Independiente es el Principio de Estabilidad y su indicador la Garantía de Audiencia.

La gráfica No. 5 nos demuestra que no se respetó el derecho a la Garantía de Audiencia que tienen los trabajadores y trabajadoras del ISSS, inobservándose el procedimiento a seguir, así como violando derechos contemplados en el Laudo Arbitral. Lo anterior es una de las formas de flexibilizar las relaciones laborales ya que además de incumplir con las normas previamente establecidas, de seguir permitiéndolo el STISSS, se convertiría en una costumbre y por lo tanto puede llegar a la desregulación laboral, una consecuencia de la primera.

La Hipótesis Específica No. 1 cuyo contenido es “A mayor aplicación de las normas del Laudo Arbitral del ISSS, más observancia habrá del Fuero Sindical en los trabajadores y las trabajadoras. La Variable Dependiente es Aplicación de derechos del Laudo Arbitral con el indicador Respeto a derecho de libre sindicalización, y la Variable Independiente Fuero sindical con el indicador despidos de trabajadores y trabajadoras sin cargos de dirección en el STISSS.

El respeto al derecho de libre sindicalización fue violentado por el ISSS, lo demuestra la gráfica No. 6, representando que el 65% de trabajadores y trabajadoras despedidos y despedidas tenían cargo con fuero sindical dentro del STISSS, fuera en Junta Directiva, Representante Sindical o miembro de

alguna de las Comisiones mencionadas anteriormente.

A ello se le suma las palabras de un trabajador interino, quien manifestó que:”la condición para darle más interinatos, era que ni se le ocurriera mezclarse con los sindicalistas y que si se afiliaba al STISSS automáticamente se estaría despidiendo”⁶² Esta situación no es única, según manifiesta el Secretario de Prensa y Propaganda del STISSS, en “un grito a voces” tal situación, y tema fuera de la mesa de negociación con el actual Director del ISSS.

La Hipótesis Específica No. 2 “A partir de las propuestas laborales al gobierno por ENADE 2000 y 2002, se han incrementado las concesiones de servicios en el ISSS”. Con la Variable Dependiente: Propuestas laborales al gobierno de ENADE 2000 y 2002 con el indicador concesión de servicios, y la Variable Independiente: Concesión de Servicios en el ISSS con los indicadores sobre la Estabilidad Laboral Relativa y la Estabilidad Laboral Absoluta.

Doctrinariamente en el Capítulo 4, se especificó que la legislación nacional otorga el derecho a una estabilidad relativa, la Cláusula No. 36 del Laudo Arbitral que rige las relaciones laborales entre el STISSS, SIMETRISSS e ISSS están en consonancia con tal planteamiento. La gráfica No. 1 que demuestra la

⁶² Entrevista con Sr. Manuel Portillo (inició interinatos como auxiliar de servicio, después de 9 meses se examinó para optar al puesto de motorista, desde hace 3 meses es motorista de ambulancias en Hospital Amatepec del ISSS), las palabras entre comillas fueron de la Sra. Ana Gloria Amaya, en ese entonces Administradora de la Unidad Médica Atlacatl del ISSS, quien desde junio de 2004 se retiró voluntariamente del ISSS e inició trámite de pensión por vejez.

cantidad de despidos los cuales han ido en aumento en los dos últimos años, de éstos la mayoría ha sido despididos sin responsabilidad patronal.

El incremento de despidos está paralelo a la cantidad de trabajadores/as contratados durante ese mismo período, según datos manejados por la Secretaría de Organización del STISSS, durante el año 2000, el ISSS contaba con 12,567 trabajadores/as y a la fecha cuenta con 13,895 trabajadores y trabajadoras, datos proporcionados verbalmente por el Departamento de Comunicaciones del ISSS, los cuales el STISSS los considera no fidedignos. A lo anterior debe sumársele que se han concesionado los servicios mencionados en el Capítulo 3, lo cual no ha permitido que se contraten mas trabajadores. De lo anterior se puede afirmar que las propuestas de los ENADES sobre concesión de servicios como una de las formas de privatización han sido ejecutadas por el ISSS, que ello ha permitido la flexibilización laboral en cuanto no se ha respetado la estabilidad laboral, aunque sea de forma relativa.

La Hipótesis Específica No. 3 “A mayor implementación de la flexibilidad laboral en el ISSS, menor asistencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a los sindicatos STISSS y SIMETRISSS”. Con la Variable Dependiente: Flexibilización laboral e indicador respectivo el congelamiento de plazas y, la Variable independiente: Menor asistencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a sindicatos STISSS y SIMETRISSS e indicador la inexistencia de

comunicación.

Otra de las formas de flexibilización laboral que el ISSS ha utilizado, es el congelamiento de plazas, de aquellas en las que el trabajador o la trabajadora se jubila, renuncia voluntariamente o fallece y el despido de sindicalistas, según la gráfica No. 9 y 10 donde se observa que buen porcentaje de despedidos/as consideran que la flexibilización laboral ha tenido relación directa con su situación; contradictoriamente el ISSS ha contratado un elevado número de personas, lo cual va en detrimento de la cantidad de afiliados al STISSS y SIMETRISSS, primero por que se ha obligado en algunos casos a trabajadores/as a conservar su empleo si se desafilian a éste, a otros y otras no se aplicó el descuento de la cuota sindical y lo más grave es que de seguir en ese ritmo, el STISSS llegará a un momento en el que no tendrá el 51% de afiliados/as del total de trabajadores/as del ISSS, requisito indispensable para negociar colectivamente, según artículos 170 y 171 del Código de Trabajo.

Los mencionados sindicatos han acudido como primera instancia al Departamento de Inspecciones en el Ministerio de Trabajo, han presentado Recursos de amparo ante la Corte Suprema de Justicia, Demanda ante la Fiscalía General de la República y Demanda ante la OIT. Al momento ha prosperado la inspección ante el Ministerio de Trabajo sobre la no retención de la cuota sindical, la cual se empezó a descontar nuevamente a partir del mes de

septiembre de este año. Sobre la demanda ante OIT, se explicó ampliamente en el Capítulo 4 y se encuentra agregada en anexos.

La Hipótesis Especifica No. 4 “A mayor conocimiento de las trabajadoras y los trabajadores sindicalizados en el ISSS sobre los derechos consagrados en el Laudo Arbitral, menor cantidad de despidos durante el período de junio de 2002 a diciembre de 2003”, con la Variable Dependiente: Conocimiento de derechos del Laudo Arbitral y su indicador Aplicación de Laudo arbitral, y su Variable independiente: Menor cantidad de trabajadores y trabajadoras despedidos e indicador la estabilidad laboral relativa.

La gráfica No. 5 demuestra que el 95 % de despidos y despedidas del ISSS durante el período de la investigación, para tal acción no les fue aplicado el contenido de las cláusulas relativas al derecho de estabilidad y garantía de audiencia, por lo que se comprueba que a pesar de que conocen sus derechos a través de la legislación nacional e internacional, como lo demuestra el cuadro No. 11, se irrespetó la estabilidad laboral relativa a la que tienen derecho, al no seguirse el debido proceso, ni responsabilizarse el ISSS de la indemnización correspondiente.

La Hipótesis Especifica No. 5 “La mayoría de los trabajadores y las trabajadoras despedidos del ISSS desde junio de 2002 a diciembre de 2003, desconocen la

aplicación de la legislación laboral respectiva a su forma de contratación.” Cuya Variable Dependiente es trabajadoras y trabajadores sindicalizados y despedidos e indicador despidos de hecho de representantes sindicales, y la Variable independiente: Desconocimiento de formas de contratación en el ISSS, con sus indicadores por contrato, por planillas, por prestación de servicios profesionales y por Ley de Salarios

Los Representantes Sindicales del STISSS fueron despedidos en el ejercicio de sus cargos representando ellos el 45 % de despedidos y el 99 % de los mismos conocen su forma de contratación, según lo demuestra la gráfica No. 7, lo que implica, que independientemente de su forma de contratación y conocimiento de sus derechos, siempre son víctimas de la flexibilización laboral que el ISSS está implementando y por lo tanto violentándoles el principio de estabilidad laboral.

CAPITULO 6.

6- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

6.1 CONCLUSIONES.

La lógica interna del modelo neoliberal impulsado en El Salvador por tres administraciones del Partido Alianza Republicana Nacionalista, ARENA ha puesto de manifiesto dramáticamente las consecuencias de la privatización, de la dolarización y de la flexibilidad laboral. Los temas de la agenda de ENADE 2002, fueron más puntuales pero 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 ineficiencia de los servicios de salud, administración y suministro de agua, puertos y aeropuertos administrados por el Gobierno y el momento histórico de la probable expansión de relaciones comerciales con los Estados Unidos de América. La política laboral, es uno de los temas más importantes dentro de la agenda del país, debe ser un punto estratégico, permanente y medular, especialmente por tener apenas una década de haber finalizado una guerra civil.

El gobierno de El Salvador incumple de manera rutinaria sus obligaciones legales nacionales e internacionales referentes a la protección y promoción de los derechos humanos de los trabajadores, tanto en el sector público como en el privado. La legislación laboral nacional no se encuentra a la altura de los estándares internacionales en la materia, y la legislación existente no se aplica de manera efectiva. Las obligaciones legales internacionales de El Salvador requieren de reformas, no deberían ser necesarios incentivos adicionales para promover este tipo de cambios. Sin embargo, el CAFTA representa una oportunidad para optimizar el respeto a los derechos humanos de las trabajadoras y los trabajadores, los cuales son violados de manera sistemática en El Salvador.

Dado que las leyes laborales del país son débiles, y que el gobierno no toma las medidas necesarias para asegurar el cumplimiento de las mismas, los empleadores que infringen dichas normativas tienen poco de que preocuparse, pues saben que las consecuencias que acarrear tales actos suelen ser virtualmente nulas. Los trabajadores y trabajadoras afiliados al STISSS y SIMETRISSS se enfrentaron con un Director General, Jefes de Divisiones, Directores o Directoras de centros de atención y jefaturas todos intransigentes, con un Ministerio de Trabajo y Previsión Social indiferente a sus reclamos y necesidades, y con procedimientos legales lentos y complicados en el ámbito de los tribunales laborales.

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 a las violaciones como algo que puede ser solucionado, con pequeñas compensaciones financieras, en el caso de ser necesario. Desde la perspectiva de las trabajadoras y 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 a los beneficios que les corresponden de acuerdo a las normativas legales vigentes. De esta manera, ven denegado su derecho a la libertad de asociación.

El gobierno y los empleadores despiden a sindicalistas y dirigentes sindicales, presionan a los trabajadores y las trabajadoras 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 y las miembros de los sindicatos, y tildan a los trabajadores que tienen participación sindical probada o presumida como de “alborotadores,” discriminándoles en los procesos de contratación. En parte como consecuencia de este tipo de prácticas, sólo cerca del 5,3 por ciento del total de los trabajadores y trabajadoras del país se encuentran sindicalizados.

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 y afiliadas 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 y trabajadoras. 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 respecta al respeto, protección y promoción del derecho de los trabajadores y trabajadoras a organizarse libremente.

6.2 RECOMENDACIONES.

Resulta imperioso el tratamiento inmediato de esta situación, de manera tal que los trabajadores y trabajadoras de El Salvador no deban seguir sacrificando sus derechos humanos, a cambio de los cheques de pago.

Para proteger y promover de manera completa los derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras en El Salvador, la legislación laboral debe ser ajustada a las normas internacionales en la materia, específicamente la ratificación de los Convenios 87, 98, 151 y 154 de la OIT. 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.

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 e inspectoras 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 leyes 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 desafiliación y la no retención de cuota sindical deben ser considerados delitos, con penas no excarcelables, multas elevadas y con vigilancia de que el patrono sea privado o público no tome represalias contra los trabajadores y las trabajadoras.

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.

Al STISSS se le insta a ubicarse en la realidad social, política y laboral, ha modificar el comportamiento que por costumbre le ha dado al afiliado que sobresale con acciones que a mediano o largo plazo afecta la organización, a sanear en base a los principios y deberes del sindicalista las actitudes que algunos o algunas miembros o miembras han tenido; como recomendación especial contratar una auditoria externa cada año e incluirla en el informe financiero que la Secretaría de Finanzas presenta cada mes de junio y el 16 de diciembre; que las planillas o candidatos mismos a elección ya sea en Junta Directiva, Comisiones o Representantes Sindicales, reúnan los requisitos establecidos en los Estatutos.

Una de las formas de contrarrestar la flexibilización laboral 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, que puede ser por medio de una Escuela Sindical permanente.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS

Aguilar, José Víctor. **“El Neoliberalismo”**. Asociación Equipo Maíz, 5ª. Reimpresión de 1ª. Edición. El Salvador. 2001.

Bertrand Galindo, Francisco y otros. **“Manual de Derecho Constitucional.”** Centro de Información Jurídica. Ministerio de Justicia. Tomo II. 2ª. Edición. El Salvador. 1996.

Cueva, Mario de la. **“El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”**. Fuentes Impresas S.A. 2ª. Edición. México. 1979.

De Torres Cabanellas, Guillermo. **“Compendio de Derecho Laboral”**. tomo II, Editorial Heliasta. 1ª. Edición. Argentina. 1992.

Gaete Berríos, Alfredo. **“Principios de Derecho del Trabajo”**. Editorial Colección de Estudios Jurídicos. 1ª. Edición. Chile. 1951.

Martín Baró, Ignacio. **“Psico-diagnóstico de América Latina”**. Departamento de Psicología. Universidad Centroamericana José Simeón Cañas. Editorial LEA. 1ª. Edición. San Salvador, El Salvador. 1972.

Osorio, Manuel. “**Diccionario de Ciencias Políticas y Sociales**”. Editorial Heliasta S.R.L. Argentina. S/A.

TESIS

Alberto Monge, José Luis. “El Empleado Público y la Legislación Salvadoreña”. Tesis, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Universidad de El Salvador. San Salvador, El Salvador. 1992.

Vásquez Cano, Vilma Yolanda y otro. La Libre sindicalización y el Derecho a Huelga de los Trabajadores Públicos salvadoreños a la Luz de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo a partir de la firma de los Acuerdos de Paz. Tesis. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Universidad de El Salvador. San Salvador, El Salvador. 1994.

REVISTAS

Camdessus, Michael. Vivir en la Ciudad Global. SELA. Sistema Económico Latinoamericano. Revista Capítulo no. 45. enero-marzo 1996.

Huertas, Tebelia. Libertad Sindical, Tratados Internacionales y Constitución. ECA Estudios Centroamericanos. Julio-agosto. El Salvador. 1993.

Menjivar, Rafael. Formación y Lucha del Proletariado Salvadoreño. Colección

Estructuras y Procesos. Vol. 7. UCA Editores. El Salvador. 1986.

BOLETINES

Boletín Económico y Social de Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico Social. No. 82. octubre. El Salvador. 1995

Boletín Económico Social. Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico Social. No. 54. mayo. El Salvador. 1990.

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

Boletín del Proyecto Regional para Mejoramiento de la Administración Financiera en América Latina y el Caribe. Fase II, No. 14. Descentralización: los países de América Latina y el Caribe discuten sus respectivos modelos. Responsabilidad del Fondo Monetario Internacional. Junio de 1997.

Boletín La Voz Del Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social No. 2. mayo de 2003.

INFORMES

Informe de Human Rigths Watch. Indiferencia Intencionada: Inacción del

gobierno de El Salvador en la protección de los derechos de los trabajadores.
Diciembre 2003. Vol. 15 No. 5 (B)

Informe del Banco Interamericano de Desarrollo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo sobre Reforma Social y Pobreza Hacia una Agenda Integral de Desarrollo. Washington. Estados Unidos de Norte América. 1993.

Informe de Fundación para el Desarrollo. Estrategias y Proyectos del Banco Mundial y del Banco Interamericano en El Salvador. 1998.

Informe del 1 de septiembre de 2004, vía correo electrónico por Patricia Flores, Delegada de Secretaria de Comunicaciones de la Presidencia de la República de El Salvador.

FOLLETOS

Folleto Avances en la Modernización del Salvadoreño del Seguro Social. Componente Alternativo de Corto Plazo. El Salvador. Septiembre de 2004.

Folleto Derechos Prohibidos de Joaquín Arriola y José Antonio Candray. El Salvador. 1994.

Folleto Historia del Movimiento Sindical en El Salvador. Derecho Laboral. Larín Augusto. Mimeografiado en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Universidad de El Salvador. San Salvador, El Salvador. 1993.

Folleto de Julia Evelyn Martínez. Neoliberalismo y Globalización. FESPAD. El Salvador. S/A.

Folleto de Héctor Samour. Neoliberalismo: aspectos ideológicos. S/E. El Salvador. S/A.

Folleto del Centro de Estudios para El Trabajo CENTRA. Las Formas de la Estabilidad Laboral. S/E. El Salvador. S/A.

FOROS

Foro sobre Reforma Social y Pobreza del Banco Interamericano de Desarrollo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Camdessus, Michael. Ajuste, Crecimiento y Reforma Social. Washington, Estados Unidos de Norte América. 1993.

ENTREVISTAS

Entrevista a Secretarios Generales o miembros de Juntas Directivas de sindicatos afiliados a Federación Sindical de Trabajadores de los Servicios Públicos de El Salvador, FESTRASPE. Agosto 2004.

Entrevista al Licenciado Javier Enrique Rivera Serpas, Asesor Legal del Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social el día 14

de octubre de 2004.

Entrevista al Doctor Pedro Banchon Asesor y Encargado de Comunicaciones de Sindicato de Médicos Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social septiembre-octubre de 2004.

Entrevista al Señor Manuel Portillo motorista de ambulancia en Hospital Amatepec del Instituto Salvadoreño del Seguro Social. Marzo de 2004.

PAGINAS EN INTERNET

Carlos Evaristo Hernández. carlosevaristo@yahoo.com “La Globalización”. Año 1999.

Celia Carolina. celiavaesken@hotmail.com “El Modelo Neoliberal”. Año 2003.

Husson, Michel. Mundialización. www.iadb.org “Mundialización”. Año 2002.

LEGISLACION

Constitución de la República de El Salvador. 1996.

Código de Trabajo. El Salvador. 1998

Recopilación de Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por El Salvador. 1ª. Edición. Programa de Difusión del Arte, la

Ciencia y la Cultura. El Salvador. 1997.

Ley del Seguro Social. El Salvador. 1997.

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

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

OTROS

El Diario de Hoy. Encuentro Nacional de la Empresa Privada ENADE 2000.

Periódico matutino del día Viernes 21 de julio de 2000. El Salvador

ANNEXOS

ANEXO No. 1

San Salvador, 2 de septiembre de 2004.-

Ingeniero
MARIANO PINTO
Director General del ISSS
Presente.-



- 3 SET. 2004

Patricia Yanet Berríos Vasquez

Distinguido Ing. Pinto:

Reciba un cordial saludo, felicitaciones por su labor en el instituto que está dirigiendo, éxito en el desempeño de sus funciones y que la población beneficiaria del mismo continúe recibiendo los beneficios que les ofrece.

Soy Egresada de la carrera de Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador, realizando mi trabajo de tesis bajo el tema: "LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL FRENTE A PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL ISSS", consulté en el departamento de Comunicaciones del ISSS, donde me denegaron los datos solicitados, por lo que atentamente solicito información para documentar mi trabajo de graduación a través del siguiente cuestionario:

- 1- ¿Cuántos y cuáles servicios están concesionados en el ISSS?
- 2- ¿Cuál es el período de concesión de cada servicio?
- 3- ¿Cuáles servicios están en proceso de concesión en el ISSS?
- 4- ¿Cuántos hospitales, unidades médicas, clínicas comunales, clínicas empresariales tiene el ISSS, y su ubicación?
- 5- ¿Cuántos trabajadores y trabajadoras trabajan para el ISSS, cuál es su forma y período de contratación?

En espera de respuesta, de usted

Atentamente,

PATRICIA YANET BERRIOS VASQUEZ
Carné No. BV-97 007

ANEXO No. 1-B

San Salvador, 5 de Octubre de 2004.

Ingeniero Mariano Pinto
Director General
Instituto Salvadoreño del Seguro Social.



Distinguido Ing. Pinto: Reciba un saludo aunado al reconocimiento del inicio de sus labores.

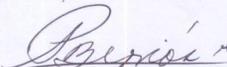
En fecha 03 de septiembre recién pasado, le presente solicitud de datos del ISSS para documentar mi trabajo de **TESIS**. A pesar de haber proporcionado mis generales no recibí respuesta, por lo que el 01 de octubre pedí respuesta verbal en Oficina de Comunicaciones, quienes me remitieron con Señorita Sonia Anqueta secretaria de Subdirección de Desarrollo, Investigación y Modernización Institucional, manifestándome: que había recibido la nota marginada por su persona y que el lunes próximo me daría la información.

La información proporcionada fue **UNICAMENTE** "BOLETIN DE ESTADÍSTICAS DE SALUD" del período enero-junio de 2004, documento que responde parcialmente lo solicitado.

La Señorita Anqueta me manifestó que el Doctor interino de la mencionada Subdirección, explicó que esos datos son los únicos que ellos manejan, que sería idóneo solicitar el resto en RECURSOS HUMANOS y en UACI.

Por lo anteriormente expuesto y en base a mi solicitud*, **NUEVAMENTE** quedo en espera, de Usted,

Atentamente,


PATRICIA YANET BERRIOS VASQUEZ
TELS. 206-23 72 782-1799
Urbanización Santísima Trinidad III etapa, Pje. 9 Ote. Casa # 5, Ayutuxtepeque.

* Adjunto copia de primera solicitud.

ANEXO No. 2

País	Fecha de ratificación	Situación
Albania	03:06:1957	ratificado
Alemania	08:06:1956	ratificado
Angola	04:06:1976	ratificado
Antigua y Barbuda	02:02:1983	ratificado
Argelia	19:10:1962	ratificado
Argentina	24:09:1956	ratificado
Armenia	12:11:2003	ratificado
Australia	28:02:1973	ratificado
Austria	10:11:1951	ratificado
Azerbaiyán	19:05:1992	ratificado
Bahamas	25:05:1976	ratificado
Bangladesh	22:06:1972	ratificado
Barbados	08:05:1967	ratificado
Belarús	06:11:1956	ratificado
Bélgica	10:12:1953	ratificado
Belice	15:12:1983	ratificado
Benin	16:05:1968	ratificado
Bolivia	15:11:1973	ratificado
Bosnia y Herzegovina	02:06:1993	ratificado
Botswana	22:12:1997	ratificado
Brasil	18:11:1952	ratificado
Bulgaria	08:06:1959	ratificado
Burkina Faso	16:04:1962	ratificado
Burundi	10:10:1997	ratificado
Cabo Verde	03:04:1979	ratificado
Camboya	23:08:1999	ratificado
Camerún	03:09:1962	ratificado
Chad	08:06:1961	ratificado
Chile	01:02:1999	ratificado
Chipre	24:05:1966	ratificado

Colombia	16:11:1976	ratificado
Comoras	23:10:1978	ratificado
Congo	26:11:1999	ratificado
República Democrática del Congo	16:06:1969	ratificado
Costa Rica	02:06:1960	ratificado
Côte d'Ivoire	05:05:1961	ratificado
Croacia	08:10:1991	ratificado
Cuba	29:04:1952	ratificado
Dinamarca	15:08:1955	ratificado
Djibouti	03:08:1978	ratificado
Dominica	28:02:1983	ratificado
Ecuador	28:05:1959	ratificado
Egipto	03:07:1954	ratificado
Eritrea	22:02:2000	ratificado
Eslovaquia	01:01:1993	ratificado
Eslovenia	29:05:1992	ratificado
España	20:04:1977	ratificado
Estonia	22:03:1994	ratificado
Etiopía	04:06:1963	ratificado
Federación de Rusia	10:08:1956	ratificado
Fiji	19:04:1974	ratificado
Filipinas	29:12:1953	ratificado
Finlandia	22:12:1951	ratificado
Francia	26:10:1951	ratificado
Gabón	29:05:1961	ratificado
Gambia	04:09:2000	ratificado
Georgia	22:06:1993	ratificado
Ghana	02:07:1959	ratificado
Granada	09:07:1979	ratificado
Grecia	30:03:1962	ratificado
Guatemala	13:02:1952	ratificado
Guinea Ecuatorial	13:08:2001	ratificado
Guinea-Bissau	21:02:1977	ratificado
Guinea	26:03:1959	ratificado

Guyana	08:06:1966	ratificado
Haití	12:04:1957	ratificado
Honduras	27:06:1956	ratificado
Hungría	06:06:1957	ratificado
Indonesia	15:07:1957	ratificado
Iraq	27:11:1962	ratificado
Irlanda	04:06:1955	ratificado
Islandia	15:07:1952	ratificado
Israel	28:01:1957	ratificado
Italia	13:05:1958	ratificado
Jamahiriya Árabe Libia	20:06:1962	ratificado
Jamaica	26:12:1962	ratificado
Japón	20:10:1953	ratificado
Jordania	12:12:1968	ratificado
Kazajstán	18:05:2001	ratificado
Kenya	13:01:1964	ratificado
Kirguistán	31:03:1992	ratificado
Kiribati	03:02:2000	ratificado
Lesotho	31:10:1966	ratificado
Letonia	27:01:1992	ratificado
Líbano	01:06:1977	ratificado
Liberia	25:05:1962	ratificado
Lituania	26:09:1994	ratificado
Luxemburgo	03:03:1958	ratificado
la ex República Yugoslava de Macedonia	17:11:1991	ratificado
Madagascar	03:06:1998	ratificado
Malasia	05:06:1961	ratificado
Malawi	22:03:1965	ratificado
Mali	02:03:1964	ratificado
Malta	04:01:1965	ratificado
Marruecos	20:05:1957	ratificado
Mauricio	02:12:1969	ratificado
Mauritania	03:12:2001	ratificado
República de Moldova	12:08:1996	ratificado

Mongolia	03:06:1969	ratificado
Mozambique	23:12:1996	ratificado
Namibia	03:01:1995	ratificado
Nepal	11:11:1996	ratificado
Nicaragua	31:10:1967	ratificado
Níger	23:03:1962	ratificado
Nigeria	17:10:1960	ratificado
Noruega	17:02:1955	ratificado
Nueva Zelanda	09:06:2003	ratificado
Países Bajos	22:12:1993	ratificado
Pakistán	26:05:1952	ratificado
Panamá	16:05:1966	ratificado
Papua Nueva Guinea	01:05:1976	ratificado
Paraguay	21:03:1966	ratificado
Perú	13:03:1964	ratificado
Polonia	25:02:1957	ratificado
Portugal	01:07:1964	ratificado
Reino Unido	30:06:1950	ratificado
República Centroafricana	09:06:1964	ratificado
República Checa	01:01:1993	ratificado
República Dominicana	22:09:1953	ratificado
Rumania	26:11:1958	ratificado
Rwanda	08:11:1988	ratificado
Saint Kitts y Nevis	04:09:2000	ratificado
San Marino	19:12:1986	ratificado
San Vicente y las Granadinas	21:10:1998	ratificado
Santa Lucía	14:05:1980	ratificado
Santo Tomé y Príncipe	17:06:1992	ratificado
Senegal	28:07:1961	ratificado
Serbia y Montenegro	24:11:2000	ratificado
Seychelles	04:10:1999	ratificado
Sierra Leona	13:06:1961	ratificado
Singapur	25:10:1965	ratificado
República Árabe Siria	07:06:1957	ratificado

Sri Lanka	13:12:1972	ratificado
Sudáfrica	19:02:1996	ratificado
Sudán	18:06:1957	ratificado
Suecia	18:07:1950	ratificado
Suiza	17:08:1999	ratificado
Suriname	05:06:1996	ratificado
Swazilandia	26:04:1978	ratificado
República Unida de Tanzania	30:01:1962	ratificado
Tayikistán	26:11:1993	ratificado
Togo	08:11:1983	ratificado
Trinidad y Tabago	24:05:1963	ratificado
Túnez	15:05:1957	ratificado
Turkmenistán	15:05:1997	ratificado
Turquía	23:01:1952	ratificado
Ucrania	14:09:1956	ratificado
Uganda	04:06:1963	ratificado
Uruguay	18:03:1954	ratificado
Uzbekistán	13:07:1992	ratificado
Venezuela	19:12:1968	ratificado
Yemen	14:04:1969	ratificado
Zambia	02:09:1996	ratificado
Zimbabwe	27:08:1998	ratificado

ANEXO No. 3

País	Fecha de ratificación	Situación
Albania	24:07:2002	ratificado
Antigua y Barbuda	16:09:2002	ratificado
Argentina	29:01:1993	ratificado
Azerbaiyán	12:08:1993	ratificado
Belarús	08:09:1997	ratificado
Bélgica	29:03:1988	ratificado
Belice	22:06:1999	ratificado
Brasil	10:07:1992	ratificado
Chipre	16:01:1989	ratificado
Colombia	08:12:2000	ratificado
España	11:09:1985	ratificado
Finlandia	09:02:1983	ratificado
Gabón	06:12:1988	ratificado
Grecia	17:09:1996	ratificado
Guatemala	29:10:1996	ratificado
Hungría	04:01:1994	ratificado
Kirguistán	22:12:2003	ratificado
Letonia	25:08:1994	ratificado
Lituania	26:09:1994	ratificado
República de Moldova	14:02:1997	ratificado
Níger	05:06:1985	ratificado
Noruega	22:06:1982	ratificado
Países Bajos	22:12:1993	ratificado
Rumania	15:12:1992	ratificado

San Marino	01:02:1995	ratificado
Santa Lucía	06:12:2000	ratificado
Suecia	11:08:1982	ratificado
Suiza	16:11:1983	ratificado
Suriname	05:06:1996	ratificado
República Unida de Tanzania	14:08:1998	ratificado
Ucrania	16:05:1994	ratificado
Uganda	27:03:1990	ratificado
Uruguay	19:06:1989	ratificado
Uzbekistán	15:12:1997	ratificado
Zambia	04:02:1986	ratificado

ANEXO No. 4

No.	NOMBRE DE ASOCIACION	SIGLAS
1	Asociación General de Empleados del Ministerio de Hacienda	AGEMHA
2	Asociación Nacional de Trabajadores del Ministerio de Agricultura y Ganadería	ANTMAG
3	Sindicato de trabajadores de la Salud	SITRASALUD
4	Asociación Nacional de trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social	ANTMSPAS
5	Asociación de Trabajadores del Ministerio de Obras Públicas	ATMOP
6	Asociación de Seccionales de Trabajadores del Ministerio de obras Públicas	ASTMOP
7	Asociación de Trabajadores del ministerio de Educación	ATramec
8	Asociación Nacional de Educadores Salvadoreños	ANDES
9	Concertación Magisterial	CMAS
10	Bases Magisteriales	BM
11	Asociación de Trabajadores del Ministerio de Economía	ATME
12	Asociación Nacional de Educadores Salvadoreños 21 de junio	ANDES 21 de junio
13	Asociación Nacional de Empleados Judiciales Salvadoreños	ANEJUS
14	Asociación de Empleados de la Corte de Cuentas de la República	ADECC
15	Asociación Salvadoreña de Empleados de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos	ASEPRODEH
16	Asociación de Trabajadores Municipales	ATRAM
17	Asociación Salvadoreña de Trabajadores Municipales	ASTRAM
18	Asociación de Trabajadores Municipales de El Salvador	ATMES
19	Asociación Nacional de de Trabajadores Municipales	ANTRAM
20	Asociación General de Empleados Públicos y Municipales	AGEPYM

ANEXO No. 5

QUEJA DE STISSS ANTE OIT.

En mayo de 2003, el Secretario General del STISSS presentó al Director General de la OIT Doctor Juan Somavía, (Chileno) en la sede ubicada en 4, route des Morillons, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, la Queja verbal y manuscrita sobre violaciones a los derechos sindicales, la cual se convirtió en el caso No. 2214.

El Comité de Libertad Sindical en la reunión de mayo-junio de 2004, examinó la queja y presentó un informe provisional aprobado por el Consejo de Administración en su 287ª. reunión; dicho Comité formuló recomendaciones al Gobierno de El Salvador y al STISSS.

Por lo que el 1 de diciembre de 2003, a las 13 horas con 25 minutos, en la sede de la Regional de la OIT en San José, Costa Rica el entonces Secretario de Organización y Estadísticas del STISSS presentó formalmente la “QUEJA POR ACTOS DE DISCRIMINACION SINDICAL Y VIOLACION A LA LIBERTAD SINDICAL DE PARTE DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL”, cuyo contenido se delimita: a la Descripción de los Hechos con 5 anexos, el correspondiente Fundamento en base a Derecho y Peticiones ampliadas a investigar no sólo el caso del ISSS.

En junio de 2004 el Consejo de Administración de la OIT, en su 290ª. reunión

realizada en Ginebra, aprueba nuevo informe del Comité de Libertad Sindical, formulando sus recomendaciones, las cuales fueron el 5º. Punto del día y contenido del 334º. Informe de dicho Comité.

El 21 de agosto de 2004 el STISSS recibió vía fax el recomendable de la OIT, donde manifiesta que: "...ni el querellante ni el Gobierno han enviado precisiones solicitadas por el Comité en sus anteriores recomendaciones por lo que se ve en la obligación de reiterarlas..." Lo anterior ha permitido que el ISSS, STISSS y SIMETRISSS, mantengan una mesa de dialogo con resultados tales como: reinstalo de 88 trabajadores y trabajadoras, pendientes de ingresar paulatinamente 27 trabajadores y trabajadoras en el mes de noviembre de 2004, modificación a 2 cláusulas del laudo Arbitral y que se continúe negociando 4 más.

El contenido del recomendable de la OIT, de las cláusulas consensuadas y de las que están en la mesa de dialogo se presentan en las páginas siguientes, según el orden en mención.

RECOMENDABLE DE LA OIT

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE
BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO



4, route des Saillans
CH 1211 GENEVE 22
Téléphone (0041) (22) 799
central (22) 799 61 11
Fax (0041) (22) 798 86 85
E-mail ilo@ilo.org
Site internet www.ilo.org
Ref. BIL/BO TUR 1-54-15
Votre ref.

Señor Ricardo Monge Meléndez, Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (STISSS). Departamento de Procuración del Sindicato. Tercera Calle Poniente y Alameda Juan Pablo II, No. 1225, Segunda Planta SAN SALVADOR, El Salvador C. A.

05 JUL. 2004

Señor Secretario General:

Tengo el honor de informarle que en su reunión de mayo-junio de 2004, el Comité de Libertad Sindical examinó la queja presentada por su organización sobre violaciones a los derechos sindicales en El Salvador (caso núm. 2214).

Sírvase encontrar adjunto un ejemplar del 334.º informe del Comité, aprobado por el Consejo de Administración en su 290.ª reunión (Ginebra, junio de 2004). El Comité examinó el caso núm. 2214 en los párrafos 468 a 490 de dicho informe y formuló sus recomendaciones en el párrafo núm. 490.

Aprovecho la oportunidad para reiterarle el testimonio de mi atenta consideración.

Por el Director General:

Cnel. Reyes Dheming
Jefe del Estado Mayor
Presidencial.

Bernard Gernigon
Bernard Gernigon,
Jefe del Servicio de Libertad Sindical,
Departamento de Normas Internacionales del Trabajo.

Recomendaciones del Comité

490. En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:

- a) *en cuanto al despido de las 18 personas mencionadas por su nombre en los alegatos, el Comité pide al Gobierno que indique si los 16 trabajadores a los que se ha referido han presentado recursos judiciales y en caso afirmativo, que le comunique las respectivas sentencias. El Comité pide al Gobierno que facilite informaciones sobre el despido de los trabajadores restantes. El Comité reitera al querellante su solicitud de que indique en qué medida estos despidos están vinculados con el ejercicio de los derechos sindicales y si los despedidos eran miembros del sindicato;*
- b) *el Comité observa que ni el querellante ni el Gobierno han enviado las precisiones solicitadas por el Comité en sus anteriores recomendaciones por lo que se ve en la obligación de reiterarlas:*
 - *el Comité pide al Gobierno que sin demora envíe sus observaciones sobre los alegatos relativos al traslado o impedimento para optar a un cargo de que habrían sido víctimas la Dra. Teresa de Jesús Sosa y el Dr. Darío Sánchez, ambos afiliados al sindicato SIMETRISSS, y sobre la alegada conversión de contratos permanentes en contratos de corta duración en perjuicio de los afiliados al sindicato;*
 - *en cuanto a los alegatos relativos a descuentos ilegales en perjuicio de 11 personas (algunas sindicalistas), el Comité pide al Gobierno y al querellante que indiquen el nombre de los trabajadores que no estaban en el lugar de trabajo (ISSS) el 11 de septiembre de 2001, así como la legislación a la que se refiere el Gobierno, y*
 - *en lo que respecta al alegado registro de personas y vehículos de sindicalistas de SIMETRISSS y la contratación de guardias armados privados, el Comité pide al Gobierno y al querellante que faciliten mayores informaciones sobre estos alegatos.*
- c) *con respecto al alegado despido de 30 sindicalistas, el Comité espera que si las demandas penales entabladas contra ellos son rechazadas, los trabajadores en cuestión sean reintegrados en sus puestos de trabajo sin pérdida de salarios;*
- d) *en cuanto a la negativa de coalición del STISSS y el SIMETRISSS en la revisión del laudo arbitral, el Comité toma nota de que la cuestión se encuentra ante la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia y pide al Gobierno que le envíe copia de la sentencia en cuanto la misma sea dictada. No obstante, el Comité desea señalar que la legislación no debería impedir que dos sindicatos negocien conjuntamente si así lo desean incluso en los casos de revisión de la convención colectiva cuando uno de ellos es menos representativo, y*
- e) *respecto al alegato relativo al desalojo del local que ocupa el sindicato, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas a su alcance para que el pronunciamiento de la Fiscalía General de la República no se demore y que le envíe copia de toda decisión que se adopte al respecto.*

CLAUSULAS DE LAUDO ARBITRAL 2000-2003 DE ISSS-STISSS MODIFICADAS

CLAUSULAS CONSENSUADAS CON LA REPRESENTACIÓN DEL ISSS., EN REUNION DE FECHA MIÉRCOLES - 03 - 11 - 2004.

CLAUSULA No. 51.- CONTRIBUCIÓN PARA SALUD.-

Para asistencia Médico- Odontológica, a los hijos mayores de once y hasta veintiún años cumplidos de edad, así como los padres de cualquier edad de todos los trabajadores, afiliados o no al Sindicato, el Instituto proporcionará:

- a) Consulta externa médico-odontológica, en sus centros de atención,
- b) NOVECIENTOS MIL COLONES (¢ 900,00.00), **equivalente a ciento dos mil ochocientos cincuenta y siete dólares con catorce centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$102,857.14)**, que el Instituto entregará al Sindicato como reintegro de los gastos que éste verifique en medicinas y demás prestaciones de salud, así como otros gastos derivados del otorgamiento de esta prestación excepto lo establecido en la letra a) de esta cláusula a los hijos mayores de once años y hasta veintiún años cumplidos de edad y de los padres de cualquier edad de todos los trabajadores del Instituto, afiliados o no al Sindicato.- esta cantidad será entregada cada año de la vigencia de este contrato y de sus prorrogas.- Para operativizar la asistencia, el Instituto otorgará al Sindicato en el mes de enero de cada año en concepto de anticipo, la cantidad de Doscientos Cincuenta Mil Colones (¢250,000.00) **equivalente a veintiocho mil quinientos setenta y un dólares con cuarenta y tres centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$28,571.43)**, y contra la liquidación de este anticipo el Instituto entregara una segunda cuota de igual cantidad; el mismo procedimiento se seguirá para la erogación del tercer anticipo por igual cantidad y con la liquidación de este ultimo anticipo se hará entrega de los ciento cincuenta mil colones restantes (¢150,000.00) **equivalente a diecisiete mil ciento cuarenta y dos dólares con ochenta y seis centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$17,142.57)**, completándose con esta ultima la cantidad de Novecientos mil colones (¢ 900,000.00), los gastos efectuados deberán corresponder a los referidos en esta

prestación.- El sindicato podrá obtener a precio de costo del Instituto, las medicinas y la hospitalización; comprometiéndose las partes a establecer las reglas que regularan esta prestación; y

- c) Gratuitamente los exámenes generales del laboratorio siguientes: Hemograma, Heces, Típeo Sanguíneo y RH, Orina y VIH, a los padres de cualquier edad e hijos hasta de veintiún años cumplidos de edad, de todos sus trabajadores; también proporcionará a dichos padres e hijos, cualquier otro examen de Laboratorio y de Gabinete al cincuenta por ciento del precio de costo; quedando entendido que dichos exámenes están limitados a los que el Instituto pueda realizar en sus instalaciones y con sus propios recursos.- Para los efectos de la prestación de la consulta externa médico-odontológica que se refiere la letra a) de esta cláusula, el Instituto adquiere la obligación de proceder a la afiliación de las personas beneficiarias de esta prestación que con derecho así lo soliciten; otorgándoles a cada una las tarjetas que los identifique como tales; con la presentación de la cual deberán ser atendidos en los servicios del Instituto más cercano a su domicilio. Los padres e hijos mayores de once y hasta veintiún años cumplidos de edad de todos los trabajadores del Instituto, gozarán de las prestaciones relacionadas, siempre y cuando dependan económicamente de los mismos, lo cual se presume, salvo prueba de lo contrario.

CLAUSULA No. 52.- CONTRIBUCIÓN PARA ACTIVIDADES CULTURALES, ARTÍSTICAS, DEPORTIVAS Y SIMILARES.

El Instituto para que el Sindicato realice actividades culturales, artísticas, deportivas y similares, le proporcionará por cada año de vigencia de este Contrato la cantidad de CUATROCIENTOS MIL COLONES (¢400.000.00) **equivalente a cuarenta y cinco mil setecientos catorce dólares con veintiocho centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$45,714.28)**, en la forma siguiente:

- 1) CIENTO VEINTICINCO MIL COLONES (¢125,000.00) **equivalente a catorce mil doscientos ochenta y cinco dólares con setenta y un**

centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$14,285.71) de una sola vez en concepto de anticipo, durante el mes de Enero de mil novecientos noventa y ocho y así sucesivamente en cada año de vigencia del contrato; y

- 2) **Contra la liquidación del anterior anticipo el Instituto entregara una segunda cuota de igual cantidad, y con la liquidación de este ultimo anticipo se hará entrega de los ciento cincuenta mil colones restantes (¢150,000.00) equivalente a diecisiete mil ciento cuarenta y dos dólares con ochenta y seis centavos de dólar de los Estados Unidos de Norteamérica (\$17,142.57), completándose con esta ultima la cantidad de CUATROCIENTOS MIL COLONES (¢400.000.00), los gastos efectuados deberán corresponder a los referidos en esta Cláusula.**

CLAUSULA No. 54.- FONDO DE PROTECCIÓN.

A cargo del fondo de protección establecido en el Instituto, estará la cobertura de las prestaciones económicas siguientes:

- a) Pago por retiro por cualquier causa, correspondiente a un mes de salario y proporcional por fracción de año, de acuerdo con los años de servicio y la edad de los trabajadores, cuando estos no cumplan con los requisitos establecidos en la Cláusula número Cincuenta y cinco de este Contrato;
- b) Complemento de salario cuando sean pensionados temporalmente por el Instituto o cualquier otra Institución;
- c) Pago de una cantidad de monto único, cuando la pensión sea por invalidez total permanente, en este caso la prestación será igual al salario ordinario de un mes por cada año de servicio y la proporción correspondiente por fracción de año;
- d) El fondo de protección otorgara préstamos personales a los trabajadores al servicio del Instituto **hasta por la cantidad de CUARENTA Y TRES MIL SETECIENTOS CINCUENTA COLONES (¢43,750.00) equivalente a**

cinco mil dólares de los Estados Unidos de Norteamérica (\$ 5,000.00)

con una tasa de interés similar a la tasa promedio que en ese momento devenguen sus depósitos a plazo fijo. Estos préstamos estarán garantizados por hasta el 80% de la prestación que otorgue el fondo con base a la letra a) de esta Cláusula;

- e) Pago del cincuenta por ciento de retiro voluntario de los trabajadores que con treinta o más años de servicio al Instituto y sean menores de cincuenta y dos (52) años de edad. El Instituto pagará el otro cincuenta por ciento;
- f) En caso de muerte de un trabajador se otorgará a sus beneficiarios o herederos en su caso, la prestación que le hubiere correspondido como si se hubiese retirado de su trabajo; y
- g) Otras que las partes convengan oportunamente.

El fondo de protección está regulado por un Reglamento Especial que será revisado obligatoriamente por las partes dentro de un plazo de tres meses contados a partir de la firma de este Contrato; pasarán a formar parte del Fondo de protección a partir de la vigencia del Reglamento dicho, todas las cantidades asignadas por el Instituto en virtud de disposiciones de Contrato Colectivos anteriores, así como los intereses que hubieren devengado a la fecha del inicio de su funcionamiento.

El financiamiento del Fondo se hará mediante el sistema de primas escalonadas.

Al pago de las primas, una vez establecidas para cada escalón, se contribuirá con el ochenta por ciento por parte del Instituto y el veinte por ciento por parte de los trabajadores. El total de los porcentajes antes mencionados, es el resultado de aplicar el cuatro por ciento sobre los salarios ordinarios que el Instituto paga a sus trabajadores permanentes.

Una comisión paritaria integrada por cuatro miembros nombrados dos por cada una de las partes, tendrá bajo su responsabilidad atender las solicitudes tendientes al otorgamiento de las prestaciones a cargo del fondo; y en general, todo aquello que se relacione con el mismo especialmente la selección y

determinación de la oportunidad de las inversiones de las reservas de dicho fondo.

No obstante lo anterior, y como trámite administrativo, los pagos a que diere lugar la aplicación de esta Cláusula, serán autorizados por el Consejo Directivo o a Dirección General de acuerdo al monto de la prestación.

CLAUSULA No. 63. RETENCION DE CUOTAS SINDICALES.

El Instituto se obliga a retener las correspondientes cuotas sindicales, las cuales serán entregadas contra la presentación del recibo correspondiente, al Secretario de Finanzas de la Junta Directiva del Sindicato, o en su defecto a quien haga sus veces, **de la siguiente manera el cincuenta por ciento el día veintitrés de cada mes y el restante cincuenta por ciento dentro de los siete días hábiles del siguiente mes de efectuadas las retenciones.**

Para hacer las retenciones el Instituto se basará en la nómina de los trabajadores afiliados que el Sindicato le enviará anualmente en el mes de Enero; si posteriormente ingresaren nuevos miembros o renunciaren, el Sindicato deberá notificarlo al Instituto, dentro del mes que corresponda, para el inicio o cese de la retención, según el caso, la cual deberá efectuar el Instituto en el mismo mes de la notificación respectiva, siempre y cuando el Sindicato haya cumplido por su parte con su obligación de enviar la nómina actualizada, con la anticipación debida.

CLAUSULAS DE LAUDO ARBITRAL 2000-2003 DE ISSS-STISSS
NEGOCIANDO (noviembre de 2004)

CLAUSULAS PENDIENTES DE NEGOCIAR ENTRE EL ISSS- STISSS

CLAUSULA No. 4.- REPRESENTANTES DEL SINDICATO.

Son representantes del Sindicato en sus relaciones con el Instituto, por lo tanto sus gestiones facultan y obligan a aquel, en el cumplimiento del presente Contrato y demás instrumentos normativos derivados del mismo, los miembros de la Junta Directiva y los Representantes que ésta nomine en cada Centro de Atención.

La Junta Directiva del Sindicato nominará 60 representantes suyos a nivel nacional, para que intervengan en la solución de los problemas que surjan entre el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y los trabajadores del Centro de Atención donde estuvieren destacados. A partir de la vigencia del presente Contrato, a medida que se vayan creando nuevos centros de atención permanentes, la Junta Directiva del Sindicato podrá nominar un representante en cada uno de dichos centros, quien tendrá que ser trabajador permanente del mismo y su competencia y facultades se circunscribirán a su centro de atención. Si un centro de atención desaparece, con el mismo desaparece el representante nombrado por la Junta Directiva del Sindicato.

El Sindicato deberá comunicar a la Dirección General del Instituto, dentro de los diez días hábiles, contados a partir de la fecha de su elección, la nómina de la Junta Directiva adjuntando la certificación del punto de acta de la Asamblea General en la cual fueron electos, **salvo caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobado y siempre y cuando no sea imputable a las partes.**

Ambas partes acuerdan que la acreditación de los representantes sindicales a que se refiere el inciso segundo de esta cláusula y los representantes de las Comisiones Especiales, se hará firmando y sellando de manera conjunta las credenciales de los mismos, para lo cual la representación del Instituto faculta para dicho cometido al Jefe del Departamento de Administración de Recursos Humanos o quien haga sus veces y la Representación Sindical al Secretario de Organización y Estadísticas de la Junta Directiva General; la credencial que así se extienda a cada nominado por la Junta Directiva General del Sindicato, surtirá efecto no

solo frente a los representantes del Instituto en cada centro de trabajo o en su caso en la Comisión Especial correspondiente, sino también frente a las autoridades Jurisdiccionales, lo anterior para los efectos señalados en las Cláusulas setenta y dos y treinta y siete del presente Contrato.

Finalmente se acuerda que tanto los Representantes Sindicales a que se refiere el Inciso Segundo de la presente Cláusula como los miembros de las Comisiones Especiales podrán ser reelectos o bien sustituidos en el momento que considere pertinente la Junta Directiva General del Sindicato, en cuyo caso se seguirá el procedimiento establecido en el inciso anterior y en consecuencia gozarán también de la garantía establecida en la Cláusula treinta y siete del presente Contrato, pero solo por el tiempo que desempeñaren el cargo. La garantía adicional del que sustituye tendrá una duración igual a la del tiempo que hubiere servido en el cargo.

CLAUSULA No. 64. LOCAL PARA EL SINDICATO.

Durante la vigencia del presente Contrato, el Instituto se compromete a construir o habilitar en terreno de su propiedad o a adquirirlo, situado de ser posible en las inmediaciones de sus Oficinas Centrales, un local para el Sindicato en que éste desarrolle sus actividades administrativas normales. Seguirán funcionando los locales existentes en cada uno de los Centros Regionales de Santa Ana, San Miguel y Sonsonate.

En tanto no se cumpla lo dispuesto en esta cláusula, el Instituto se compromete a proporcionar al Sindicato locales o instalaciones **adecuadas** para que pueda realizar sus actividades administrativas normales, así como sesiones de asamblea, actos artísticos y culturales propios del Sindicato. Caso contrario el Instituto se compromete a **arrendar con promesa de venta un local adecuado pagando el precio pactado, para que una vez cancelado se haga el traspaso a favor del Sindicato pactando un forma de pago de acuerdo a la capacidad de este último.**

CLAUSULA No. 79. – SALARIOS.

Ambas partes se comprometen a no discutir un incremento salarial sino hasta que haya transcurrido por lo menos un año de vigencia el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

Si el Gobierno decretare un incremento salarial general, antes de transcurrido el año de vigencia del presente Contrato Colectivo de trabajo, dicho incremento se aplicará al Instituto.

CLÁUSULA No. 80. – VIGENCIA.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo tendrá un plazo de tres años contados a partir de su inscripción en el registro que para tal efecto lleva la dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Solamente procederá la revisión del presente Contrato Colectivo de Trabajo por variación de Condiciones económicas previo acuerdo de las partes y siempre y cuando la parte interesada en promover el conflicto demuestre técnicamente las razones en que fundamenten su pretensión de revisar el Contrato.

ANEXO No. 6

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR:

Página 1 de 5

NOTICIAS
Actualización: 25 de mayo del 2000
COPIA CIRCULANDO DE ANTEPROYECTO DE LEY
ESPECIAL PARA LA REACTIVACIÓN DEL EMPLEO:

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR:

CONSIDERANDO:

- I. Que la Constitución de la República Establece que el trabajo es una función social y goza de la protección del Estado y que no se considera artículo de comercio;
- II. Que el Estado debe de emplear todos los recursos disponibles a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, con el objeto de asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una vida digna;
- III. Que el Código de Trabajo establece los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores en el marco de las relaciones laborales y desarrolla las formas efectivas para su vigencia y tutela;
- IV. Que conforme a la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social es competencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ejecutar y supervisar las políticas de las relaciones laborales con la finalidad de mantener un clima de armonía y entendimiento entre los sectores productivos, para favorecer el desarrollo de su productividad y niveles de competencia en los mercados nacionales e internacionales.
- V. Que la situación actual del empleo en El Salvador se ha caracterizado por una tendencia al desempleo abierto, junto con un problema estructural de subocupación, que en el marco de un acelerado proceso de globalización y apertura comercial, exigen adecuar la Legislación de Trabajo a las condiciones regionales y mundiales en busca de obtener un crecimiento económico sostenido, así como un marco jurídico general que promueva la eficiencia de todas las actividades económicas del país como medio para lograr el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores a través de la generación de empleo productivo y sostenible;
- VI. Que es necesario desarrollar un régimen especial que promueva y facilite la inserción laboral de personas desempleadas, de jóvenes menores de 25 años, de personas con discapacidad y de mujeres con responsabilidades familiares;

POR TANTO,

En uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa del Presidente de la República por medio del Ministro de Trabajo y Previsión Social,

DECRETA la siguiente

LEY ESPECIAL PARA LA REACTIVACIÓN DEL EMPLEO

DISPOSICIONES GENERALES

Objeto de la Ley

<http://www.centrasv.com/noticias.htm>

24/09/01

Art. 1 La presente Ley tiene por objeto diseñar un marco regulatorio propicio para estimular la recuperación económica de los sectores productivos del país y promover la generación de empleo.

Responsabilidad de Ejecución

Art. 2 La aplicación del presente marco regulatorio es competencia del Gobierno Central, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y se ejecutará como un conjunto de acciones coordinadas entre las diferentes instancias del Sector Trabajo y Previsión Social.

CAPITULO I

DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

Sujetos de la contratación

Art. 3 Lo dispuesto en este Capítulo se aplicará a los Contratos Individuales de Trabajo siempre y cuando se de trabajo a personas desempleadas o a jóvenes menores de 25 años y la plaza a ocupar sea nueva o no haya estado ocupada durante los tres meses anteriores..

La calidad de desempleado se probará con la certificación de su inscripción en el Registro Nacional de Personas Desempleadas.

Contrato a plazo

Art. 4 Los Contratos Individuales de Trabajo que se celebren de conformidad con esta Ley a partir de la fecha de su entrada en vigencia, aún cuando se refieran a labores que por su naturaleza sean permanentes en la empresa, se consideran celebrados a plazo.

En todo caso, las empresas sólo podrán contratar bajo este régimen hasta un veinticinco por ciento del total de su planilla.

Para efecto de calcular el salario de los trabajadores, se deberá entender que el mismo será cancelado por hora de trabajo efectivo.

Los contratos a los que se hace referencia deberán constar por escrito tal como lo manda el Código de Trabajo vigente.

Término de Prueba

Art. 5 En los Contratos Individuales podrá estipularse que los primeros ciento ochenta días serán de prueba. Dentro de este término, cualquiera de las partes podrá dar terminado el Contrato sin expresión de causa.

Vencido el plazo a que se refiere el inciso anterior, sin que ninguna de las partes haya manifestado su voluntad de dar por terminado el contrato, este continuará hasta su vencimiento.

Contratos por hora trabajada

Art. 6 Los empleadores podrán contratar para que labore por horas en labores de cualquier naturaleza dentro de su empresa, debiéndose pagar en concepto de salario el equivalente al tiempo efectivamente trabajado sin importar la duración de la jornada de trabajo siempre que sea inferior a la ordinaria de ocho horas.

Objeto del contrato

Art. 7 El trabajador esta obligado a desempeñar con eficiencia las labores convenidas.

En caso que el empleador lo estime conveniente que el trabajador desempeñe otras labores, este esta obligado a desempeñarlas, siempre y cuando sea compatible con su aptitud o condición física, en todo caso el patrono deberá capacitar al trabajador en las labores que le asigne.

CAPITULO II**SALARIOS, JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO SEMANAL***Ámbito de aplicación*

Art. 8 Las disposiciones contenidas en el presente Capítulo serán de aplicación general y se aplicarán preferentemente a cualquier otra fuente de derecho laboral.

DE LOS SALARIOS*Del pago del salario convencional*

Art. 9 Cuando la jornada laboral sea menor de las ocho horas diarias, la remuneración será proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

Del pago del descanso semanal

Art. 10 Todo Trabajador que complete su semana laboral para la que fue contratado, tendrá derecho a un descanso semanal remunerado. En tal caso dicha remuneración no será mayor al equivalente del salario de su jornada diaria de trabajo.

DE LA JORNADA DE TRABAJO*Jornada Ordinaria de Trabajo*

Art. 11 Para los efectos de esta Ley se entenderá como jornada ordinaria de trabajo el tiempo efectivamente laborado, que en ningún caso podrá ser mayor de cuarenta y cuatro horas semanales.

El salario de la jornada ordinaria de trabajo será el básico establecido en el contrato individual de trabajo, no pudiendo ser inferior al mínimo legal.

Extensión de la jornada ordinaria

Art. 12 El empleador podrá extender la jornada ordinaria de trabajo cuando las condiciones del mercado así lo requieran, previa notificación por escrito a la Dirección General de Inspección de Trabajo.

Para considerarse como jornada ordinaria de trabajo la suma de horas trabajadas durante la semana no podrá exceder de cuarenta y cuatro horas.

Jornada Nocturna

Art. 13 Las labores que se ejecuten en horas nocturnas se pagarán, por lo menos, con un recargo de un diez por ciento sobre el salario establecido para igual trabajo en horas diurnas.

Trabajo extraordinario

Art. 14 Todo trabajo verificado en exceso de la jornada ordinaria será remunerado con un recargo que no podrá ser inferior a un treinta por ciento del salario básico. Los trabajos que por circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor no imputables al empleador, tuvieron que realizarse en exceso de la jornada ordinaria, se remunerarán solamente con salario básico.

Trabajo en el día de descanso semanal

Art. 15 Los trabajadores que de común acuerdo con sus empleadores, trabajen en el día que legal o contractualmente se les haya señalado para su descanso semanal, tendrá derecho al salario básico

Art. 18 El Estado promoverá e impulsará programas de Becas para capacitación a la población destinados a los sectores afectados por la reconversión tecnológica de las empresas y los programas de ajuste.

De la promoción del régimen asociativo

Art. 19 El Estado promoverá programas de fomento de la asociatividad entre trabajadores a efecto de facilitar su acceso al mercado de trabajo a través de la prestación de servicios a la población
De la atención a sectores con especiales dificultades para la inserción laboral

Art. 20 El Ministerio de Trabajo y Previsión Social diseñará y pondrá en marcha programas especiales de intermediación para facilitar la inserción laboral de mujeres con responsabilidades familiares y personas con discapacidad.

Registro de Desempleo

Art. 21 El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través del Departamento Nacional de Empleo, creará el Registro Nacional de Personas Desempleadas a través del cual se probará la condición de desempleado para gozar de los beneficios de esta Ley.

CAPITULO IV**ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY***Aplicación*

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR:

Página 5 de 5

Art. 22 Las presentes disposiciones se aplicarán preferentemente a las relaciones de trabajo que surjan con motivo de esta Ley.
En todo lo no prescrito por esta Ley se estará a lo dispuesto por el Código de Trabajo.

Vigencia

Art. 23 El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

Dado en el Palacio Legislativo, el _____ de _____ del año dos mil.

ANEXO No. 7

**RECURSOS DE AMPARO PROMOVIDOS POR TRABAJADORES DEL
ISSS, QUE HAN SIDO DESPEDIDOS**

No.	REFERENCIA
1	1029-2004
2	47-2004
3	65-2004
4	66-2004
5	68-2004
6	82-2004
7	121-2004
8	131-2004
9	132-2004
10	141-2004
11	203-2004
12	202-2004
13	212-2004
14	222-2004
15	221-2004
16	33-2004
17	07-2004
18	214-2004
19	207-2004
20	08-2004
21	303-2004
22	375-2004
23	383-2004

30	414-2004
31	415-2004
32	417-2004
33	469-2004
34	480-2004
35	517-2004
36	542-2004
37	586-2004
38	587-2004
39	589-2004
40	590-2004
41	591-2004
42	592-2004
43	593-2004
44	594-2004
45	596-2004
46	605-2004

ANEXO No. 7-b

PROCESOS EN LOS JUZGADOS DE LO LABORAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DESPEDIDOS DEL ISSS, DURANTE EL PERIODO DE SEPTIEMBRE DE 2002 A SEPTIEMBRE DE 2004

INSTANCIA JUDICIAL	FECHA DE INTERPOSICION DE DEMANDA	No. DE REFERENCIA DEL PROCESO JUDICIAL
JUZGADO 1º. DE LO LABORAL	06-09-02	3-CJ-02
	25-09-02	63-S-02
	18-03-03	276-D-03
	21-03-03	288-D-03
	11-07-03	442-D-03
	12-08-03	493-D-03
	18-09-03	51-S-03
	18-09-03	52-S-03
	18-09-03	53-S-03
	1-09-03	54-S-03
	22-09-03	55-S-03
	22-09-03	56-S-03
	08-19-03	540-D-03
	24-04-04	339-D-03
09-01-04	32-D-04	
JUZGADO 3º. DE LO LABORAL	28-11-02	3651-3-I-02
	21-09-03	2465-6-I-03
	05-11-03	3285-6-I-03
	12-01-04	87-2-I-04
JUZGADO 4º. DE LO LABORAL	18-11-03	876-04
	11-08-04	386-04
	16-09-04	508-04
JUZGADO 5º. DE LO LABORAL	14-06-04	1794-I-04

ANEXO No. 9

GUIA DE ENTREVISTA LA ESTABILIDAD LABORAL DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS DEL ISSS

OBJETIVOS:

- Aplicar la técnica a trabajadores y trabajadoras sindicalizados y despedidos del STISSS Y SIMETRISSS.
- Indagar el conocimiento que tienen los trabajadores y las trabajadoras sindicalizados y despedidos del STISSS Y SIMETRISSS sobre el marco legal que les protege.

AREAS A EXPLORAR:

- Motivo de despidos
- Tipo de despidos
- Conocimiento de recursos legales
- Utilización de recursos legales
- Momento procesal de demandas
- Modernización del ISSS
- Tipo de contratación
- Incidencia de ENADE en cambios en el ISSS

STISSS Y SIMETRISSS EN LA HUELGA DEL 18 DE SEPTIEMBRE DE 2002 AL 13 DE JUNIO DE 2003.



PARTICIPACION DE LA SOCIEDAD SALVADOREÑA EN 1 DE LAS 7 MARCHAS BLANCAS REALIZADAS EN CONTRA DE LA PRIVATIZACION DE LOS SERVICIOS DE SALUD.



APOYO DE ORGANIZACIONES A STISSS Y SIMETRISSS EN LA HUELGA DEL 18 DE SEPTIEMBRE DE 2002 AL 13 DE JUNIO DE 2003.



**MANIFESTACION DE STISSS Y SIMETRISSS POR LA NO
PRIVATIZACION DE SERVICIOS DE SALUD. PERIODO 18 DE
SEPTIEMBRE DE 2002 HASTA 13 DE JUNIO DE 2003**





**ACUERDOS QUE FINALIZARON LA HUELGA DE STISSS y
SIMETRISSS DESDE EL 18 DE SEPTIEMBRE DE 2002 HASTA
EL 13 DE JUNIO DE 2003**





**PROTESTA POR DETENCION EN CATEDRAL
METROPOLITANA DE SECRETARIO GENERAL Y SECRETARIO
DE ORGANIZACIÓN Y ESTADISTICAS DEL STISSS.**

