

3 de mayo de 2010



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
SECRETARÍA PARA ASUNTOS ESTRATÉGICOS
Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado

**DIAGNÓSTICO SOBRE CONDICIONES LABORALES EN
EL SECTOR PÚBLICO DEL ÓRGANO EJECUTIVO Y
SOBRE ESPACIOS PARA EL DIÁLOGO Y LA
PARTICIPACIÓN DE SINDICATOS DEL SECTOR
PÚBLICO**

San Salvador, abril de 2010

3 de mayo de 2010

ÍNDICE

Índice	1
Siglas	2
1. Introducción	4
2. Metodología	5
3. La sindicación en el Órgano Ejecutivo	6
4. Condiciones laborales de las y los empleados del Órgano Ejecutivo	11
a. Ingreso y permanencia en la administración	11
b. Salarios y prestaciones	14
c. Movimientos de personal	15
d. Trato al personal	16
e. Condiciones de trabajo	17
f. Derecho de sindicación	19
g. Necesidades de capacitación	20
5. Espacios para el diálogo y la participación sindical	21
6. Principales demandas	21
7. Conclusiones	22
8. Resumen diagnóstico	24
9. Anexos	32
Anexo 1: Cantidad de sindicatos públicos activos	33
Anexo 2: Cantidad de empleados por ley de salario y por contrato en el órgano ejecutivo	37
Anexo 3: Gráfico porcentaje de plazas por tipo de contratación en el Órgano Ejecutivo.	40
Anexo 4: Relaciones nacionales e internacionales de sindicatos en el sector público del Órgano Ejecutivo	42
Anexo 5: Listado de participantes en entrevista	44
Anexo 6: Guía de entrevista	51

3 de mayo de 2010

SIGLAS

ANDES 21 DE JUNIO: Asociación Nacional de Educadores de El Salvador 21 de Junio
ANTMSPAS: Asociación Nacional de Trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social
CATS: Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños.
CPC: Concertación Popular por el Cambio
CONPHAS: Concertación por un País sin Hambre y Seguro
CCT: Central Centroamericana de Trabajadores
CSTS: Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadores Salvadoreños.
CTD: Central de Trabajadores Democráticos
CSA: Confederación Sindical de las Américas
CSI: Confederación Sindical Internacional
FESTRASPE: Federación Sindical de Trabajadores de los Servicios Públicos de El Salvador.
FDC: Foro para la Defensa de la Constitución
FSM: Federación Sindical Mundial
FSNP: Frente Social por un Nuevo País
FSS: Frente Sindical Salvadoreño
MPJL: Mesa Permanente por la Justicia Laboral
MPJS: Movimiento por la Justicia Social
PSCC: Plataforma Sindical Común Centroamericana
SETA: Sindicato de Empresa Trabajadores de ANDA
SETUES: Sindicato de Empresa de Trabajadores de la Universidad de El Salvador
SETASUES: Sindicato de Empresa de Trabajadores Administrativos y Servicios de la Universidad de El Salvador
SETISTA: Sindicato de Empresa Trabajadores del Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria
SIMEFISBM: Sindicato de Médicos de Familia del Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial
SITRAMITPS: Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Ministerio de Trabajo y Previsión Social
SITME: Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Economía
STDIGESTYC: Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Estadísticas y Censos del Ministerio de Economía
SINTRACBES: Sindicato de Trabajadores del Cuerpo de Bomberos de El Salvador, Dependencia del Ministerio de Gobernación
SIMEHR: Sindicato de Médicos del Hospital Nacional Rosales, Dependencia del Ministerio de Salud
SITRACORREOS: Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Correos del Ministerio de Gobernación
SITRASEC: Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Secretaría de Cultura

Informe Preliminar Diagnóstico Sindical

3 de mayo de 2010

SITRAMEC: Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Cultura
SITRACOM: Sindicato de Trabajadores de la Secretaría de Comunicaciones
ATRAMEC: Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Educación
SITMAG: Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Ministerio de Agricultura y Ganadería
SITRAMHA: Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Hacienda
SITRAFOS: Sindicato de Trabajadores de Fosalud
SIMEDUCO: Sindicato de Maestros y Maestras de la Educación con Participación de las Comunidades
SITRASALUD: Sindicato de Trabajadores de la Salud
SITRACENTA: Sindicato de Trabajadores del Centro Nacional de Tecnología Apropriada
SIGEESAL: Sindicato Gremial de Trabajadores de Enfermería de El Salvador
SIGES: Sindicato Gremial de Enfermeras Salvadoreñas
Sindicato Gremial de Profesionales, Técnicos y Auxiliares de Enfermería de El Salvador
STISSS: Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social
SITHBLOOM: Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Hospital de Niños Benjamín Bloom
STITHS: Sindicato de Trabajadores de la Industria del Turismo, Hostelería y Similares
SITRALONB: Sindicato de Trabajadores de la Lotería Nacional de Beneficencia
SITANSP: Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Academia Nacional de Seguridad Pública
ANDES 21 DE JUNIO: Asociación Nacional de Educadores de El Salvador
SITADME Andes 21 de Junio: Sindicato de Trabajadores Docentes del Ministerio de Educación
SIMETRISSS: Sindicato de Médicos Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social
ANTMSPAS: Asociación Nacional de Trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social
SITEAIES: Sindicato de Trabajadores por Establecimiento del Aeropuerto Internacional de El Salvador de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma
SITEVMAIES: Sindicato de Trabajadores de Empresas Varias de Mantenimiento del Aeropuerto Internacional El Salvador
SITINPEP: Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos
SINTRAFOSVI: Sindicato de Trabajadores de Fondo Social para la Vivienda
SITIAGUA: Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Industria del Agua
STIPES: Sindicato de Trabajadores de la Industria Portuaria de El Salvador
STCNR: Sindicato de Trabajadores del Centro Nacional de Registros
STEES: Sindicato de Trabajadores de la Educación de El Salvador
STCEL: Sindicato de Trabajadores de Empresa Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa
UNEP: Unión Nacional de Empleados Públicos

3 de mayo de 2010

***Los empleados públicos son el principal
y más valioso capital con que cuenta la
Administración Pública***
*Carta Iberoamericana de Calidad
en la Gestión Pública*

1. Introducción

El respeto a la dignidad y a los derechos laborales de las personas constituyen ejes fundamentales que inspiran la gestión gubernamental del Presidente Mauricio Funes y, en el marco del mandato conferido a la Secretaría para Asuntos Estratégico, ha girado instrucciones orientadas al fortalecimiento de la participación de las y los trabajadores en el proceso de profesionalización del empleo público.

Para el apropiado desarrollo de este mandato el Señor Secretario para Asuntos Estratégicos, Lic. Franzi Hasbún, encomendó a la Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado, la realización de un diagnóstico de las condiciones de trabajo dentro del órgano ejecutivo desde la perspectiva sindical, con miras a impulsar un proceso que permita sentar bases para la superación paulatina de las causas que continúan provocando transgresiones a los derechos laborales de las y los empleados públicos.

El impulso de este diagnóstico permitió también iniciar un necesario diálogo con las organizaciones de trabajadores y trabajadoras. Diálogo por muchos años inexistente ya que, por el contrario, la característica de los anteriores gobiernos ha sido el descrédito, la deslegitimación y la persecución de las y los trabajadores que han luchado por reivindicar el respeto a su dignidad.

El documento que tienen en sus manos constituye una aproximación a aquellas situaciones que más están afectando a las y los empleados públicos y sobre las cuales estructuran sus principales reivindicaciones. Acompañan a esa enumeración de transgresiones una exposición sobre el mapa sindical que en la actualidad existe en el Órgano Ejecutivo y un breve análisis sobre el desarrollo que está teniendo el derecho de sindicación en el sector público de nuestro país, el cual, para bien de todos y todas, tiene visos de comenzar a superar los temores que por muchos años han impedido la creación y el fortalecimiento de estas estructuras organizativas en el ámbito público.

Finaliza el diagnóstico consignando las principales demandas expuestas por las organizaciones entrevistadas durante la elaboración de este trabajo, plasmando posteriormente, a modo de conclusión, ideas que pueden posibilitar el inicio de un proceso orientado a ver de frente los desafíos que nos presenta la realidad de las y los servidores en la administración pública del ejecutivo.

3 de mayo de 2010

2. Metodología

El diagnóstico se desarrolló a partir de entrevistas realizadas a miembros de asociaciones y sindicatos de trabajadores y trabajadoras que laboran para instituciones del órgano ejecutivo.

Se concertaron y llevaron a cabo un total de 24 entrevistas realizadas entre el 15 de febrero y el 12 de marzo de 2010, 16 con sindicatos o asociaciones que provinieron del gobierno central, 6 de instituciones oficiales autónomas y 2 de empresas estatales, las siguientes:

Del gobierno central

1. Sindicato de Maestros y Maestras de la Educación con Participación de las Comunidades (SIMEDUCO)
2. Asociación Nacional de Educadores de El Salvador (ANDES 21 de Junio)
3. Sindicato de Trabajadores Docentes del Ministerio de Educación (SITADME)
4. Bases Magisteriales
5. Asociación Nacional de Trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (ANTMSPAS)
6. Sindicato de Trabajadores de la Salud (SITRASALUD)
7. Sindicato de Médicos Trabajadores del Hospital Rosales (SIMETHR)
8. Sindicato Gremial de Enfermeros y Enfermeras de El Salvador (SIGEESAL)
9. Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Hospital de Niños Benjamín Bloom (SITHBLOOM)
10. Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Economía (SITME)
11. Sindicato de Trabajadores de la Industria del Turismo, Hostelería y Similares (STITHS)
12. Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (SITRAMITPS)
13. Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Sindicato del Ministerio de Agricultura y Ganadería (SITMAG)
14. Sindicato de Trabajadores de la Secretaría de Cultura (SITRASEC)
15. Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Hacienda (SITRAMAH)
16. Sindicato de Trabajadores del Cuerpo de Bomberos de El Salvador (SINTRACBES)

De instituciones autónoma

1. Sindicato de Médicos Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (SIMETRISSS)
2. Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (STISSS)

3 de mayo de 2010

3. Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Academia Nacional de Seguridad Pública (SITANSP)
4. Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos (SITINPEP)
5. Sindicato de Trabajadores del Fondo Social para la Vivienda (SITRAFOSVI)
6. Sindicato de Trabajadores del Centro Nacional de Registros (STCNR)

De empresas estatales

1. Sindicato de Empresa de Trabajadores de ANDA (SETA)/SITIAGUA
2. Sindicato de Trabajadores de la Lotería Nacional de Beneficencia (SITRALONB)

Los sindicatos y asociaciones entrevistados pertenecen a las áreas de educación (3), salud (7), economía (1), turismo (1), trabajo (1), agricultura (1), cultura (1), pensiones (1), hacienda (1), Gobernación, Bomberos (1), vivienda (1), registros (1), seguridad (1), agua (1), lotería (1).

En suma participaron 126 representantes que laboran para el órgano ejecutivo, de éstos 94 hombres y 32 mujeres.

La guía de entrevistas (ver anexo No. 6) definió 10 aspectos a investigar entre los que se incluyeron: ingreso y permanencia en la administración, remuneraciones, movilidad del personal, estabilidad laboral, trato hacia el personal, respeto al derecho de sindicación, imposición de sanciones, espacios de diálogo y participación, necesidades de capacitación y propuestas de solución.

Como marco de referencia para la definición de tales ítems se tomaron de base derechos contenidos en la Constitución de la República, la Ley de Servicio Civil y el Código de Trabajo.

El diagnóstico se complementó con información documental recopilada principalmente de datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de solicitud de información remitida y respondida oportunamente por dicha cartera de Estado, y con información del Ministerio de Hacienda obtenida de su página web, entre otras.

3. La sindicación en el Órgano Ejecutivo

A partir de junio de 2009 el panorama sindical de El Salvador experimentó una importante transformación al concretarse en dicho mes la posibilidad de ampliar la constitución de sindicatos en la administración pública ya que hasta ese momento sólo era posible hacerlo en las instituciones oficiales autónomas.

3 de mayo de 2010

En agosto de 2006 la Asamblea Legislativa ratificó dos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los números 87 y 98, sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva, respectivamente.

El Convenio 87 contempla el derecho de asociarse en sindicatos sin distinción ni discriminación alguna, aspecto que vino a reforzar la posibilidad que otros tratados internacionales ya daban sobre la sindicación en el área pública¹. El derecho de sindicación venía siendo negado sistemáticamente por el Estado desde sus principales órganos, circunstancia que generó un ilícito jurídico de índole internacional porque el Estado no promovió oportunamente las adecuaciones normativas que exigen los tratados internacionales.

Ambos convenios entraron en vigencia en septiembre de 2007 pero no tuvieron aplicación práctica para el sector público porque antes de su entrada en vigor dos ciudadanos salvadoreños interpusieron un recurso de inconstitucionalidad cuya resolución, dictada por la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, estableció que la posibilidad de sindicación en el sector público que estaban abriendo los convenios de la OIT violentaba la Constitución de la República en vista que ésta no mencionaba, de manera expresa, el reconocimiento de ese derecho para las y los empleados estatales.

En este sentido, la aplicación efectiva para el ámbito público de los Convenios 87 y 98 y las de un conjunto de reformas a la Ley de Servicio Civil, aprobadas también en el año 2006, se concretaron hasta junio de 2009, fecha en la que la Asamblea Legislativa ratificó dos reformas constitucionales, una al art. 47 y otra al art. 48, en las que se plasmaron de manera directa, aunque con restricciones, los derechos de sindicación y de negociación colectiva de las y los empleados públicos.

El Salvador vive en este sentido una etapa singular de su historia al encontrarse en pleno proceso de surgimiento, conformación y estructuración de sindicatos en el sector público, por lo que continuamente está variando el mapa sindical de dicho sector.

Antes de la reforma constitucional lo que existían eran organizaciones de hecho o asociaciones de trabajadores y trabajadoras al amparo de la Ley de Asociaciones y Fundaciones sin Fines de Lucro, ahora muchas de ellas están en proceso de conversión a sindicatos pero manteniendo las antiguas asociaciones, no sólo por su valor histórico si no, principalmente, porque posibilitarán una forma organizativa a las y los trabajadores que no

¹ Sindicatos y organizaciones sociales exigían una interpretación integral de las normas constitucionales, particularmente del art. 7 Cn., que regula el derecho general de asociación, el art. 8 Cn. que señala que nadie está obligado a privarse de lo que la ley no prohíbe, y el art. 47 Cn. que regula el derecho de sindicación, con la salvedad que su texto sólo mencionaba a los trabajadores privados y de instituciones oficiales autónomas, omisión que servía de sustento a los representantes gubernamentales de aquella época y a sectores detractores de la sindicación en el sector público para sostener tal posición, distintos tratados internacionales y resoluciones de la OIT desvirtuaban también tales posturas.

3 de mayo de 2010

podrán ser parte de los sindicatos en vista de las exclusiones que la reforma constitucional incorporó a este derecho.

Para el año 2010 se estima un total de 125,089² empleados contratados por el Órgano Ejecutivo, la mayor parte del personal no está sindicalizado. En los registros del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) se obtiene un dato aproximado de 14,575 empleados sindicalizados en el ejecutivo, lo que representa el 11.65% del total, una tasa baja de afiliación sindical aunque, en general, superior a la tendencia nacional, que engloba al sector público y privado, para la cual se estima un 5% de afiliación.

Sostenemos que es un dato aproximado por las razones siguientes:

- a) Porque las organizaciones sindicales desarrollan una constante labor para lograr el incremento de su membrecía, por ejemplo, al momento de constituirse el SITMHA reportó 102 afiliados, sin embargo, en la entrevista realizada, sus representantes expresaron que contaban ya con alrededor de 800 afiliaciones;
- b) Porque los sindicatos, generalmente, no actualizan este tipo de información en los registros del MTPS, en alguna medida movidos por el temor a represalias, el caso del SITINPEP es uno de ellos, durante la entrevista compartieron que existe una cantidad importante de personal que les apoya, que se ha afiliado pero que les ha solicitado reserva de su identidad precisamente por miedo a maltrato o a pérdida de su puesto de trabajo. Algunas organizaciones, en el contexto de estigmatización y discriminación en la que se han desenvuelto, privilegian la seguridad de sus afiliados a la recepción de la cuota sindical que se derivaría en el momento que notifican una nueva afiliación, por lo que o no reciben la cuota o recurren a otro tipo de mecanismos para colectarla;
- c) Porque antes de la entrada en vigor de las reformas constitucionales que han dado pie a la conformación de sindicatos en el ámbito de la administración pública, las y los trabajadores se aglutinaban en asociaciones sin fines de lucro las cuales existen en la actualidad y constituyen otra forma de organización e interlocución, aunque sin los alcances que al respecto tienen los sindicatos. En este sentido, las asociaciones son otro instrumento de las y los trabajadores que en el contexto de este diagnóstico no fue posible obtener datos sobre el número de asociados, cuatro ejemplos de ello son ANDES 21 de Junio, Bases Magisteriales, ATRAMEC y ANTMSPAS.

² Dato tomado del Presupuesto General de la Nación 2010 el cual puede ser consultado en: http://www.mh.gob.sv/portal/page/portal/MH_Finanzas/MH_PRESUPUESTO/PRESUPUESTOS_ESTADO/LPGE_2010_AL/menuleypre.html

3 de mayo de 2010

Por las razones antes expuestas, hay elementos que dan pie a pensar que los números de afiliados pueden ser mayores aunque posiblemente no tantos para modificar la valoración general de baja afiliación que actualmente existe.

El caso de los nuevos sindicatos, los surgidos en el contexto del gobierno del Presidente Mauricio Funes es sui generis, por un lado, grupos de trabajadores y trabajadoras que por años han exigido este derecho para los empleados públicos hoy ven la posibilidad de hacer realidad aquello por lo cual han venido luchando, es decir, contar con una forma organizativa idónea para sus reivindicaciones económicas y sociales.

La idea y las ansias de cambio que los dirigentes del actual gobierno lograron capitalizar desde su involucramiento en la campaña electoral previo a su ascensión al poder han servido de motor para que las y los trabajadores en el ámbito público también busquen avanzar en la creación de estas estructuras organizativas con el afán de progresar hacia relaciones laborales distintas en su entorno de trabajo pero además con el fin de ser parte y acompañar los cambios se deben gestar.

El caso antes relatado es el de quienes han buscado vencer el temor para progresar hacia mejores condiciones, sin embargo, también se ha dado el caso de quienes movidos por la inseguridad han decidido organizarse, éste es el caso de trabajadores y trabajadoras del viejo aparato estatal, en especial de quienes mostraron cercanía o simpatía por el anterior partido en el gobierno, ARENA.

Por uno u otro motivo, algunos de los nuevos sindicatos en el sector público están despertando buenas expectativas lo cual poco a poco va motivando a más empleados su incorporación a la organización sindical, por lo que es previsible un aumento en los niveles de afiliación.

Ahora bien, se advierten riesgos y obstáculos porque permanecen, en opinión de los representantes de las organizaciones entrevistadas, el temor a las represalias, a la estigmatización y a la discriminación, lo aseguraron en virtud que las jefaturas intermedias, a quienes acusan de haberles hecho la vida imposible y de haberles perseguido en razón de su organización, continúan estando en el mismo lugar y ahora, en su opinión, con más valor porque han sido ratificados en sus puestos por los titulares actuales: *“Meten temor de no sindicalizarse. Las supervisoras tienen gran poder, éstas coaccionan el derecho de libertad sindical” (SITHBLOOM)*. Señalaron con insistencia que la arraigada cultura antisindical existente se ha seguido profundizando y denunciaron por tal motivo a jefaturas del CNR y del Cuerpo de Bomberos, entre otras.

Enfrentar y transformar este tipo de conductas es un aspecto que requerirá del concierto de esfuerzos de la totalidad de instituciones estatales.

3 de mayo de 2010

Hasta abril de 2010 se contabilizan un total de 43 organizaciones con incidencia en el sector público del ejecutivo, 25 de ellas como parte del gobierno central y 18 más en las instituciones oficiales autónomas, el siguiente cuadro lo muestra de mejor manera:

**CANTIDAD DE ORGANIZACIONES POR SECTOR
EN EL ÓRGANO EJECUTIVO**

Áreas	Número de Organizaciones	Porcentaje (%)
Gobierno central	25	58.14%
Autónomas ³	18	41.86%
Total	43	100.%

Fuente: Elaboración propia a partir de información del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Datos a marzo de 2010.

De las 43 organizaciones 36 se encuentran legalmente inscritas como sindicatos, 4 más son asociaciones, otras 3 se encuentran en proceso de constitución con organización sindical, en este último caso se trata de SITRAFOS, SITADME y SITRACOM.

Algunos sindicatos forman parte, a la vez, de estructuras *jurídicas*, como federaciones y confederaciones, o *políticas*, como movimientos, uniones o mesas de trabajo (ver anexo 4), en total 22 tienen participación en tales espacios; de las 21 restantes no se cuenta con información que permita completar este ejercicio de clasificación, pero de éstas, 20 sindicatos se han formado en el período Junio 2009 – Abril 2010 por lo que es posible que se encuentren en ese proceso de definición.

A nivel de número de afiliados (ver anexo 2), los registros del MTPS revelan que el STISSS tiene una proporción mayor con 6,096 afiliados (41.82%), le siguen el SETA con 1,673 (11.47%), el SIMETRISSE y SIGEESAL con 837 (5.74%) y 836 (5.73%), respectivamente, continúa el SETUES con 759 (5.20%) y el STIPES con 596 afiliados (4.09%).

³ En esta categoría se han incluido a dos sindicatos de industria con afiliados que trabajan en instituciones autónomas, para el caso CEPA y ANDA, las que desarrollan servicios en los rubros de la industria propios de tales sindicatos, se trata del STIPES y del SITIAGUA.

3 de mayo de 2010

4. Condiciones laborales de las y los empleados del Órgano Ejecutivo

a. Ingreso y permanencia en la administración

*“Mucha gente no entraría a trabajar, entran por cuello, no tienen conocimiento y tampoco se esmeran”
SITRAMITPS*

Con relación al ***ingreso a la administración pública*** la percepción expuesta durante las entrevistas fue que no se están respetando los procedimientos fijados por la ley para pertenecer a la carrera administrativa. La mayor parte de organizaciones señalaron que no hay concurso de plazas ni tampoco evaluación para estudiar competencias.

Se denunció que continúa prevaleciendo, incluso en el actual gobierno, el “amiguismo”, el “compadrazgo”, el “cuello” o la recomendación para optar a una plaza: *“ni antes ni hoy se ha estado respetando [el] procedimiento” (SIMETRISSE)*.

Generalmente los perfiles son adecuados a la o las personas a quienes se pretende contratar. De igual manera en ciertas oportunidades hay concursos pero realizados como formalidad, para cumplir un requisito pero sin respetar los resultados de las evaluaciones porque previamente ya hay una determinación de otorgarla a una persona en particular: *“La gente no cree, van a exámenes para optar a una vacante pero nunca dan resultado” (SITRALONB)*.

Otro de los problemas unánimemente señalado por las organizaciones entrevistadas fue el de la ***inestabilidad laboral*** derivada del manejo que se da a las distintas formas de contratación dentro de la administración pública y de modo particular en el órgano ejecutivo.

En la actualidad subsisten al menos tres formas de vinculación laboral con la administración pública, el personal que está por ley de salarios, el personal bajo régimen de contratos, al amparo del art. 2 del Código de Trabajo, y el de las personas cuya relación laboral se enmarca bajo la figura de contratos de servicios “personales” o “profesionales” conforme a los parámetros que establece el art. 83 de las Disposiciones Generales del Presupuesto (DGP).

Bien aplicadas estas distintas modalidades no deberían generar conflictos, sin embargo, en la práctica, se ha dado ***un uso irregular y arbitrario de las formas de contratación*** que ha desnaturalizado el sistema de vinculación laboral gubernamental provocando gran inestabilidad.

3 de mayo de 2010

Las organizaciones entrevistadas se refirieron, sin excepción, a este problema el cual comenzó a aplicarse de manera sistemática desde los años 2000 y 2001 cuando en el contexto de ajustes estructurales y reducción del aparato del Estado --dos grandes pilares del modelo neoliberal-- se suprimieron alrededor de 7000 plazas de diferentes instituciones públicas.

Pero tal “achicamiento” fue revertido en poco tiempo, en los años posteriores se incrementaron tanto las plazas por ley de salarios como las de contrato, no así las de jornal, eliminadas durante varios años⁴ hasta su reincorporación en 2006. Con rapidez se duplicaron los contratos temporales en la administración pública, en 1999 representaban el 11.70% pero para el año 2002 significaban ya el 22.84%, actualmente en el ejecutivo constituyen el 27.31% de las plazas (ver anexos 3 y 4), aunque existen instituciones con porcentajes muy elevados, por ejemplo, instituciones como el Centro Nacional de Registros (CNR), el Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local (FISDL), el Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria (ISTA), entre otras, tienen al 100% de su personal bajo contratos, el Ministerio de Gobernación al 99.89% y el Ministerio de Hacienda al 76.10% (ver anexo 3).

Para los poderes estatales de turno en los años anteriores a la presente administración las ventajas de esta forma de vinculación laboral estaban a la orden del día, de un lado posibilitaban un manejo flexible del personal en virtud de los plazos de contratación y del otro se convirtió en un mecanismo e instrumento de control de las y los trabajadores en la administración, se garantizaba la no organización laboral y con ello había vía libre para la implementación de los paquetes de medidas neoliberales recomendados al país.

Desde entonces se profundizaron las modalidades de contratos temporales, semestrales o anuales, llegando incluso a extremos de contratos mensuales y trimestrales. Con el tiempo este método se convirtió en la vía rápida para favorecer económicamente a las y los empleados allegados a las estructuras de poder y fue también un método fácil para el clientelismo político, se adaptaron perfiles y categorías para hacer posibles tales beneficios. Los contratos a plazos han mantenido en zozobra a las y los empleados públicos quienes año con año están al vaivén de las coyunturas, de los momentos, y de la discrecionalidad de las jefaturas.

Este contexto de precarización y flexibilización de las contrataciones en el sector público, y en el ejecutivo en particular, se profundizó aún más con los contratos por servicios personales o profesionales, por este medio se ha vinculado laboralmente a empleados y empleadas que no han gozado de seguridad social ni laboral. En un significativo número de casos se ha tratado de empleados que han desarrollado funciones de naturaleza permanente.

⁴ Entre los años 2002 y 2005 no hubo plazas bajo esta modalidad. El Ministerio de Obras Públicas fue de los ministerios que más personas contratadas tuvo por jornal, por ejemplo, en 1999 reportó 5,859.

3 de mayo de 2010

Los contratos por servicios profesionales han sido la puerta de entrada a más transgresiones a derechos laborales de las y los servidores públicos. Los representantes de todos los sindicatos y asociaciones entrevistados denunciaron esta situación, el Ministerio de Economía fue uno de los centros de trabajo en donde con mayor énfasis se mencionó la aplicación de esta modalidad de contratación.

En todos los casos se hizo referencia al deterioro en los estados de ánimo y el desempeño que tal circunstancia provoca entre el conjunto de trabajadores y trabajadoras del sector público: *“ánimicamente afecta, cuál va a ser el aporte cuando se sabe que en uno o dos meses ya no va a ser miembro de la secretaría de salud. Contratos de dos o tres meses. El trabajador se forma y luego se va” (ANTMSPAS)*. La situación general antes expuesta fue denunciada enérgicamente durante las entrevistas principalmente porque en opinión de las y los entrevistados continúan ocurriendo en el contexto del nuevo gobierno.

Por otro lado, fueron señalados otro conjunto de muy graves irregularidades que complican aún más ese panorama de inestabilidad relatado, entre ellas:

- ✓ Exigir favores sexuales para la renovación de contratos.
- ✓ Inducir u obligar a realizar trabajos privados, de índole doméstica para logra una renovación contractual.
- ✓ Contrataciones con claros matices políticos.
- ✓ Acoso sexual.
- ✓ Exigir la entrega del primer salario a cambio de otorgar o renovar un contrato.
- ✓ Venta de notas de ratificación contractual.
- ✓ Arbitrarios motivos para dar por terminadas relaciones laborales, por ejemplo, “caer mal” o no ser “bien visto”.

Estas situaciones fueron especialmente denunciadas por las organizaciones de maestros y maestras, sobre todo quienes laboran para el Programa Educación con Participación de la Comunidad (EDUCO). En este programa, que representa una modalidad de descentralización educativa, la responsabilidad de las contrataciones recae en las denominadas Asociaciones Comunes Educativas (ACES), siendo los padres y madres de familia quienes deciden la renovación o no de los contratos de maestros y maestras, sin embargo, este sistema, en lo que a contrataciones se refiere está dando lugar a las situaciones antes mencionadas.

También se han presentado denuncias contra oficinas departamentales del Ministerio de Educación, quienes de acuerdo a las denuncias han tenido participación en este tipo de casos.

Por lo general, en las instituciones que cuentan con escalafón se registró una percepción de mayor estabilidad. Lo mismo en las instituciones autónomas y las empresas estatales que poseen contratos colectivos. La excepción en dichas instituciones es para quienes están bajo

3 de mayo de 2010

contratos temporales quienes viven similares situaciones e incertidumbres que en el resto de centros de trabajo.

Las organizaciones magisteriales y del gremio médico denunciaron irregularidades en la asignación de horas laborales, tanto para clases como para consultas, conforme a lo expuesto por las organizaciones de tales sectores, las horas son administradas por los directores de los centros escolares y hospitales, respectivamente, pero advirtieron una asignación discrecional claramente destinadas a favores a grupos o a personas.

Uno de los sindicatos del sector salud entrevistado expuso la reversión que en su opinión ocurrió en su centro de trabajo, ya que de común acuerdo con la administración le darían aplicación a la Ley de Servicio Civil en lo concerniente al proceso de selección de personal, es decir, en el que la Comisión de Servicio Civil presenta las ternas de las cuales se deba nombrar a quien ocupe una vacante, sin embargo, manifestaron que hubo una orden ministerial que impidió desarrollar el ingreso del personal en cumplimiento de la ley.

b. Salarios y prestaciones

Los **bajos salarios** y las diferencias entre los rangos salariales más bajos y más altos dentro de la administración, es decir, **las inequidades existentes**, son dos de los señalamientos a los que con mayor agudeza se refirieron las y los representantes sindicales entrevistados: *“A nivel administrativo hay grandes abismos. Hay plazas de \$321 hasta \$1,200. Las más bajas son las de lavanderas y jornaleros. Entraron bajo ese puesto nominal pero haciendo otras funciones”* (SITANSP).

También hicieron referencia a los **incrementos salariales selectivos** y a discreción de las jefaturas y titulares. Todas las organizaciones consultadas reprocharon el hecho de **falta de promoción del personal antiguo**, denuncian que no se toma en cuenta la experiencia ni el conocimiento que ya existe entre el personal de las instituciones, indicando que por lo general al quedar una plaza vacante se lleva a personal nuevo que ingresa con mejores salarios, circunstancia que genera gran malestar entre las y los trabajadores.

A la desigualdad salarial al interior de las instituciones públicas se suman las **diferencias de remuneración entre instituciones** para personal que desarrolla funciones similares, por ejemplo, las y los médicos entrevistados se refirieron a las distinciones entre quienes laboran para la red de hospitales del Ministerio de Salud Pública y a quienes son contratados por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS)⁵, un señalamiento similar efectuó SITMAG al referirse al personal del área jurídica, entre otras labores señaladas.

⁵ Durante las entrevistas llamó la atención que ambos se refirieron a que los médicos de la otra institución contaban con mejores remuneraciones que la propia. En este caso habrían elementos para pensar que el ISSS podría tener mejores condiciones salariales ya que tienen un gasto per cápita por paciente superior al del Ministerio de Salud, en el caso del ISSS, de acuerdo a cifras oficiales para el año 2007 era de \$ 239 mientras

3 de mayo de 2010

Las **desigualdades en las prestaciones** entre instituciones fue otro aspecto que destacó, en particular los bonos, también el transporte: *“En el plan maestro hay buses, salen de gobernación, economía, educación, justicia pero de trabajo no, ¿por qué esa desigualdad? El Ministerio de Trabajo ha sido la cenicienta, no tiene ninguna, ni la más mínima motivación para el personal”* (SITRAMITPS). También señalaron retrocesos en el otorgamiento de prestaciones conquistadas, por ejemplo, parte del personal del Ministerio de Economía ha experimentado disminución en la cantidad de uniformes recibidos.

Los representantes de los sectores salud y educación hicieron referencia a **arbitrariedades en la asignación de incentivos salariales**, tanto la Ley de Escalafón del Ministerio de Salud como la Ley de la Carrera Docente contemplan el otorgamiento de incentivos basados en los méritos y el desempeño, sin embargo, advirtieron discrecionalidad en evaluaciones a cargo de jefaturas de cuyo resultado depende el monto a otorgar. En este sentido, fue denunciado que el sistema de incentivos es utilizado, en algunos casos, como mecanismo de represalia hacia las y los trabajadores, no hay objetividad e imparcialidad ya que suele evaluarse mal a aquellos empleados o empleadas con quienes existe diferencia, conflicto o que han realizado críticas, con ello se evita que dicho trabajador no reciba o perciba un monto menor en concepto de incentivo. La mayor parte de organizaciones entrevistadas manifestó no contar con reconocimientos. De igual manera se cuestionó la **regresividad del sistema de incentivos** ya que se beneficia más a quién más gana.

Respecto de los asuetos y vacaciones se expresó cumplimiento en el otorgamiento de éstas, no hubo señalamientos.

Del aguinaldo estimaron que los montos son bajos, *“en otros países es un salario más”* (ANDES 21 de Junio). Al mismo tiempo, varios sectores denunciaron incumplimiento en el pago de horas extras para el trabajo nocturno.

c. Movimientos de personal

Los movimientos de personal, que incluyen ascensos, traslados y permutas, son otra fuente de gran malestar, esto se origina, por un lado, por los **inoperante mecanismos para la promoción interna del personal** y, por el otro, porque las permutas y traslados son impuestos y generalmente utilizados como parte del mecanismo sancionatorio de las instituciones, situación que está presente tanto en el gobierno central como en algunas autónomas y empresas estatales: *“en veinte años no hemos logrado promover a nadie, nos dicen que no es competencia del sindicato, se han dado ascensos a discreción (...) Normalmente se han hecho por cuello o compromiso político”* (SITRALONB).

En el caso del CNR hay traslados que se definen mediante rifas, no se hace de acuerdo a la capacidad ni a las condiciones de las personas.

que en el MSPAS era de \$ 79. De igual manera el ISSS atiende a una cantidad menor de población en comparación de la red de hospitales adscritas al MSPAS.

3 de mayo de 2010

En general fue señalado que las jefaturas, por favorecer a sus allegados, traen gente de afuera, no promueven al personal que ya está, en las autónomas y empresas estatales representa además una trasgresión a su contrato colectivo.

Las y los trabajadores del área de educación evidenciaron irregularidades en el procedimiento y los plazos para los ascensos, ellos tienen la posibilidad de ascender cada cinco años pero ésta se hace efectiva hasta el sexto, el trámite lo deben iniciar en el primer trimestre del año siguiente al cumplimiento del plazo y el procedimiento hasta su reconocimiento dura hasta fines de año, por lo que se hace efectiva hasta el año siguiente, dejando de percibir el dinero que les corresponde por dicho año, en este sentido estiman una pérdida de \$ 600 a \$ 800 dólares.

Por otro lado, los maestros que laboran para el programa EDUCO cuando pasan de contrato a ley de salarios pierden los años acumulados ya que deben iniciar en la categoría más baja, la número 6, de modo que pierden años y también reportan una pérdida económica. El sector de educación denunció mecanismos engorrosos para los traslados y permutas.

d. Trato al personal

Hubo serios señalamientos sobre maltrato al personal, de diferentes niveles de gravedad; durante las entrevistas se relataron situaciones que van desde **acosos laborales**, **tratos discriminatorios**, hasta **amenazas a muerte**.

La forma más recurrente expuesta se refirió a las **inadecuadas maneras de hacer ver los errores** en los que se incurren, aseverando que éstos se hacen de “mala forma”, con el agravante de que **no se dan orientaciones para hacer bien el trabajo y superar las deficiencias existentes**.

Fueron descritos abusos en las labores de supervisión, entre ellos **controles excesivos hacia el personal** que se levanta de su puesto de trabajo, lo que incluye la designación de personas cuyo rol es medir el tiempo que el subalterno o compañero de trabajo tarda incluso para ir al baño, entre otras, o el hecho que una jefatura toma fotos de manera inesperada para capturar la aparente “actitud” que un trabajador o trabajadora muestra en ese instante.

Con unanimidad hicieron ver que **no existen refuerzos positivos** hacia el trabajo del personal técnico y administrativo: “Lo usual es que no se reconozcan las cosas buenas, sólo se destaca lo malo” (SITANSP). Por otro lado, aseguraron la existencia de “persecución” de algunas jefaturas para quienes señalan errores y deficiencias en la dirección y conducción administrativa, en este sentido señalaron que suelen acumularse pequeñas faltas para justificar despidos, el INPEP fue una de ellas.

Otra situación observada y denunciada desde hace ya varios años es la referida a **conductas prepotentes y autoritarias** de muchas jefaturas, además en diferentes entrevistas hubo

3 de mayo de 2010

reproches particulares hacia jefaturas nuevas, a las que ascendieron con el arribo del nuevo gobierno en junio de 2009; respecto de estos últimos, en opinión de las y los entrevistados, perciben una conducta prejuiciada de nuevos jefes quienes califican al personal antiguo como corrupto, ineficiente y malos trabajadores.

Hay reclamos porque persisten *tratos desiguales entre el personal* en virtud de lo que denominaron privilegios para unos en detrimento de otros, al respecto señalaron diferencias en el otorgamiento de permisos, se refirieron a personal que marca sus entradas y salidas y otros que no, personal al que se le impone sanciones y otros a los que se les dejan pasar sus faltas o a quienes se les sanciona con menos severidad que a otros. Denunciaron tolerancia al incumplimiento de obligaciones laborales a favor de minorías, de modo particular hubo quejas por personal que solo llega a marcar sus entradas y salidas o que tienen una jornada laboral muy laxa, relevantes fueron algunos casos relatados de personal médico.

Una situación particularmente grave, denunciada como sistemática, en las instituciones públicas es la del *acoso sexual* hacia las mujeres que laboran para la administración, siendo igualmente grave el temor y las dificultades que éstas enfrentan para denunciarlo. Una de las organizaciones ejemplificó una situación de acoso laboral que derivó o fue resultado de la negativa a acceder a pretensiones de naturaleza sexual. La víctima en este caso terminó por renunciar a su institución, no resistió las presiones y acoso laboral de su jefe al haberse resistido al acoso sexual que aquél ejerció sobre ella; por otro lado fue denunciado que *“Jefaturas intermedias acosan sexualmente para conceder puestos de trabajo”* (STISSS).

e. Condiciones de trabajo

Al hablar de las condiciones de trabajo las organizaciones entrevistadas se refirieron a cuatro aspectos en particular, por un lado a situaciones vinculadas al espacio físico en el cual desarrollan las labores o en las cuales prestan los servicios que las diversas instituciones brindan, en segundo lugar, se refirieron a los aspectos de seguridad e higiene que las instalaciones deben cumplir, también, al estado o ausencia de equipos vitales para la realización del trabajo, y finalmente, a elementos que tienen que ver con el modo, la organización o las características en las que se desarrollan las jornadas laborales.

SITRAMITPS hizo señalamientos sobre la inadecuada infraestructura existente en su institución lo cual provoca *condiciones de hacinamiento*, advirtieron que en algunas áreas del Ministerio *“no hay espacio”*, situación que influye, indudablemente, en el buen desempeño de las labores de empleados y empleadas.

Durante la entrevista, SIGEESAL precisó con insistencia el muy *mal estado físico de los establecimientos de salud*, de modo particular del Hospital Rosales, el principal centro de atención de tercer nivel en nuestro país, al tiempo que señalaron condiciones de hacinamiento tanto en salas para pacientes como en áreas de trabajo de personal técnico y administrativo. SITHBLOOM se refirió a las inadecuadas condiciones en el área de lavandería, por mencionar un ejemplo, en donde *“no hay ventilación, no hay extractores*

3 de mayo de 2010

que saquen la mota, no hay organización y método para tratar adecuadamente ropa sucia y ropa limpia”.

Varias organizaciones destacaron **problemas con el abastecimiento de agua potable**, el sector docente denunció con particular severidad tal condición en las escuelas públicas, por lo que ya han ocurrido cierres de centros escolares en virtud de la falta del vital líquido.

Un porcentaje importante de sindicatos lamentó el **deplorable estado o la ausencia de equipos** asignados para la realización de sus tareas, en general hubo quejas de equipos viejos, obsoletos e inseguros. El SETA se refirió al mal estado e inseguridad de los camiones que transportan al personal de ANDA que realiza reparaciones del sistema de abastecimiento de agua potable; SITHBLOOM mostró su preocupación porque parte del área de radiología funciona con equipo de Rayos X que ya concluyó su vida útil por lo que aseguraron que el riesgo de exposición de radiación es mucho mayor tanto para el personal que lo manipula como para los pacientes: *“hay equipos de 1971, estos tienen más fugas de radiación, un equipo después de 12 años tiene que ser cambiado pero no hay procesos de desarrollo, de planificación (...), además, no sirve el dosímetro, el aparato para medir la radiación, tampoco se ha implementado el control sanguíneo”* (SITHBLOOM).

También fueron expresas las denuncias de **falta de equipo e insumos**, entre ellas el déficit de computadoras, SITRAMITPS mencionó, por ejemplo, que en el área de inspecciones contaban con una computadora por cada dieciséis inspectores, un señalamiento similar hubo respecto de la falta de vehículos por lo que de acuerdo a la denuncia algunos inspectores deben desplazarse en autobuses para llevar a cabo las verificaciones. El área de salud denunció muy fuertemente el desabastecimiento de insumos y medicamentos: *“no hay guantes, cuellos, lentes, delantales para el área radiológica”* (SITHBLOOM); en el Hospital Rosales *“faltan medicamentos en áreas crónicas, hay pacientes que ya comenzaron a morir (...), es una bomba de tiempo (...). Los insumos médicos ya se agotaron”* (SIGEESAL).

La **falta de mantenimiento** fue otro punto señalado, el STCNR hizo ver que la poca revisión de los aires acondicionados en la sede central del CNR está provocando problemas de salud, principalmente para el personal en los lugares donde se almacenan libros de los registros de propiedad y comercio. El SETA y ANTMSPAS mostraron cuestionamientos por los altos costos de mantenimiento de la flota de vehículos de sus respectivas instituciones y proponen la reactivación de los correspondientes talleres mecánicos en lugar de la contratación de empresas privadas.

Hubo denuncias de una **discrecional asignación de equipos y recursos**, aspecto referido a la preferencia que aparentemente algunas jefaturas tienen para otorgar mejores equipos a una parte del personal, por lo general, los señalados como “más allegados”.

En términos generales manifestaron que **no existe una lógica de prevención**, que se toman acciones hasta que los problemas ocurren. Indicaron que en algunos centros se crearon

3 de mayo de 2010

Comités de Seguridad e Higiene Ocupacional pero que éstos no funcionan, similar señalamiento hubo en el área de salud respecto de los Comités de Salud a los que cuestionaron porque sólo recomienda, sus señalamientos no tienen carácter vinculante.

El sector docente planteó los graves **problemas de inseguridad** que está viviendo el personal de distintos centros escolares quienes son víctimas de robos y extorsiones (renta), requiriendo en este sentido de la adopción de medidas en el más corto plazo posible.

Las y los trabajadores de las áreas de salud y docente, principalmente, hicieron referencia a **sobrecargas** y a **jornadas excesivas de trabajo**: *“El Bloom se ha convertido en una maquila, de manera somera se le atiende, se le envía a recuperarse a la calle, hay una sobrecarga de trabajo galopante” (SITHBLOOM), “hay sobrecarga, hay funciones administrativas que los directores han delegado en los médicos, sobre todo en el primer nivel de atención, los directores deben dar consulta pero la gran mayoría no la da” (SIMETRISSS).*

También fue mencionada la **pérdida de mística de trabajo y de compañerismo**, valores que estimaron conveniente reforzar.

f. Derecho de sindicación

Entre las principales expectativas señaladas por los representantes de las organizaciones entrevistadas se encuentra lograr respeto al ejercicio del derecho de sindicación, un derecho que, como se indicó anteriormente, ha sido históricamente negado, en este sentido, las organizaciones sindicales esperan del gobierno del Presidente Mauricio Funes una relación y dinámica diferente en el ejercicio de este fundamental derecho, sin embargo, advierten en la actualidad un conjunto de hechos violatorios.

El primer lugar denunciaron situaciones de **hostigamiento** hacia quienes deciden organizarse en sindicatos y en segundo lugar acciones de **coacción** de algunas jefaturas, principalmente intermedias, contra las y los trabajadores **para que no se adhieran** a él: *“hay un hostigamiento para las personas que están en el sindicato, sobre todo para los directivos, hay jefes a quienes les incomoda, no les gusta la formación de sindicatos, ven la formación del sindicato como una conspiración, han escuchado al Ministro pero eso ha sido como una piedra en el zapato (...). Al principio decían que éramos nueve revoltosos (...), la afiliación no ha sido más alta porque metieron miedo. Hay estaciones en las que les han dicho que no se afilien” (SINTRACBES). “La Licenciada (...) coacciona a las personas para que no se afilien al sindicato. La gente la odia, no la quieren” (SITRAFOSVI).*

Otra siguiente situación denunciada fue un caso de **desconocimiento a una Junta Directiva Sindical**, problema que enfrenta el SITINPEP. De acuerdo al Contrato Colectivo de Trabajo vigente en el INPEP, el sindicato debe notificar a la administración en los diez días siguientes a la elección de su Junta Directiva la nueva conformación de su dirigencia

3 de mayo de 2010

sindical, en el año 2009 el SITINPEP lo hizo quince días después de vencido ese plazo, la administración anterior no realizó observación alguna sobre tal situación, sin embargo de acuerdo a la denuncia sindical la Presidencia actual de la institución de pensiones alega que se incumplió el contrato y que por lo tanto no se debe reconocer a la Junta Directiva.

El cuarto problema expuesto tiene que ver con las **dificultades** que enfrentan los directivos **para obtener permisos sindicales**, por lo que se ven imposibilitados de ejercer apropiadamente el rol de defensa y promoción de los derechos laborales y libertades sindicales. Recientemente también la **falta de locales sindicales**.

En general fue denunciada la existencia de actitudes que conducen a la **marginación, estigmatización, discriminación y desconfianza** hacia las y los sindicalistas, conductas que constatan en hechos tales como la falta de ascensos y promociones para los miembros de los sindicatos, despidos o no renovación de contratos.

Señalaron también un conjunto de vacíos legales entre ellos la falta de fuero sindical, la omisión de los legisladores al reformar la Ley de Servicio Civil en el año 2006 cuando no incorporaron el derecho a conformar organizaciones de segundo y tercer nivel, es decir, federaciones y confederaciones, y las dificultades para negociar colectivamente al exigir, en su opinión un elevado porcentaje de afiliación, el cincuenta por ciento más uno.

g. Capacitación

En cuanto a la formación o capacitación que recibe el personal de las instituciones públicas, entre ellos las y los representantes y miembros sindicales, destacan varias dificultades, la primera es el hecho que **la formación se centra en un reducido grupo de personas**. Al referirse a las capacitaciones que tienen lugar fuera del país y a las desarrolladas en hoteles nacionales, indicaron que **siempre envían a las mismas personas**.

En el caso de los cursos fuera del país denunciaron que generalmente son utilizados por las y los empleados para ir a pasear, y que en ninguno de los casos hay una réplica o devolución de la formación recibida. En este aspecto aseguran que existe discriminación en el otorgamiento de becas.

Además de lo anterior revelaron que no se capacita al personal que está por servicios profesionales aunque tengan ya varios años de desarrollar funciones de naturaleza permanente.

5. Espacios de participación

Entre el grupo de organizaciones entrevistadas en el proceso de elaboración del presente diagnóstico se observaron dos tipos de valoraciones, por un lado, un grupo de sindicatos, la mayoría, que consideraron que en el actual gobierno **hay apertura y espacios para dialogar pero** su principal cuestionamiento se refiere al hecho que **no observan resultados**, e indican

3 de mayo de 2010

falta de seguimiento a los acuerdos. Denunciaron que muchas de las reuniones se llevan a cabo con personal que no tiene capacidad de decisión, por lo que realizan procesos desgastantes en tiempo y ánimos.

Otro grupo de organizaciones consideró que en la actualidad *se ha perdido la poca apertura que existía*, asegurando que se ha quebrantado la capacidad para dialogar y negociar. También señalan *dificultades para obtener audiencias* y denuncian *bloqueo de información*. Advierten que existe una gran estructura piramidal que se debe seguir para poder llegar hasta los funcionarios de alto nivel. En general estiman que al sindicato se le deja fuera de discusiones importantes sobre el quehacer institucional y que hay espacios de decisión en la que no hay participación como sindicatos, por ejemplo, en la elaboración del reglamento interno.

6. Principales demandas

- Nivelación salarial. Justicia salarial. Creación o reforma de escalafón.
- Estabilidad laboral. Regular formas de contratación.
- Permisos sindicales.
- Creación de espacios de diálogo y negociación. Mejorar mecanismos de comunicación.
- Crear mecanismos de seguimiento a conflictos y capacidad de respuesta.
- Mejores prestaciones laborales: bono, transporte (MTPS), alimentación (HBB).
- Buen trato. Trato digno.
- Dotación de equipos y materiales para realizar trabajo. Modernización de instalaciones. Mejor ambiente laboral.
- Capacitación.
- Creación de carrera administrativa. Promoción interna.
- Cambios de Jefatura.
- Contratar colectivamente y cumplir los contratos colectivos.
- Depuración de personal corrupto.
- Eliminación de subcontrataciones.
- Revisión de pensiones.
- Respeto a la Ley de Servicio Civil.
- Reconocimiento sindical.

3 de mayo de 2010

7. Conclusiones

En la actualidad existe una importante dinámica entre las y los trabajadores de las instituciones públicas que está generando un aumento en los niveles de organización y afiliación sindical, muestra de esto son las 20 nuevas organizaciones que de junio de 2009 hasta la fecha de redacción de este diagnóstico se han creado.

El arribo del gobierno del Presidente Funes y las altas expectativas de cambio que tiene la población han sido dos motores ineludibles en ese proceso de transformación, sin embargo, se ha constatado que persisten situaciones que provocan temor entre las y los empleados para organizarse producto de conductas antisindicales y de una arraigada desconfianza hacia las y los sindicalistas, resultado a la vez de su estigmatización y en no pocas ocasiones consecuencia también de inadecuadas conductas de algunos líderes sindicales.

Ambas circunstancias requieren de ingentes esfuerzos orientados a transformar esa cultura, de un lado, del gubernamental, generando espacios para el diálogo, la negociación y la participación de los sindicatos, también desarrollando procesos en ese contexto para abordar los históricos problemas que aquejan a las y los empleados en la administración pública del ejecutivo, allanando por esa vía el camino hacia soluciones progresivas y concertadas.

Sólo generando acuerdos con organizaciones sindicales fortalecidas se lograrán condiciones para que el aparato estatal del ejecutivo actúe en sintonía con los planes nacionales del gobierno del Presidente Funes, orientado, en definitiva, a sentar bases para la superación de las inequidades que el modelo actual de desarrollo provoca para la inmensa mayoría de la población.

De igual manera, sólo generando acuerdos con organizaciones sindicales robustecidas se generarán condiciones para que los cambios que se buscan gestar tengan garantías de irreversibilidad; en la medida que las y los trabajadores y que la población en general se apropien de los espacios y proyectos gubernamentales habrá garantías, a futuro, que las bases creadas no sean quitadas con facilidad en virtud de los costos políticos y sociales que éstos implicarían.

Ahora bien, del lado sindical también implicará el impulso de acciones que den señales de un renovado sindicalismo, uno con capacidad de diálogo, de negociación, un sindicalismo cercano a las necesidades de sus afiliados y comprometido con las transformaciones nacionales, de modo tal que puedan dar un nuevo rostro que motive cada vez más la participación de las y los trabajadores en la vida institucional.

Los sindicatos en el ámbito público del ejecutivo, tanto los recientemente creados como aquellos que tienen una trayectoria de lucha, esperan ser tomados en cuenta, durante el desarrollo de los diálogos sostenidos con dichas organizaciones, en no pocas ocasiones señalaron que desean que se les vea como fortaleza y no como amenazas, que se les vea como apoyo, como organizaciones y personas con quienes se puede contar para sacar adelante los problemas, y he ahí uno de los principales retos, en convertir a las organizaciones sindicales en parte de la solución, lo cual sin lugar a equívocos requerirá de un cambio muy importante de actitud.

3 de mayo de 2010

Los problemas relatados en el presente diagnóstico son grandes y los tiempos cortos para responder a las expectativas y exigencias de las organizaciones sindicales en particular, requieren que cuanto antes se pongan en marcha esfuerzos concertados interinstitucionalmente para allanar el camino que permita sentar bases para la superación de los mismos.

Durante las entrevistas realizadas se percibió, en general, un sentimiento profundo de desencanto y sobre todo, de indignación; de todos los problemas expuestos aquellos relacionados con los métodos de ingreso a la administración, la inestabilidad laboral y las inequidades salariales son de los que mayor malestar están generando, a dónde está la meritocracia fue el cuestionamiento unánime de todas las organizaciones sin excepción, y unido a éste, las denuncias de los malos tratos en que incurren algunos de los responsables en los diferentes niveles de la administración.

Los aportes brindados durante las entrevistas son grandes y valiosos, constituyen ya insumos que servirán de base para la construcción de una agenda de diálogo y negociación con las y los trabajadores en la porción de la administración pública a cargo del ejecutivo.

3 de mayo de 2010

8. RESUMEN

DIAGNÓSTICO SOBRE CONDICIONES LABORALES Y ESPACIOS DE DIÁLOGO PARA LA PARTICIPACIÓN SINDICAL EN EL ÓRGANO EJECUTIVO

Número de entrevistas: 23

Período de realización de entrevistas: 15 de febrero al 12 de marzo de 2010

Procedencia de organizaciones entrevistadas: 15 Ministerios, 6 autónomas y 2 empresas estatales.

Áreas: 3 de educación, 7 de salud, 1 de economía, 1 de turismo, 1 de trabajo, 1 de agricultura, 1 de agua, 1 de lotería, 1 de cultura, 1 de pensiones, 1 de hacienda, 1 de Gobernación (Bomberos), 1 de vivienda, 1 de registros, 1 de seguridad.

Percepciones generales:

- a) “Hoy se está peor que antes”, “no está pasando nada”, “las cosas no están acorde con lo que esperábamos”.
- b) Hay buena voluntad de las y los titulares.
- c) Severos señalamientos y conflictos con jefaturas y mandos medios.
- d) Deseo de los sindicatos de querer ser tomados en cuenta, dialogar pero con resultados concretos. “Que se les vea como fortaleza y no como amenaza”, “Que se les vea como apoyo, con quienes se puede contar para sacar adelante los problemas”.
- e) “No se ve venir la meritocracia”.

ASPECTO	CARACTERIZACIÓN	PROPUESTAS SINDICALES
1. Ingreso y permanencia	-No se están respetando los procedimientos fijados por la ley para pertenecer a la carrera administrativa -No hay concurso de plazas ni tampoco evaluación para estudiar competencias. -Continúa prevaleciendo, incluso en el actual gobierno, el amiguismo, el compadrazgo, el “cuello” o la recomendación para optar a una plaza. -Los perfiles son adecuados a la o las personas a quienes se pretende contratar. -Hay concursos realizados como formalidad, para cumplir un requisito pero sin respetar los resultados de las evaluaciones porque previamente ya hay una determinación de otorgarla a una persona en particular. -Hay manuales de contratación que no se cumplen, la decisión está en las	Propuestas sindicales: -Que las instituciones retomen la prestación de algunos servicios. Ej. Vigilancia, talleres, etc. -Girar instrucciones para que se le de cumplimiento a la Ley de Servicio Civil.

Informe Preliminar Diagnóstico Sindical

3 de mayo de 2010

	<p>jefaturas.</p> <p>-Inestabilidad laboral derivada del manejo que se da a las distintas formas de contratación: provoca zozobra, desánimo, indignación, inseguridad, miedo.</p> <p>Graves prácticas denunciadas (sector docente sistema EDUCO):</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Exigir favores sexuales para la renovación de contratos. ✓ Inducir u obligar a realizar trabajos privados, de índole doméstica. ✓ Contrataciones con claros matices políticos, inducción para afiliarse partidariamente. ✓ Acoso sexual. ✓ Exigir la entrega del primer salario a cambio de otorgar o renovar un contrato. ✓ Venta de notas de ratificación contractual. ✓ Arbitrarios motivos para dar por terminadas relaciones laborales, por ejemplo, “caer mal” o no ser “bien visto”. <p>-Algunas de las instituciones que cuentan con escalafón mostraron una percepción de mayor estabilidad, lo mismo las autónomas y las empresas estatales que poseen contratos colectivos, excepto en lo concerniente a personas bajo contrato.</p> <p>-Subcontrataciones estatales en condiciones inferiores a la ley y con elevados costos.</p> <p>-Personal en plazas cuyo cargo nominal no corresponde al funcional.</p> <p>-Existencia de argollas que garantizan el ingreso de personal vinculado a tales círculos.</p> <p>-Jubilación: personal con edad para retiro pero sin tiempo de servicio.</p> <p>-Robos de empleados a pacientes (ISSS).</p> <p>-En un caso se revirtió decisión de aplicar la LSC en lo concerniente al proceso de selección (HZ).</p>	
<p>2. Salarios , otras remuneraciones y prestaciones</p>	<p>-Bajos salarios.</p> <p>-Inequidades existentes.</p> <p>-Desigualdad salarial entre instituciones para el caso de personal que desarrolla similares funciones.</p> <p>-Incrementos selectivos y a discreción de jefes y titulares.</p> <p>-Cambios selectivos de plazas de contratos a ley de salarios y viceversa.</p>	<p>Propuestas sindicales:</p> <p>-Otorgar un mes de salario como aguinaldo.</p> <p>-Otorgar un salario adicional a mitad de año.</p>

Informe Preliminar Diagnóstico Sindical

3 de mayo de 2010

	<ul style="list-style-type: none"> -Personal nuevo ingresa con mejores salarios. -En casos de personal contratado por hora: asignación discrecional de horas de trabajo. -Bajo monto de aguinaldos. -No hay pago de horas extras para trabajo nocturno. -Desiguales prestaciones entre instituciones. Ej. Bonificaciones, transporte para el personal, algunas lo tienen otras no. -Disminución de prestaciones. Ej. Uniformes (1) -Traslados a plazas de mayor responsabilidad pero con el mismo salario. -Incentivos salariales utilizados como represalia, vinculado al desempeño, se presta a arbitrariedades (HR). 	
<p>3. Movimientos de personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Inoperantes mecanismos para la promoción interna del personal, nulos o muy pocos ascensos, generalmente se contrata nuevo personal. - No se toma en consideración la experiencia y conocimiento que el personal antiguo tiene de la institución. -Por lo general, cuando se dan, las permutas y los traslados son impuestos por las jefaturas y generalmente utilizados como parte del mecanismo sancionatorio de las instituciones. -Los traslados se hacen por rifas no se mide la capacidad (1). 	
<p>4. Trato al personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Casos graves de maltrato, llegando incluso a amenazas. -Acoso sexual. -Dificultades para denunciar el acoso sexual. -Acoso laboral como consecuencia de negativa a pretensiones sexuales. -Acoso laboral. -Fiscalización y vigilancia hacia el personal: controles a la gente que se levanta de su puesto de trabajo, medición de tiempos incluso al ir al baño. -Trato selectivo: privilegios para algunos. Gente que sólo llega a marcar. -Se acumulan pequeñas faltas para justificar despidos (1). -Se concibe al personal antiguo como corruptos, ineficientes y malos trabajadores. -Persecución a quienes señalan errores y deficiencias (1) -Desigualdad en los permisos laborales. -Desigualdad en la imposición de sanciones. -Se señalan, y de mala forma, los errores pero no se orienta como hacerlo bien. -No se valora el trabajo del personal técnico y administrativo. 	

Informe Preliminar Diagnóstico Sindical

3 de mayo de 2010

	<ul style="list-style-type: none"> -Discriminación en la contratación de algunos puestos de trabajo. -No se reconocen las cosas buenas solo lo malo. -No hay sistema de valuación mutua. 	
5. Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> -Excesivas jornadas laborales (maestros). En algunos caso se obliga (ISSS). -Sobrecarga de trabajo (HBB). -Jefatura que les toma foto. -Condiciones de hacinamiento. (1) -Falta de equipo: computadoras, vehículos. -Equipos viejos, obsoletos e inseguros. -Falta de agua. -Falta de implementos de limpieza. -Trato discrecional en la asignación de equipo. -No se entregan viáticos a tiempo (1). -En algunos centros de trabajo se crearon Comités de Seguridad e Higiene Ocupacional pero no funcionan, lo mismo en otros con Comités de Salud. -Pérdida de mística y compañerismo. -No hay lógica de prevención. -“Al personal se le exige como maquila pero no se le capacita”. -Inseguridad: extorsiones, robos de equipo (Escuelas rurales). -Irrespetos a Contratos Colectivos (autónomas). -Falta de mantenimiento a los aires acondicionados. -Fallas en marcadores biométricos. 	<p>Propuestas sindicales:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Mejorar la ley LACAP. -Tomar en consideración las características propias de cada trabajo para definir los sitios en los que habrá Comisiones de Seguridad e Higiene.
6. Derecho de sindicación	<ul style="list-style-type: none"> -Falta de fuero sindical para empleados sindicados en sector público. Desiguales condiciones a partir del régimen de contratación. -Alto porcentaje de afiliación para negociar colectivamente. -Vacío legal para organizaciones de segundo y tercer nivel (federaciones y confederaciones). -Persecución sindical. Despidos por pertenecer a sindicato, no renovación de contratos, hostigamientos. -Discriminación por el hecho de encontrarse sindicalizados, por pertenecer a determinada organización gremial o sindical (1). -Estigmatización. -Irrespeto y falta de valor al sindicato. -Falta de locales sindicales. -Problemas con los permisos sindicales. Dificultades para atender situaciones sindicales y laborales. 	

Informe Preliminar Diagnóstico Sindical

3 de mayo de 2010

	<ul style="list-style-type: none"> -Consecuencias de sindicación: marginación, estigmatización, discriminación, no ascensos ni promociones, desconfianza. -Coacción para no afiliarse a sindicato (FSV). -Desconocimiento de Juntas Directivas sindicales (INPEP). 	
7. Corrupción	<ul style="list-style-type: none"> -Personal que solo llega a marcar. -Injerencia de jefaturas en resoluciones administrativas. No se aplica la ley por igual. -Jefaturas modifican criterios para beneficiar a grupos o personas pero al no quedar documentadas al final se acusa y señala al personal, a ellos se les exime. -No hay cultura de sanción: “se hace cualquier cosa y no pasa nada”. -No hay en jefes y directores solvencia moral para sancionar. -Solo se traslada al personal involucrado. 	
8. Régimen sancionatorio y Comisiones de Servicio Civil	<ul style="list-style-type: none"> -Frágil rol de las CSC -No se le da importancia a las CSC. -No hay cultura de sanción: no pasa nada. -Traslados como castigo, les envían a no hacer nada. -Falta de valor para sancionar. -Falta de solvencia moral de las jefaturas para sancionar -El patrono puede poner demanda pero el trabajador no. -Elaboración de notas que se agregan a los expedientes personales. 	
9. Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> -La participación se centra en un reducido grupo de personas. -Siempre se envía a las y los mismos. -La gente utiliza las capacitaciones fuera del país para ir a pasear. -No capacitan a la gente que está por servicios profesionales aunque venga desarrollando funciones de naturaleza permanente (1). -Discriminación en asignación de becas. -Quienes van a capacitaciones no replican la formación. 	<p>Propuestas sindicales</p> <ul style="list-style-type: none"> -Crear un instituto para la carrera administrativa. -Incorporar la capacitación como estímulo a las y los trabajadores. -Dar a conocer la Ley de Servicio Civil. <p>Temas propuestos por sindicatos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Seguridad e higiene en el trabajo -Atención al cliente. -Trabajo de calidad. -Relaciones humanas o interpersonales. -Trabajo en equipo

Informe Preliminar Diagnóstico Sindical

3 de mayo de 2010

<p>10. Espacios de participación</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Hay apertura y espacios de diálogo pero no hay respuestas. Los resultados no se ven. -En otros casos hay percepción de haber perdido la poca apertura que existía y la capacidad de dialogar y negociar. -Espacios de decisión en la que no hay participación como sindicatos. Ej. Elaboración de reglamento interno, aplicación de normas que afectan al personal. -Hay temor, la gente no se atreve a hablar a expresar (1). -En algunos casos hay dificultades para obtener audiencias, en otros no pero ven nulo resultados, no se ven los avances de los acuerdos. -Falta de seguimiento a los acuerdos. -Bloqueo de información. Gran estructura piramidal para llegar a funcionarios de alto nivel. -Al sindicato se le deja fuera de discusiones (HBB). -Reuniones con personal sin capacidad de decisión. 	<p>Propuestas sindicales:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Formar equipos para la resolución de conflictos. -Crear sistema de audiencias breves para casos urgentes. -Que se escuche a las organizaciones en Casa Presidencial por lo menos cada tres meses.
<p>11. Otros</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Lentitud en las acciones y reacciones ante denuncias, demandas, etc.: “no pasa nada”. -Falta de información: compras, gestiones. -Falta de capacidad de nuevos nombramientos. -Problemas de organización (HR). -Problemas de salud derivados de presiones y estrés. -Largas esperas en citas (Salud) -Desabastecimientos. -Negativa de funcionarios a asumir y enfrentar conflictos. -Utilización de instalaciones y recursos institucionales en períodos electorales como bases de operaciones de partidos políticos. 	
<p>PRINCIPALES DEMANDAS</p>		
<ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3. 4. 5. 	<p>Nivelación salarial. Justicia salarial. Creación o reforma de escalafón</p> <p>Estabilidad laboral. Regular formas de contratación.</p> <p>Permisos sindicales</p> <p>Creación de espacios de diálogo y negociación. Mejorar mecanismos de comunicación.</p> <p>Crear mecanismos de seguimiento a conflictos y capacidad de respuesta</p>	

3 de mayo de 2010

6. Mejores prestaciones laborales: bono, transporte (MT), alimentación (HB).
7. Buen trato. Trato digno.
8. Dotación de equipos y materiales para realizar trabajo. Modernización de instalaciones. Mejor ambiente laboral.
9. Capacitación
10. Creación de carrera administrativa. Promoción interna
11. Cambios de Jefatura
12. Contratar colectivamente y cumplir los contratos colectivos
13. Depuración de personal corrupto
14. Eliminación de subcontrataciones
15. Revisión de pensiones
16. Respeto a la Ley de Servicio Civil
17. Reconocimiento sindical

Propuesta general:

Desarrollar un conjunto interrelacionado de acciones que incluyan: traslado de información, formulación de propuestas, creación y funcionamiento de espacios de concertación y actividades de formación-sensibilización entre sindicatos e instancias de la administración.

ORGANIZACIONES ENTREVISTADAS

1. Sindicato de Maestros y Maestras de la Educación con Participación de las Comunidades (SIMEDUCO)
2. Asociación Nacional de Educadores de El Salvador (ANDES 21 de Junio)
3. Bases Magisteriales
4. Sindicato de Médicos Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (SIMETRISSS)
5. Asociación Nacional de Trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (ANTMSPAS)
6. Sindicato de Trabajadores Docentes del Ministerio de Educación (SITADME)
7. Sindicato de Trabajadores de la Salud (SITRASALUD)
8. Sindicato de Médicos Trabajadores del Hospital Rosales (SIMETHR)
9. Sindicato Gremial de Enfermeros y Enfermeras de El Salvador (SIGEESAL)
10. Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (STISSS)
11. Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Hospital de Niños Benjamín Bloom (SITHBLOOM)
12. Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Economía (SITME)
13. Sindicato de Trabajadores de la Industria del Turismo, Hostelería y Similares (STITHS)
14. Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (SITRAMITPS)

3 de mayo de 2010

15. Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Sindicato del Ministerio de Agricultura y Ganadería (SITMAG)
16. Sindicato de Empresa de Trabajadores de ANDA (SETA)/SITIAGUA
17. Sindicato de Trabajadores de la Lotería Nacional de Beneficencia (SITRALONB)
18. Sindicato de Trabajadores de la Secretaría de Cultura (SITRASEC)
19. Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Academia Nacional de Seguridad Pública (SITANSP)
20. Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos (SITINPEP)
21. Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Hacienda (SITRAMAH)
22. Sindicato de Trabajadores del Cuerpo de Bomberos de El Salvador (SINTRACBES)
23. Sindicato de Trabajadores del Fondo Social para la Vivienda (SITRAFOSVI)
24. Sindicato de Trabajadores del Centro Nacional de Registros (STCNR)

9. ANEXOS

3 de mayo de 2010

ANEXO 1

SINDICATOS PÚBLICOS ACTIVOS LEGALMENTE INSCRITOS PERTENECIENTES AL ÓRGANO EJECUTIVO

3 de mayo de 2010

**SINDICATOS PÚBLICOS ACTIVOS LEGALMENTE INSCRITOS
PERTENECIENTES AL ÓRGANO EJECUTIVO**

No.	Nombre del Sindicato	Número de Afiliados	Número de plazas por institución a la cual pertenece
GOBIERNO CENTRAL			
1	Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (SITRAMITPS)	61	830
2	Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Economía (SITME)	179	511
3	Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Estadísticas y Censos del Ministerio de Economía (STDIGESTYC)	40	511
4	Sindicato de Trabajadores del Cuerpo de Bomberos de El Salvador, Dependencia del Ministerio de Gobernación (SINTRACBES)	50	1,753
5	Sindicato de Médicos del Hospital Nacional Rosales, Dependencia del Ministerio de Salud (SIMEHR)	41	21,420
6	Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Correos del Ministerio de Gobernación (SITRACORREOS)	51	1,753
7	Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Secretaría de Cultura (SITRASEC)	272	
8	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Cultura (SITRAMEC)	94	
9	Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Educación (ATramec)	277	37,366
10	Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Ministerio de Agricultura y Ganadería (SITMAG)	80	1,112
11	Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Hacienda (SITRAMHA)	102	3,121
12	Sindicato de Maestros y Maestras de la Educación con Participación de las Comunidades (SIMEDUCO)	261	37,366
13	Sindicato de Trabajadores de la Salud (SITRASALUD)	430	21,420
14	Sindicato Gremial de Trabajadores de Enfermería de El Salvador (SIGEESAL)	836	21,420
15	Sindicato de Trabajadores de la Educación de El Salvador (STEES)	174	37,366
16	Sindicato Gremial de Maestros de El Salvador (SIGMES)	294	37,366
17	Sindicato Gremial de Profesionales, Técnicos y Auxiliares de Enfermería de El Salvador (SIGPTEES)	134	21,420

Informe Preliminar Diagnóstico Sindical

3 de mayo de 2010

INSTITUCIONES OFICIALES AUTÓNOMAS			
No.	Nombre del Sindicato	Número de Afiliados	Número de plazas por institución a la cual pertenece
18	Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (STISSS)	6,096	12,183
19	Sindicato de Empresa de Trabajadores de ANDA (SETA)	1673	2,751
20	Sindicato de Empresa de Trabajadores del Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria (SETISTA)	311	195
21	Sindicato de Trabajadores de la Lotería Nacional de Beneficencia (SITRALONB)	95	166
22	Sindicato de Trabajadores del Fondo Social para la Vivienda (SITRAFOSVI)	102	
23	Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos (SITINPEP)	57	224
24	Sindicato de Trabajadores por Establecimiento del Aeropuerto Internacional El Salvador de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (SITEAIES)	181	585
25	Sindicato de Empresa de Trabajadores Administrativos y Servicios de la Universidad de El Salvador (SETASUES)	43	3,379
26	Sindicato de Empresa de Trabajadores de la Universidad de El Salvador (SETUES)	759	3,379
27	Sindicato de Médicos Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (SIMETRISSS)	837	12,183
28	Sindicato de Trabajadores de Empresa Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa (STECCEL)	75	528
29	Sindicato de Médicos de Familia del Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial (SIMEFISBM)	36	95
30	Sindicato de Trabajadores del Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal (SITRACENTA)	96	597
31	Sindicato de Trabajadores del Centro Nacional de Registros (CTCNR)	70	1,685
32	Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Academia Nacional de Seguridad Pública (SITANSP)	248	481
SINDICATOS DE INDUSTRIA CON RELACIONES LABORALES EN INSTITUCIONES OFICIALES AUTÓNOMA			
No.	Nombre del Sindicato	Número de Afiliados	Número de plazas por institución a la cual pertenece
33	Sindicato de Trabajadores de la Industria Portuaria de El Salvador (STIPES)	596	585

Informe Preliminar Diagnóstico Sindical

3 de mayo de 2010

34	Sindicato de Trabajadores y Trabajadores de la Industria de Agua (SITIAGUA)	58	2,751
----	---	----	-------

Fuente: Elaboración propia a partir de información del Ministerio de Trabajo y Previsión Social al 25 de marzo de 2010 y del número de plazas contenidas en el Presupuesto General de la Nación 2010.

3 de mayo de 2010

ANEXO 2

**NÚMERO Y TIPO DE PLAZAS
EN EL EJECUTIVO
AÑO 2010**

Informe Preliminar Diagnóstico Sindical

3 de mayo de 2010

NÚMERO Y TIPO DE PLAZAS EN EL ÓRGANO EJECUTIVO PARA AÑO 2010

Institución	Ley de Salarios	%	Contratos	%	Jornal	%	Total
Presidencia de la República	1,033	55.69%	822	44.31%			1,855
Hacienda	746	23.90%	2,375	76.10%			3,121
Relaciones Exteriores	519	57.60%	382	42.40%			901
Defensa	285	100.00%		0.00%			285
Gobernación	2	0.11%	1,751	99.89%			1,753
Justicia y Seguridad Pública	20,005	72.80%	7,474	27.20%			27,479
Educación	35,526	95.08%	1,840	4.92%			37,366
Salud Pública y Asistencia Social	6,165	68.46%	2,840	31.54%			9,005
Trabajo y Previsión Social	324	39.04%	506	60.96%			830
Economía	375	73.39%	136	26.61%			511
Agricultura y Ganadería	1,107	99.55%	5	0.45%			1,112
Obras Públicas, Transporte y Vivienda	154	16.24%	794	83.76%			948
Medio Ambiente y Recursos Naturales	26	5.66%	433	94.34%			459
Turismo	8	30.77%	18	69.23%			26
Registro Nacional de las Personas Naturales	1	0.59%	168	99.41%			169
Instituto Nacional de los Deportes	134	41.49%	189	58.51%			323
Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer	148	90.80%	15	9.20%			163
Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local		0.00%	249	100.00%			249
Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos	167	74.55%	57	25.45%			224
Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal	2	1.30%	152	98.70%			154
Academia Nacional de Seguridad Pública	291	60.50%	190	39.50%			481
Unidad Técnica Ejecutiva		0.00%	94	100.00%			94
Universidad de El Salvador	3,379	100.00%		0.00%			3,379
Caja Mutual de los Empleados del Ministerio de Educación	42	72.41%	16	27.59%			58
Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y la Adolescencia	1,188	93.62%	81	6.38%			1,269
Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial	42	44.21%	53	55.79%			95
Instituciones adscritas a Salud Pública (Hospitales y otros)	10,083	81.22%	2,332	18.78%			12,415
Hogar de Ancianos Narcisca Castillo	18	78.26%	5	21.74%			23
Cruz Roja Salvadoreña	139	100.00%		0.00%			139
Instituto Salvadoreño de Fomento Cooperativo	98	98.00%	2	2.00%			100
Instituto Salvadoreño de Formación Profesional		0.00%	123	100.00%			123
Instituto Salvadoreño del Seguro Social	5,083	41.72%	7,100	58.28%			12,183

Informe Preliminar Diagnóstico Sindical

3 de mayo de 2010

Centro Internacional de Ferias y Convenciones	22	35.48%	40	64.52%		62	
Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología		0.00%	31	100.00%		31	
Consejo de Vigilancia de la Profesión de la Contaduría Pública y Auditoría	10	100.00%		0.00%		10	
Consejo Salvadoreño del Café		0.00%	41	100.00%		41	
Superintendencia General de Electricidad y Telecomunicaciones		0.00%	119	100.00%		119	
Superintendencia de Valores		0.00%	45	100.00%		45	
Superintendencia de Pensiones		0.00%	77	100.00%		77	
Centro Nacional de Registros		0.00%	1,685	100.00%		1,685	
Fondo de Inversión Nacional en Electricidad y Telefonía	3	100.00%		0.00%		3	
Superintendencia de Competencia		0.00%	35	100.00%		35	
Defensoría del Consumidor	110	53.92%	94	46.08%		204	
Consejo Nacional de Energía		0.00%	19	100.00%		19	
Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria		0.00%	195	100.00%		195	
Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal	597	100.00%		0.00%		597	
Escuela Nacional de Agricultura	75	57.69%	55	42.31%		130	
Autoridad de Aviación Civil		0.00%	69	100.00%		69	
Autoridad Marítima Portuaria		0.00%	55	100.00%		55	
Instituto Salvadoreño de Turismo	78	26.80%	213	73.20%		291	
Corporación Salvadoreña de Turismo		0.00%	99	100.00%		99	
Lotería Nacional de Beneficencia	44	26.51%	122	73.49%		166	
Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa	120	22.73%	282	53.41%	126	528	
Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados	960	34.90%	285	10.36%	1,506	2,751	
Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma	182	31.11%	403	68.89%	0.00%	585	
TOTAL	89,291	71.38%	34,166	27.31%	1,632	1.30%	12,5089
	71.38%		27.31%		1.31%		100%

Elaboración propia a partir de información del Presupuesto 2010 sobre personal a tiempo completo.

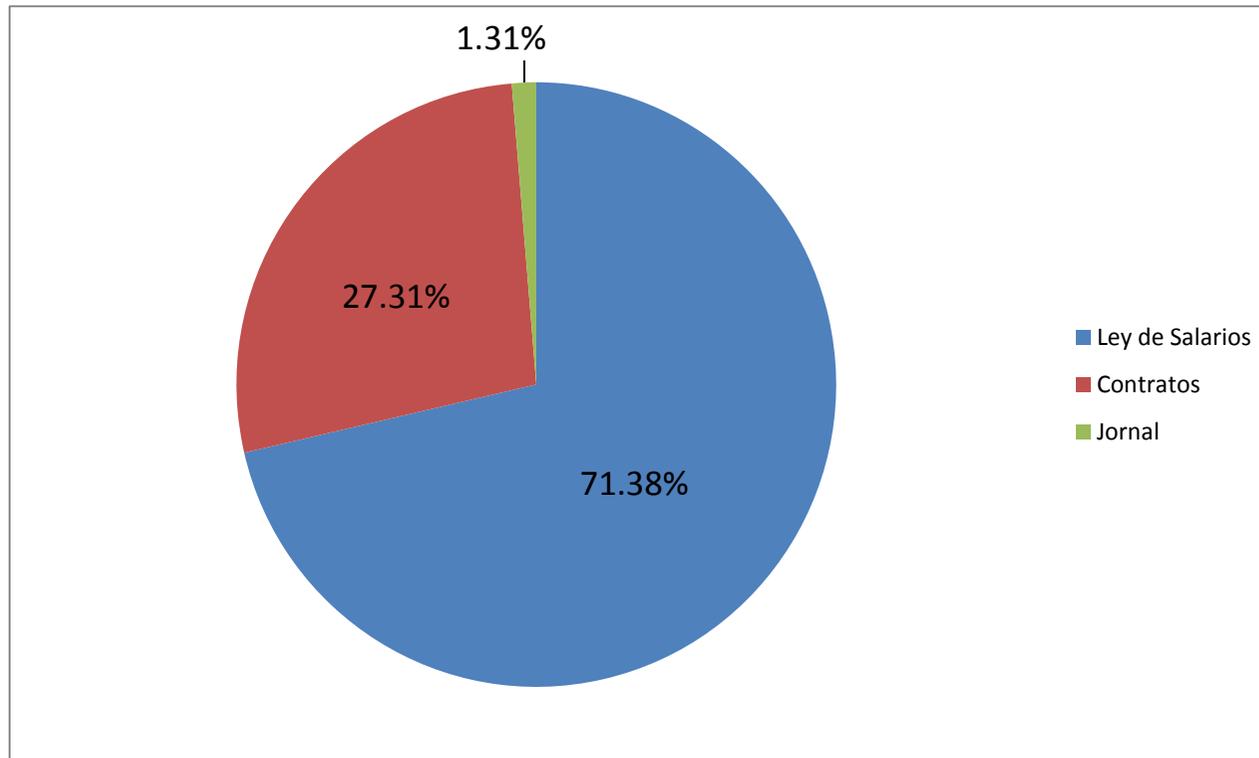
3 de mayo de 2010

ANEXO 3

GRÁFICO

PORCENTAJE DE PLAZAS
POR TIPO DE CONTRATACIÓN
EN EL EJECUTIVO
AÑO 2010

TIPO Y PORCENTAJE DE PLAZAS EN EL ÓRGANO EJECUTIVO PARA EL AÑO 2010



Fuente: Elaboración propia a partir de información del Presupuesto General de la Nación 2010 sobre personal a tiempo completo.

3 de mayo de 2010

ANEXO 4

RELACIONES NACIONALES E INTERNACIONALES DE SINDICATOS EN EL SECTOR PÚBLICO DEL ÓRGANO EJECUTIVO

3 de mayo de 2010

**RELACIONES NACIONALES E INTERNACIONALES DE
SINDICATOS EN EL SECTOR PÚBLICO DEL ÓRGANO EJECUTIVO**

No.	SINDICATO/ ASOCIACIONES	Federación/ Confederación/ Otros	Relación Internacional
1.	SITME	MPJL	
2.	SITRASEC	MPJL	
3.	ATRAMEC	UNEP	
4.	SITRAMEC	UNEP	
5.	SITRACOM	UNEP	
6.	SINTRACBES		
7.	SITRAMITPS		
8.	SIMEHR		
9.	SITRACORREOS		
10.	SITMAG		
11.	SITRAMHA		
12.	STDIGESTYC		
13.	SITRASALUD	CTD, UNEP	CSA, CSI
14.	SIMEDUCO	CTD	CSA, CSI
15.	Bases Magisteriales	CTD, MPJS, CPC	CSA, CSI
16.	STISSS	FESTRASPE, CSTS	
17.	SETA	FESTRASPE, CSTS, FSS	
18.	SITIAGUA		
19.	SITRALONB	FESTRASPE, CSTS, FSS, CONPHAS	PSCC
20.	SITRAFOSVI	FESTRASPE, CSTS, FSS, MPJL, CONPHAS	PSCC
21.	SITINPEP	FEASIES, CUTS, FSS, MPJL, CONPHAS	PSCC, FSM
22.	SITEAIES	FESTRASPE, CSTS, FSS, CONPHAS	PSCC
23.	SITHBLOOM	FESTRASPE, CSTS, FSS, CONPHAS, MPJL	PSCC
24.	STIPES	FESTRASPE, CSTS	
25.	ANDES 21 de Junio	FSS, CONPHAS	
26.	SITADME Andes 21	FSS, CONPHAS	
27.	SIMETRISSS	FDC, FSNP	
28.	SETUES	FESTRASPE, CSTS	
29.	SITANSP		
30.	STCNR	CATS, MPJL	CCT, CSA, CSI
31.	SETISTA		
32.	SIMEFISBM		
33.	SIGEEASAL		
34.	SITRACENTA		
35.	SETASUES		
36.	STCEL		
37.	ANTMSPAS	UNEP	
38.	SITRAFOS		
39.	SEMINTRAB		
40.	SITEVMAIES		
41.	SIGES		
42.	STEEES		
43.	SIGPTEES		

3 de mayo de 2010

ANEXO 5

PARTICIPANTES EN ENTREVISTAS

3 de mayo de 2010

LISTA DE PERSONAS QUE PARTICIPARON EN ENTREVISTAS POR ORGANIZACIÓN

Del gobierno central

Sindicato de Maestros y Maestras de la Educación con Participación de las Comunidades (SIMEDUCO)

1. Francisco Javier Zelada
2. Daniel Rodríguez
3. David Rodríguez
4. Manuel Molina

Asociación Nacional de Educadores de El Salvador (ANDES 21 de Junio)

5. Israel Montano, Secretario General ANDES 21 de junio.
6. Elsa Miriam Linares, Secretaria de Educación de ANDES 21 de Junio.
7. José María Sandoval Vásquez, Secretario de Organización, representante ante OCIPE para el área de incidencia en políticas educativas.
8. Francisco Antonio Hernández, Comité Nacional de Pedagogía de ANDES, representante de la departamental Santa Ana, miembro de la Comisión Investigadora de EDUCO.
9. Walter Rolando Ticas Campos, Secretario General de la Departamental de San Salvador de ANDES 21 de Junio y Secretario de Organización de SITADME.
10. Fabián Danilo Aguilar González, miembro del Consejo Ejecutivo Nacional y Secretario de Propaganda de Santa Ana.
11. Américo Hernández Martínez, Secretario de Conflictos del Consejo Ejecutivo ANDES.

Sindicato de Trabajadores del Área Docente del Ministerio de Educación (SITADME ANDES 21 de Junio)

12. Manuel de Jesús Cortés Mira, Secretario General SITADME Andes 21 de Junio.
13. Mirna Acosta, Secretaria de Finanzas de SITADME;
14. Jorge Alberto Morales, asesor, Secretario de la departamental La Libertad de SITADME.

Bases Magisteriales

15. Luis Mario López, Presidente.
16. Jorge Villegas

3 de mayo de 2010

Asociación Nacional de Trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (ANTMSPAS)

17. Emiliano Álvarez Torres, Secretaria de Finanzas, área de Vectores MSPAS, departamento de La Paz.
18. Claudia Yesenia Rosales de Esperanza, Vocal, Secretaria de Administración Hospital Santiago de María.
19. Cayetano Castro, Presidente, área de Vectores MSPAS, departamento de La Paz.
20. Miriam Rosmery Contreras de Marguéz, Secretaria de Actas, ayudante de enfermería en área de pediatría Hospital de Sonsonate.
21. Mauricio Flores Cantón, Vocal, área de Vectores MSPAS del departamento de La Libertad.
22. Susana Concepción Jiménez Vásquez, Vocal, Promotora de Salud en Jujutla.
23. Oscar Leonel Batres, Vocal, Entomólogo de SIBASI en departamento de Usulután.
24. Eduardo Martínez Vásquez, Vocal, área de Vectores MSPAS del departamento de Sonsonate.
25. Marta Gladis Parada, Vicepresidenta Nacional, Coordinadora Transporte región oriental, San Miguel.
26. José Germán Ramírez Alas, Síndico, Promotor de Salud en Unidad de Salud Chalatenango.

Sindicato de Trabajadores de la Salud (SITRASALUD)

27. José Roberto Lozano, Supervisor técnico en FOSALUD, miembro sindicato.
28. José Carlos Chang, Supervisor técnico en FOSALUD.
29. Silvia Navarrete, Secretaria General.
30. Luis Rodríguez, Comisión Honor y Justicia,
31. Moisés Arístides Hernández Escalón, Secretario de Asuntos Nacionales.
32. Mauricio Ruano, miembro de sindicato, trabajador del Primer Nivel de Atención, área Asistencia y Previsión Social.
33. Héctor Carrillo, Colaborador Jurídico.
34. Ana Gladis Leiva, Secretaria Segunda de Conflictos y Secretaria General Seccional Sonsonate.
35. José Alberto Carrillo, Secretario de Prensa y Propaganda.
36. Guillermo Vega, Secretario General de la Seccional Ahuachapán, promotor de salud.
37. Delmy de Chávez, Secretaria de Organización.
38. Salvador Castaneda, Secretario Tercero de Conflictos.

Sindicato de Médicos Trabajadores del Hospital Rosales (SIMETHR)

39. Dr. Alcides Gómez, Secretario General.
40. Dr. Rodolfo Canizález.
41. Dr. Jorge Castro Alas.
42. Dr. Juan Tobar.

3 de mayo de 2010

Sindicato Gremial de Enfermeros y Enfermeras de El Salvador (SIGEESAL)

43. Humberto Quintanilla, Secretario Segundo de Conflictos, Enfermero.
44. Leyla Escobar, Asistente de Junta Directiva.
45. Roxana Henríquez, representante Seccional Zacatecoluca.
46. Armando Durán, Secretario Primero de Conflicto.
47. Gilberto Nolasco, Secretario de Educación, Laboratorista.
48. Mario Arévalo, Secretario General.

Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Hospital de Niños Benjamín Bloom (SITHBLOOM)

49. Alex Orlando Carballo García.
50. Herbert Antonio González Orellana
51. César Alfredo Lemus
52. José Mauricio Fernández Martínez
53. Oscar Antonio Orellana Rivas
54. Edwin Edgardo Álvarez Salazar.

Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Economía (SITME)

55. Mario Zeledón, Secretaría de Medio Ambiente, Estadística y Censos (DIGESTYC)
56. Opher Soriano, Secretario General, Superintendencia de Obligaciones Mercantiles.
57. Arely Reyes, Comisión de Honor y Justicia, Dirección de Minas e Hidrocarburos.
58. Gloria Flores, Secretaría de Prensa y Propaganda, encargada de capacitaciones del área de Recursos Humanos.
59. Adonay Molina, Secretario Segundo de Conflictos, Dirección Financiera (DEFI).
60. José Luis Nuila, Secretario de Organización y Estadística, Informática de la Dirección de Comercio e Inversión.

Sindicato de Trabajadores de la Industria del Turismo, Hostelería y Similares (STITHS)

61. Lorenzo Flores Sánchez, Secretario General.
62. Julio López, Secretario de Organización.
63. Fredy Zamora, Secretario de Actas.
64. Luis Alas, Secretario de Finanzas.

Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (SITRAMITPS)

65. Griselda Yanet Cornejo, Secretaria General, área de Inspecciones MTPS.
66. Claudia Liduvina Escobar, Secretaria de Organización y Estadística, Centro de Formación Laboral.

3 de mayo de 2010

- 67. Oquelí Cabrera, Secretario de Prensa y Propaganda, Inspector.
- 68. María del Carmen de Montalvo, Secretaria de Actas y Acuerdos, Inspección del Departamento de Industria y Comercio.

Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Sindicato del Ministerio de Agricultura y Ganadería (SITMAG)

- 69. Marta Mercedes Tobar, Secretaria de Actas y Acuerdos, Oficina de Asesoría Jurídica.
- 70. Fredy Guillermo García Rosales, Secretario General, Comunicaciones.
- 71. Andrés Estupinián Castro, Secretario de Organización y Estadísticas, Finanzas CENDEPESCA.
- 72. Julio César Mejía, Secretario Primero de Conflictos, Comunicaciones.

Sindicato de Trabajadores de la Secretaría de Cultura (SITRASEC)

- 73. Evelyn Aguilar, Secretaria Primera de Conflictos.
- 74. Basilio Ayala, Secretario Segundo de Conflictos.
- 75. Ricardo Amaya, Secretario de Organización.

Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Hacienda (SITRAMAH)

- 76. Mario Alberto Martínez Urrutia, Secretario Relaciones Nacionales e Internacionales, Fiscalización Dirección General de Impuestos Internos.
- 77. Carlos Roberto González Hernández, Secretaria de Actas y Acuerdos, Fiscalización.
- 78. Odilia Dolores Marroquín Cornejo, Secretaría de la Mujer, División Jurídica Dirección General de Aduana.
- 79. Roberto Gómez Arias, Secretario Segundo de Conflictos, Miembro del Tribunal de Servicio Civil, Dirección General de Tesorería.
- 80. Antonio Soriano Alemán, Secretario General.

Sindicato de Trabajadores del Cuerpo de Bomberos de El Salvador (SINTRACBES)

- 81. Ana Mercedes Cea, Secretaria de Organización y Estadística.
- 82. Almilcar Meléndez, Secretario General.
- 83. Juan José Ramos Ramos, Secretario Primero de Conflictos.

De instituciones autónoma

Sindicato de Médicos Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (SIMETRISSS)

3 de mayo de 2010

84. Humberto Quintanilla, Secretario de Organización.
85. Ricardo González, Secretario de Conflictos.
86. José Humberto Maqkenzi,
87. Secretaria Primera de Conflicto.
88. Alemán, Secretaría de Asistencia y Previsión Social.
89. Ana Miriam Méndez, Secretaria de Finanzas.
90. Omar Huevo, Secretario de Educación.
91. Jaime Adolfo Paniagua, Secretario Segundo de Conflictos.
92. Ros Irma Granada, Peditra, San Jacinto,
93. Ana Luz Caballero, Secretaría de Prensa, Oncología.

Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (STISSS)

94. Haydee García, Comisión Política, Comisión de Becas.
95. Armida Franco, Secretaria General.
96. Javier Ayala, Comisión Política, y miembro de Comisión de Seguridad e Higiene Industrial.
97. Henry Escobar, Comisión Fondo de Protección.
98. José Antonio Fermán, Comisión Política, y miembro de Comisión de Seguridad e Higiene Industrial.

Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Academia Nacional de Seguridad Pública (SITANSP)

99. Manuel Ramón Antonio Peña Gaitán, Secretario General, Departamento de Acondicionamiento Físico ANSP.
100. María de Lourdes Miroslava Manzur Aguilar, Secretaria de Actas y Acuerdos, Unidad Financiera ANSP.
101. Reina Atenas de Rivas, Secretaria de Asuntos Nacionales e Internacionales, Registro Académico ANSP.

Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos (SITINPEP)

102. Digna Morena Ventura, Secretaria General.
103. Zita Agreda,
104. Francisco Salvador García,
105. Roger Gutiérrez, Secretario de Deportes.

3 de mayo de 2010

Sindicato de Trabajadores del Fondo Social para la Vivienda (SITRAFOSVI)

- 106. José Martín Jiménez, Secretario General, área de Préstamos FSV.
- 107. José Adilson Huezo Ramírez, Secretario de Seguridad y Previsión Social, área de Contabilidad.
- 108. Saúl Flores Alas, Secretario de Relaciones y Propaganda, área de Ventas.
- 109. Luis Evaristo Orellana, Secretario de Cultura y Deportes, área de Transporte e Intendencia.
- 110. Roberto Gómez, Secretario de Conflicto, área de Recursos Logísticos, Tesorería.
- 111. Walter Lucha, Secretario de Finanzas, área de Presupuestos y Cotizaciones.
- 112. Ricardo Emeterio Pocasangre Martínez, Secretario de Organización, Cotizaciones y Presupuesto.

Sindicato de Trabajadores del Centro Nacional de Registros (STCNR)

- 113. Ranulfo Alberto Rivas, Secretario General.
- 114. Alex Armando Manzano, Secretario Relaciones Nacionales e Internacionales, área de Calidad del Instituto Geográfico.
- 115. Patricia Lazo, Secretaria de Organización y Estadística, área de Mapeo del Instituto Geográfico Nacional.
- 116. Fátima Mercedes Huezo Sánchez, Secretaria Primera de Conflictos, Registradora.
- 117. Carlos Alberto Alvarado Martínez, Secretario de Prensa y Propaganda, Registro de Comercio, Balances.

De empresas estatales

Sindicato de Empresa de Trabajadores de ANDA (SETA)/SITIAGUA

- 118. Wilfredo Romero, Secretario General.
- 119. Mariano Villatoro, Secretario Tercero de Conflictos.
- 120. Walter Cardona, Secretario de Prensa y Propaganda.
- 121. Francisco López Amaya, Secretario de Organización y Estadística.

Sindicato de Trabajadores de la Lotería Nacional de Beneficencia (SITRALONB)

- 122. Alexander Gómez, Secretario General.
- 123. Samuel Orellana, Secretario de Cultura y Propaganda.
- 124. Salvador Orellana, Secretario de Organización.
- 125. Juan Alberto Barahona, Secretario Segundo de Conflictos.
- 126. María del Carmen Molina, Secretaria Primera de Conflictos.

3 de mayo de 2010

ANEXO 6

GUÍA PARA ENTREVISTA

3 de mayo de 2010

**DIAGNÓSTICO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO EN EL SECTOR
PÚBLICO
Y SOBRE ESPACIOS DE DIÁLOGO Y PARTICIPACIÓN**

GUÍA PARA ENTREVISTAS

- ✓ Datos generales: nombre del sindicato o asociación, secretario (a) general o persona que puede ser contacto, dirección, teléfono, correo electrónico.
- ✓ Principales problemas que la organización identifica o enfrenta en su institución en particular sobre:
 - Estabilidad laboral (tipos y formas de contratación): despidos, suspensiones, permutas, traslados, ascensos. Cómo se contrata.
 - Remuneraciones (desigualdades), asuetos, vacaciones, licencias, aguinaldos, bonificaciones.
 - Trato hacia el personal.
 - Seguridad e higiene en el trabajo. Riesgos profesionales.
 - Ejercicio del derecho de sindicación.
 - Situaciones de corrupción. Manipulación.
 - Imposición de sanciones: si se hace, a través de qué mecanismo.
- ✓ Valoraciones sobre:
 - Tribunal, juntas o comisiones
- ✓ Existencia de espacios de diálogo y participación. Valoración de los mismos.
- ✓ Necesidades de capacitación.
- ✓ Propuestas para superar los problemas y dificultades enfrentadas.