

# Cómo debe ser un sindicato médico y su conducta ética

Dr. Rodrigo Triana Ricci\*, Dra. Luz Carolina Llanos Z.\*\*, Dr. Juan Manuel Herrera A.\*\*\*

\* Cirujano ortopeda traumatólogo, Universidad del Valle. Magistrado del Tribunal de Ética Médica del Valle del Cauca. Coordinador del Servicio de Ortopedia de la Clínica de Occidente. Coordinador de Ciencias Clínicas de la Universidad Santiago de Cali, Cali, Colombia.

\*\* Abogada especialista en derecho laboral y relaciones industriales. Directora ejecutiva de SINTRAUMA, Bogotá, Colombia.

\*\*\* Cirujano de pie y tobillo, Clínica Universitaria El Bosque y Clínica Palermo. Director de la Especialización en Cirugía de Pie y Tobillo, Universidad El Bosque. Director Editor, Revista Colombiana de Ortopedia y Traumatología, SCCOT, Bogotá, Colombia.

Correspondencia:

Dr. Rodrigo Triana Ricci

Calle 19 Norte n.º 5-35, Cali, Colombia.

Tel. (572) 6677591

r.triana@cable.net.co

*“Si alguien busca la salud, pregúntale si está dispuesto a evitar en el futuro las causas de la enfermedad; en caso contrario, abstente de ayudarlo” Sócrates*

## ¿Qué significa un sindicato de ortopedistas?

Ciencia, sindicalismo, ética y moral podrían converger únicamente en un cuadro de Dalí. Predominarían la anarquía, la ambigüedad, la polémica y la contradicción. Para resolver el problema filosófico planteado sobre si se puede ser científico, ético, moral y sindicalista, vale la pena viajar 2500 años atrás en el tiempo y abordar esta difícil discusión utilizando el método dialéctico y la mayéutica de Sócrates. Incluso se puede utilizar un poco de la famosa ironía Socrática: “La verdadera sabiduría está en reconocer la propia ignorancia”.

Cuando hablamos de sindicalismo en general, debemos tener en cuenta algunas definiciones sobre el término “sindicato”, que permitan reflexionar tanto sobre su existencia como sobre su continuidad en el tiempo y finalmente sobre su poder para acceder a y usufructuar de una serie de beneficios legales contenidos en la Constitución Política de la República de Colombia. Particularmente, tenemos que considerar nuestra propia figura sindical, nacida en el seno de una sociedad científica (somos una Sociedad con excelente trayectoria científica) con recientes rasgos gremiales (lo cual casi nos lleva a la división y escisión societaria), donde se espera que la parte científica se involucre activamente en el direccionamiento y la protección de la dignidad médica dentro del contexto sindical y donde igualmente se espera

que el sindicato se involucre activamente en la protección de la producción científica y académica de la parte societaria científica.

## ¿Cómo se llegó al sindicalismo en la Sociedad de Ortopedia?

Hay temor en la comunidad médica de los ortopedistas cuando se habla del sindicato porque lo relacionan con los movimientos sindicales obreros del siglo XX, mal manejados y, por qué no, hasta mal intencionados, que llevaron a que se consideraran anárquicos. Debemos tener en cuenta que tenemos una libertad sindical y unos derechos sindicales que, cuando la entidad que los convoca lo hace de una manera ética, en perfecta armonía y concordancia con la normatividad legal vigente, hacen que dicho sindicato y sus afiliados tengan herramientas para defender y hacer respetar lo que legalmente les pertenece, que en últimas no es sino un trabajo honesto, ético y con los grandes preceptos de la moral universal.

Lo primero es tener claro que tanto la Sociedad Colombiana de Cirugía Ortopédica y Traumatología (SCCOT) como la Asociación Gremial de Cirujanos Ortopedistas y Traumatólogos (Sintrauma) tienen como única condición para ingresar a ellas el tener un título avalado en Colombia para ejercer la Ortopedia y Traumatología. No se puede ser fisiatra, anestesiólogo o ginecólogo y pertenecer a cualquiera de estas dos entidades previamente descritas. Se requiere ser ortopedista. Por lo tanto, el primer concepto relativo a

la existencia de Sintrauma es que su existencia únicamente puede ser incluyente y complementaria a la de la SCCOT, y viceversa.

El segundo concepto que debe quedar claro en lo relativo al sindicalismo es que su poder no se basa en un conocimiento científico sino en la existencia de una legislación debidamente soportada en nuestra jurisprudencia y en la jurisprudencia internacional. Para explicarlo de una manera sencilla, en lo que respecta a la organización académica y científica, la SCCOT es una asociación científica altamente consolidada y reconocida pero a la hora de buscar una vocería argumentativa válida en las discusiones legales del sector salud eso no tiene ninguna relevancia, no porque en un campo o en otro haya vacíos de conocimiento, sino porque el estamento legal de Colombia así lo define. El vehículo de una vocería argumentativa en las discusiones legales del sector salud es por ley de la República de Colombia el sindicato. Tanto la sociedad científica como el sindicato son herramientas que tiene el ortopedista para dignificar su profesión. Pero el ortopedista es el mismo y así como tiene obligaciones científicas, también las tiene sindicales, toda vez que dichas obligaciones proceden de derechos constitucionales irrenunciables.

Cualquier movimiento sindical está inexorablemente asociado al desarrollo del concepto teórico de la existencia de una “clase trabajadora” y su verdadero valor. Bajo la perspectiva de Marx y su obra *El capital*, la cual ha sido estudiada por innumerables eruditos capitalistas y comunistas en busca de “la fórmula mágica” para calcular el valor y la dimensión de lo “intangible” –principal causante del colapso del capitalismo a expensas del sector bursátil (sobrevaloración de lo intangible) y del comunismo a expensas de la implosión de una clase trabajadora altamente educada (subvaloración de lo intangible)– Marx nos recuerda que se debe reconocer un valor “justo” a cualquier fuerza de trabajo en el desarrollo del proceso de creación de riqueza de un estado. Ubicado en un contexto histórico, social y cultural, se define inicialmente al sindicalismo como una “lucha de clases” (nobles vs. plebeyos) en busca del reconocimiento del valor intangible de la clase trabajadora en la generación de la riqueza estatal. Por lo tanto, la práctica de la huelga en principio fue considerada como una herramienta de la clase trabajadora para reivindicar mejoras en las condiciones de trabajo, que en últimas es quien genera la mayor riqueza estatal. Bajo esta premisa, se crea el derecho de huelga, que es apenas una de las tantas reivindicaciones del movimiento sindical actual. El movimiento sindical es muy joven en la historia de la humanidad; mientras el juramento hipocrático y la medicina occidental tienen 2500 años, el movimiento sindical

tiene menos de 200 años. *Las combination acts* (leyes inglesas que prohibían los sindicatos) fueron derogadas en 1824, convirtiendo a Inglaterra en el primer país que permitió (al menos no prohibió) la constitución de asociaciones obreras.

El error más frecuentemente cometido, por ignorancia, acerca del sindicalismo es trasladar su contexto de un lugar a otro o de un tiempo a otro. El sindicalismo comunista es diametralmente opuesto al sindicalismo capitalista. En el caso del sindicalismo comunista se involucra principalmente una lucha de clases económicas y sociales. En el caso del sindicalismo capitalista se involucra principalmente una lucha de poderes entre quienes generan riqueza estatal. En ambos casos el sindicalismo se justifica a expensas de la defensa de derechos, pero el contexto social y económico hace que el tipo de reivindicación sindical que se explote sea diferente entre ambos. De hecho, el sindicalismo comunista busca en últimas una participación política mientras que el sindicalismo capitalista está conforme con el sistema y repele una participación política. El concepto básico es que “la unión hace la fuerza”, pero la aplicación de dicho concepto discurre conductualmente de manera diferente en uno u otro entorno, en un tiempo o en otro. En Colombia coexisten ambos tipos de sindicalismo: uno de perfil comunista (USO, CUT, etc.) y otro de perfil capitalista. De hecho, ha sido precisamente la exigencia internacional amparada bajo la firma de tratados de libre comercio con Estados Unidos, Canadá y la Unión Europea el mayor impulso para el sindicalismo moderno colombiano.

### **Por estar sindicalizado, ¿tengo que entrar en huelga?**

El desarrollo de la socialdemocracia en el siglo XX contribuyó a que la huelga laboral dejara de estar severamente penada. Fue entonces cuando el derecho de huelga fue reconocido internacionalmente como un derecho esencial de los trabajadores, constitutivo de la libertad sindical. Se trata de uno de los derechos de segunda generación, que se reconoce en la actualidad en la mayoría de los ordenamientos internos y en tratados internacionales de alcance universal como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

### **¿Qué es la libertad sindical?**

La libertad sindical es el derecho que tiene toda persona de fundar sindicatos y asociarse en ellos para la defensa de sus intereses. Según De Freitas, se refiere al derecho de los trabajadores y patronos, expresado en poderes individuales y colectivos en virtud de los cuales sin ningún tipo de distinción o discriminación, sin requerir autorización previa y sin injerencias tienen derecho a constituir libremente (en forma autónoma e independiente) las organizaciones

sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como también el de afiliarse o no a organizaciones sindicales existentes, establecer su forma de organización, administración, participación, elección de sus autoridades y toma de decisiones, de conformidad con lo que establezca el ordenamiento jurídico respectivo.

En la libertad sindical se debe distinguir entre la esfera individual y la colectiva así como también entre el sentido positivo y negativo de cualquier decisión. Etala (2001) precisa las siguientes características esenciales o formas de manifestación de la libertad sindical en cuanto al aspecto individual y positivo:

- El derecho de los trabajadores de constituir las asociaciones sindicales que estimen convenientes.
- La potestad de afiliación a las organizaciones sindicales ya constituidas.
- La permanencia en una asociación sindical.
- La reunión y desarrollo de las actividades sindicales (ejercicio de la actividad sindical).
- El peticionamiento ante las autoridades y los empleadores.
- La participación en la vida interna de las asociaciones sindicales pudiendo elegir libremente a sus representantes, ser electos y postular candidatos.

En cuanto al aspecto individual y negativo, precisa el precitado autor que se refiere con ello a la consideración de la potestad de un individuo a no afiliarse a ninguna organización sindical (siendo que allí se agote la clasificación de las características esenciales y merezca por ello la crítica de algunos doctrinarios).

Por otra parte, con relación al aspecto colectivo de la libertad sindical, precisa el autor –luego de un extenso análisis sobre la autonomía sindical– que frente al Estado están planteados los tópicos sobre la exigencia de una autorización previa, así como también: a) el derecho a constituir las organizaciones que se estime convenientes, b) el derecho a redactar los estatutos y reglamentos, c) el derecho a elegir libremente a sus representantes, d) el derecho a organizar su administración y e) el derecho de no ser disueltas o suspendidas por vía administrativa.

En el aspecto colectivo de la libertad sindical, distingue también el autor sus características o formas de manifestación frente al empleador señalando las siguientes: la no injerencia patronal y las subvenciones económicas.

De acuerdo con lo anterior, podría precisarse como contenidos esenciales de la libertad sindical los siguientes:

- 1) En la esfera individual
  - El derecho de sus titulares a organizarse en la forma que estimen más conveniente para la mejor defensa de sus derechos e intereses.
  - El derecho de los trabajadores y patronos a afiliarse a los sindicatos y demás organizaciones de representación colectiva.
  - En un sentido negativo, el derecho de no afiliarse a organizaciones existentes o bien a desafiliarse de los sindicatos u organizaciones de representación colectiva a los que pertenecieren, en el momento que estimen conveniente.
  - El derecho a elegir y ser electos como representantes sindicales.
  - El libre ejercicio de la actividad sindical.
- 2) En la esfera colectiva
  - Constituir, afiliarse o desafiliarse a federaciones y/o confederaciones sindicales (locales, regionales, nacionales e incluso internacionales) de la forma que estimen más conveniente para la consecución de sus objetivos, sin necesidad de previa autorización.
  - Elaborar sus propios estatutos en los que se fije el funcionamiento de la organización (objetivos, cargos y funciones administrativas, procedimiento de toma de decisiones, entre otros).
  - Elegir a sus representantes delimitando para ello aspectos tales como: requisitos, mecanismo electoral, duración de autoridades en el ejercicio del cargo, criterios de alternabilidad.
  - El derecho a ejercer la actividad sindical (procedimientos conciliatorios, conflictivos, negociación colectiva, ejercicio de la huelga, participación en el diálogo social).
  - El derecho de continuidad, esto es, a no ser suspendidas ni disueltas por autoridades administrativas.

### Naturaleza jurídica de la libertad sindical

La libertad sindical se compone de dos derechos:

- El derecho a la *libertad* (en su forma más primitiva referido a la posibilidad de elegir con independencia de factores externos el destino propio).
- Simultáneamente el *derecho de asociación*.

Ambos son *derechos inherentes a la esencia humana*, luego, la libertad sindical es un derecho inherente a la esencia humana y por tanto a ella se le imprimen las consecuencias respectivas.

Se parte entonces de la idea del derecho de asociación que aplicado al ámbito de las *relaciones laborales* reconoce la

posibilidad de conformar sindicatos u otras organizaciones colectivas cuyo objetivo principal es la defensa de los intereses de los trabajadores, fundado en dos ideas:

- Las relaciones colectivas favorecen más a los trabajadores.
- La asociación es un derecho de los trabajadores, por lo que ningún trabajador puede ser obligado ni constreñido a asociarse en contra de su voluntad, es decir, el derecho de asociarse se funda en la libertad.

La conclusión de lo anterior es que la libertad es un *derecho natural*, esto es, que tiene el hombre por la naturaleza misma de su condición.

Por ende, tanto el concepto de libertad como el de asociación son inherentes a los *derechos humanos* fundamentales y, siendo ello así, al hablar de libertad sindical como especie de libertad de asociación se le imprime, patenta y sella su carácter como derecho humano fundamental y con ello desde luego las consecuencias respectivas.

Por lo tanto, la libertad sindical resulta de la fusión de la teoría de los derechos humanos y del *derecho del trabajo*; este último con marcado énfasis en el Derecho Colectivo del Trabajo y que califica Villasmil como aquello con lo cual cerró el Derecho del Trabajo una de las más notables experiencias de enriquecimiento del Derecho en toda su historia.

### Reconocimiento de la libertad sindical en instrumentos internacionales

En la actualidad, existen diversos tratados internacionales que incorporan la libertad sindical (directa o indirectamente) en su cuerpo normativo. A continuación se mencionan los más relevantes:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 1948, que contiene en su artículo 23.4 el derecho de toda persona a fundar sindicatos y sindicarse para la defensa de sus intereses.
- El Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos adoptado el 16 de diciembre de 1966 y vigente desde el 23 de marzo de 1976, en cuyo artículo 22 también se establece la libertad de asociación de orden laboral, sin permitir al Estado menoscabar el ejercicio de la libertad sindical.
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales adoptado el 16 de diciembre de 1966 y vigente desde el 3 de enero de 1976, cuyo artículo 8 refiere ampliamente a la libertad sindical.
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos (San José de Costa Rica del 7 al 22 de noviembre de 1969) cuyo artículo 16 refiere a la libertad de asociación con fines laborales.

- La Convención Europea de Derechos Humanos, aprobada en el seno del Consejo de Europa, la cual incluye expresamente en su artículo 11 el derecho de asociación.
- El Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual está dedicado exclusivamente a la libertad sindical.

El concepto del valor real del capital de Marx sigue intacto. El sindicalismo, por su parte, igualmente sigue intacto en sus principios, pero el marco legal de la forma de tasar el valor, hacerlo respetar y generarlo en el capital humano de los trabajadores es el que ha cambiado completamente a lo largo del último siglo. El sindicalismo moderno no se centra en hacer huelgas, sino que al contrario tiene categoría legal para intervenir en la discusión de leyes, lo cual le permite anticipar los problemas que podrían eventualmente conducir a la toma de decisiones que incluyen medidas de hecho (huelga). El sindicalismo moderno se dirige hacia hacer respetar el valor de la clase trabajadora, sea esta obrera o patronal, en el contexto de generación de riqueza estatal. Claro ejemplo de ello es la existencia de sindicatos ya no solo de obreros, sino también de industriales, pilotos, médicos, etc.

En Colombia, la libertad de asociación sindical es un derecho fundamental de rango constitucional, conforme con lo previsto en el artículo 39 de nuestra constitución política, que goza de especial protección por parte del Estado y que brinda a sus beneficiados prerrogativas y calidades especiales.

Tal derecho fundamental tiene igualmente protección internacional, conforme con lo establecido en los Convenios 87 y 98 de la OIT, de los cuales se desprenden garantías supranacionales para este tipo de asociaciones como lo es el hecho de tener la posibilidad de acudir ante dichas instancias para ser escuchados en sede judicial, con la finalidad de pedir respeto y garantía del derecho de asociación sindical en cualquier escenario.

Ya en el ámbito nacional, el derecho fundamental de asociación sindical se concreta en la posibilidad que tiene toda persona de constituir o crear sindicatos sin intervención del Estado, conforme con lo establecido en el artículo 39 constitucional, que persigan las finalidades y objetos que la misma ley les ha establecido, como son los enumerados en el artículo 373 del Código Sustantivo del Trabajo.

Son funciones principales de todos los sindicatos:

- 1) Estudiar las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y su defensa.

- 2) Propulsar el acercamiento de “empleadores” y trabajadores sobre las bases de justicia, de mutuo respeto y de subordinación a la ley, y colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad y en el incremento de la economía general.
- 3) Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales, garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan.
- 4) Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los “empleadores” y ante terceros.
- 5) Representar en juicio o ante cualquier autoridad u organismo los intereses económicos comunes o generales de los agremiados o de la profesión respectiva, y representar esos mismos intereses ante los “empleadores” y terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando la conciliación.
- 6) Promover la educación técnica y general de sus miembros.
- 7) Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad.
- 8) Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorros, préstamos y auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deportes y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y previsión contemplados en los estatutos.
- 9) Servir de intermediarios para la adquisición y distribución entre sus afiliados de artículos de consumo, materias primas y elementos de trabajo a precio de costo.
- 10) Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.

Conforme con el numeral 1 de la norma citada, las asociaciones sindicales tienen la atribución legal de estudiar las características de cada profesión, así como los salarios, prestaciones, honorarios y en general las condiciones de la misma, con la finalidad de poder intervenir e influir en la regulación y fijación de tales conceptos.

Asimismo, dichas asociaciones pueden unirse o coaligarse en federaciones y estas a su vez en confederaciones, es decir, en asociaciones sindicales de segundo y tercer grado conformadas a su vez por varias asociaciones sindicales de primer grado, que posibilitan escenarios tales como los previstos por la Ley 278 de 1996, que en su artículo 5.º establece que la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, entidad que tiene entre sus atribuciones la fijación del salario mínimo legal mensual, estará conformada, entre

otros, por tres representantes con sus respectivos suplentes personales designados o removidos por las confederaciones sindicales más representativas del país, debiendo en todo caso adoptar sus decisiones por consenso.

De la misma manera, para el caso de los fallos judiciales proferidos por la Corte Constitucional, la reiterada intervención de asociaciones gremiales de segundo y tercer grado muestra la tendencia de dicha corporación a tenerles como especie de “auxiliares de la justicia” a la hora de definir asuntos en los cuales se encuentren involucrados derechos de los trabajadores, ya sea en el ámbito del derecho laboral individual o colectivo en cada caso. Por ejemplo, la sentencia C-171 de la Corte Constitucional del 7 de marzo de 2012 declaró exequible el artículo 59 de la Ley 1438 de 2011, en el entendido de que la potestad de contratación otorgada por este artículo a las Empresas Sociales del Estado para operar mediante terceros solo podrá llevarse a cabo siempre y cuando no se trate de funciones permanentes o propias de la entidad, cuando estas funciones no puedan llevarse a cabo por parte del personal de planta de la Empresa Social del Estado o cuando se requieran conocimientos especializados. Los médicos estuvimos representados ampliamente por la CUT (Central Unitaria de Trabajadores) e incluidos dentro de los trabajadores del sector salud (Inciso IV numeral 4).

Lo anterior debido a que las asociaciones gremiales y sindicales en cualquiera de sus modalidades representan los intereses del gremio, sector, profesión u ocupación laboral que les es común y que le da razón de ser a su unidad, más aun cuando dichas asociaciones gozan de la protección especial de rango constitucional referida anteriormente.

De igual manera, el derecho fundamental del que gozan las asociaciones sindicales y que les da un lugar privilegiado frente a las autoridades y a la sociedad se materializa en una de las figuras legales más eficientes en nuestro medio como la acción de tutela que, conforme con lo establecido en el artículo 1.º del Decreto 2591 de 1991, es el mecanismo que tiene toda persona para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares.

No existe ningún artículo de la Ley 23 de 1981 o código de Ética Médica ni en su Decreto Reglamentario (3380 de 1981) donde diga que el sindicalismo está prohibido o es mal visto para los médicos. A decir verdad, en el Capítulo

I, artículo 1, en lo que hace referencia a la Declaración de Principios en el numeral 7 dice: “El médico tiene derecho a recibir remuneración por su trabajo, la cual constituye su medio normal de subsistencia. Es entendido que el trabajo o servicio del médico solo lo beneficiará a él y a quien lo reciba. Nunca a terceras personas que pretendan explotarlo comercial o políticamente”

El numeral 8.º del artículo 1 manifiesta que “cuando el médico emprenda acciones reivindicatorias en comunidad, por razones salariales u otras, tales acciones no podrán poner en peligro la vida de los asociados”, lo cual es correspondiente con el principio de responsabilidad civil extracontractual que nos afecta desde el punto de vista ético y moral.

Lo que dice la Ley 23/81 genera para nosotros unos deberes y unos derechos para delimitar nuestra práctica médica dentro de un marco de dignidad humana, profesional y de obligaciones de medios mas no de resultados.

Las sociedades científicas no tienen una categoría que les permita ser verdaderamente escuchadas y por supuesto ninguno de los poderes del Estado tiene la obligación de convocarlas. Desde el punto de vista legal, para ser escuchados y convocados se requiere la categoría sindical. Un sindicato médico no es excluyente de la ética profesional, al contrario, es el instrumento legal debidamente validado para preservarla y garantizarla.

Ante situaciones de vías de hecho, como una huelga, debe primar la atención al paciente de urgencias por encima de cualquier ideal, lo mismo al paciente hospitalizado y al que esté en un control posquirúrgico. Deontología es la ciencia que estudia “lo que se debe hacer” y lo que no se haga, cuando se ha debido hacer, se constituye en un hecho punible e imputable de naturaleza jurídica. Sindicalismo en absoluto significa anarquía, y el fuero sindical no exime en absoluto de sus deberes legales contractuales y extracontractuales a aquel médico que quiera aprovecharlo para generar anarquía.

Esperamos con estos comentarios poder satisfacer algunas dudas sobre este tema que cada día cobra más vigencia y nos va a ayudar a salir de esta situación mercantilista a la que nos llevó la Ley 100, cuya implementación claramente no cumplió con las metas planteadas en cuanto a atención en salud se refiere. Como decía un exministro de salud: “Es cuando más dinero hay en el sector salud, pero la salud está cada vez más pobre”.

## Referencias bibliográficas

1. Hidalgo Andrade G. Evolución legal del contrato laboral en general a la libertad sindical. Enfoque desde el derecho contractual civil ecuatoriano y la legislación internacional del trabajo. Editorial Civitas, S.A, Madrid; 2009.
2. Sagardoy Bengoechea JA, del Valle Villar JM, Gil y Gil JL. Prontuario del Derecho del Trabajo Ed. Civitas, Madrid; 2001.
3. Ley 23/81. Decreto Reglamentario 3380 de 1981.