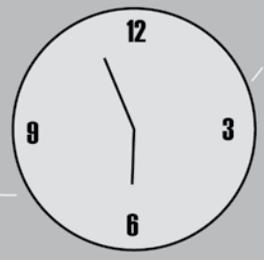


MEGAFONOS

Miradas a la acción colectiva y lucha sindical

El Salvador | 2015-2016

No. 2



Salud y SEGURIDAD OCUPACIONAL



Representante: Joachim Schluetter

Coordinadora del proyecto: Julia Aguilar

Compilador: Gilberto García

Megáfonos No. 2

Diseño de portada, arte y diagramación: Sandra Díaz & Marta Díaz, Miguel Ruiz

Ilustraciones: Guillermo Araujo

Fotoreportaje: Katia Henríquez

Corrección: Laura Zavaleta y Julia Aguilar

MEGÁFONOS – ISSN 2411-0957 La Friedrich Ebert Stiftung (FES) no comparte necesariamente las opiniones vertidas por las personas entrevistadas o autoras de los artículos, ni estas comprometen a las instituciones en las que prestan sus servicios.

El uso comercial de esta investigación no está permitido sin el consentimiento por escrito de la FES. Se permite, previa autorización, la reproducción de los artículos, entrevistas e ilustraciones, a condición de que se mencione la fuente y se haga llegar dos ejemplares a FES El Salvador.

© 2016 Friedrich Ebert Stiftung

Dirección: Pasaje Bella Vista, No. 426, entre 9ª Calle Poniente y 9ª Calle Poniente Bis, Colonia Escalón, San Salvador, El Salvador, Centroamérica.

Apartado postal: 1419

Teléfono: (503) 2263-4342

E-mail: elsalvador@fesamericacentral.org

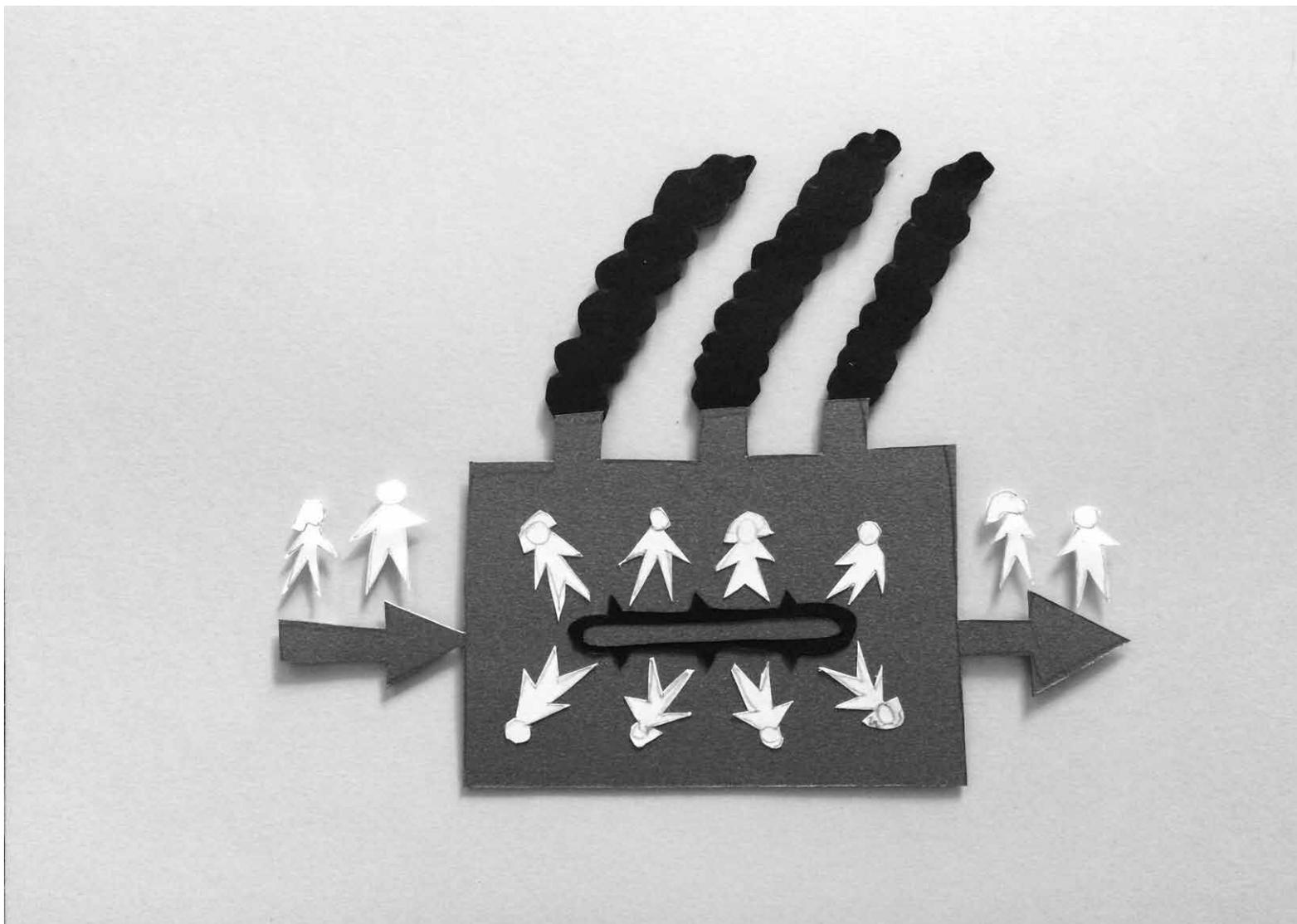
www.fesamericacentral.org

Revista de divulgación de temas de interés sindical, para el debate, el posicionamiento y el accionar de las organizaciones sindicales de El Salvador.

El Salvador, Año 2, 2015-2016.

MEGAFONOS
Miradas a la acción colectiva y lucha sindical

SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL



“Vida en la banda”

CONTENIDO

Introducción	7
Saludo de Sharan Burrow, Secretaria General de la Confederación Sindical Internacional	9
TEMA 1: “Una muerte, un paro”. Acción sindical internacional por la salud y seguridad ocupacional	11
TEMA 2: Salud y seguridad ocupacional en la legislación e institucionalidad nacional	13
TEMA 3: Prevención y atención de riesgos laborales en los contratos colectivos de trabajo. Sector energético	18
TEMA 4: Inversión pública para proteger a quienes nos protegen. Caso del Cuerpo de Bomberos de El Salvador	21
TEMA 5: El empleo y sindicalización en <i>call centers</i> . Experiencias en El Salvador y América Latina	23
TEMA 6: El acoso sexual y laboral como un riesgo psicosocial en el trabajo	28
TEMA 7: Avance de los contratos colectivos de protección patronal en El Salvador	30
TEMA 8: FOTOREPORTAJE: Las manos invisibilizadas del mercado	35
TEMA 9: El trabajo sexual y el debate sobre su calificación y regulación	53
TEMA 10: Arte y transformación social pero con seguridad social para los trabajadores y las trabajadoras del arte y la cultura	57
TEMA 11: Trabajo por cuenta propia y trabajo decente	60
TEMA 12: Trabajo subcontratado	64
TEMA 13: El auge de la violencia como un riesgo laboral	69
Siglas y acrónimos	71

**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**
Américacentral-El Salvador

Introducción

Julia María Aguilar Pereira,
 Coordinadora
 Sindical Regional para
 América Central
 Fundación Friedrich Ebert
 j.aguilar@fesamericacentral.org

“Trabajando
 trabajando duramente
 trabajando sí.
 Trabajando y no le pagan
 trabajando sí.
 Trabajando y va tosiendo,
 Trabajando sí... ”
 (Canción Folklórica caribeña)

Enfermedades respiratorias. Dolores musculares. Artritis. Intoxicaciones. Fracturas. Heridas. Amputaciones. Pérdida de visión y audición. Cáncer. Enfermedades renales. Estrés. Migraña. Padecimientos gastrointestinales. Ataques de ansiedad. Quemaduras de tercer grado. Caídas. Llagas en la piel. Acoso laboral. Acoso Sexual. Picaduras. Muerte.

Estas y muchas otras enfermedades, accidentes o riesgos son considerados “comunes” y suelen tratarse como tales, pero ¿Cuándo estos se convierten en accidentes, enfermedades o riesgos profesionales? ¿En qué medida están relacionados o, dicho de otro modo, son producto de nuestra actividad laboral? ¿En qué medida el sector empleador tiene responsabilidad de responder por estas afectaciones? ¿Qué de ello es resultado de la mala utilización de los equipos de protección, el mal estado de estos o la no existencia de los mismos? ¿Qué corresponde hacer a las y los trabajadores y a las organizaciones sindicales para atender estos riesgos de trabajo? ¿Cuáles

son las competencias de las instituciones del estado para proteger y dar la debida atención a las trabajadoras y trabajadores?

De acuerdo al Protocolo 155 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT,¹ aprobado en el año 2002 por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 90ª reunión general, y relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores (C155):

- **Accidente de trabajo.** Designa los accidentes ocurridos en el curso del trabajo o en relación con el trabajo que causen lesiones mortales o no mortales.
- **Enfermedad profesional.** Designa toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral.
- **Suceso peligroso.** Designa los sucesos fácilmente reconocibles, según su definición en la legislación nacional, que podrían causar lesiones o enfermedades a las personas en su trabajo o al público en general.
- **Accidente de trayecto.** Designa los accidentes que causen la muerte o produzcan lesiones corporales y ocurran en el recorrido directo entre el lugar de trabajo y:
 - i. la residencia principal o secundaria del trabajador;
 - ii. el lugar en el que el trabajador suele tomar sus comidas; o
 - iii. el lugar en el que el trabajador suele cobrar su remuneración.

Asimismo, la Lista de enfermedades profesionales de la OIT (revisada en 2010), de la Recomendación 194 de la OIT,² hace la siguiente clasificación sobre las enfermedades profesionales:

¹ Ver OIT, Protocolo 155 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 2002. <http://goo.gl/1aQuDI>

² La Recomendación 194, sobre la lista de enfermedades profesionales y el registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, adoptada en 2002 durante la 90ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, y revisada en dos reuniones de expertos (2005 y 2009), llevó a la creación de una nueva lista de enfermedades profesionales, aprobada en la 307ª reunión del Consejo de Administración de la OIT en el año 2010. Ver OIT 2010, <http://goo.gl/GnJClb>

1. Enfermedades profesionales causadas por la exposición a agentes que resulten de actividades laborales (enfermedades causadas por exposición a agentes químicos, agentes físicos y biológicos).
2. Enfermedades profesionales según el órgano o sistema afectado (sistema respiratorio, enfermedades de la piel, enfermedades del sistema osteomuscular, trastornos mentales y del comportamiento).
3. Cáncer profesional (cáncer causado por diversos agentes).
4. Otras enfermedades.

Es decir por tanto que las enfermedades que padecen las personas que laboran aplicando plaguicidas en extensas plantaciones, elaborando estructuras metálicas, limpiando y trasladando desechos hospitalarios, construyendo casas bajo el sol o la lluvia, aspirando cemento y arena, cargando “bultos” en el mercado, haciendo movimientos repetitivos para cumplir con una operación específica de la producción textil bajo presión para alcanzar altas metas de producción, están en muchos de los casos, directamente relacionadas con su actividad laboral, y se hace necesario por tanto, contar con instrumentos legales e institucionales que permitan dar a estos trabajadores y trabajadoras la debida atención en salud.

Para el caso concreto de El Salvador, la legislación vigente sobre salud y seguridad en el trabajo³ es:

- Convenio 12 sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura). Ratificado en 1955.
- Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores 1981. Ratificado en el 2000.
- Protocolo 155 de 2002 relativo al Convenio sobre

³ Ver OIT Ratificaciones de El Salvador, <http://goo.gl/t43aHj> y Asamblea Legislativa, República de El Salvador, Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, <http://goo.gl/8isIJP>

seguridad y salud de los trabajadores. Ratificado en 2004.

- Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de trabajo. Aprobada en 2010.
- Código de Trabajo. Título Tercero: Riesgos Profesionales.

Se cuenta además con instituciones nacionales como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, como entidades de gobierno con competencia en esta materia.

Sobre esto, la Recomendación 194 de la OIT hace referencia a la necesidad de que los Estados Miembros, a través de las autoridades competentes mejoren los procedimientos de identificación, registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, con el fin de determinar sus causas, establecer medidas preventivas, promover la armonización de los sistemas de registro y notificación y mejorar el proceso de indemnización en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.⁴

De igual manera, el Convenio 155 de la OIT en sus artículos 16 al 21,⁵ también asigna responsabilidades tanto al sector empleador como a las trabajadoras y trabajadores y a sus representantes. Entre estas están:

- Que los empleadores garanticen en la medida en que sea razonable y factible:
 - Maquinaria, equipo, operaciones y procesos que no entrañen riesgos para la seguridad de las y los trabajadores.
 - Que agentes y sustancias químicas, físicas y biológicas no entrañen riesgos para la salud cuando se tomen medidas de protección adecuadas.
 - Que cuando sea necesario, se suministre ropas y equipos de protección apropiados.

- Prever medidas para hacer frente a urgencias y accidentes.
- Que las trabajadoras y trabajadores, sus representantes y/o sus organizaciones representativas:
 - Cooperen con el cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador al llevar a cabo su trabajo.
 - Reciban información adecuada acerca de las medidas tomadas por el empleador para garantizar la seguridad y la salud.
 - Reciban formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo.
 - Estén habilitados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo y sean consultados a este respecto por el empleador, con tal objeto, y de común acuerdo, podrá recurrirse a consejeros técnicos ajenos a la empresa.
 - Las y los trabajadores informarán de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud.

De acuerdo a las y los representantes de las autoridades salvadoreñas de trabajo y salud entrevistadas para este segundo número de **Megáfonos**, ya se han establecido nuevos mecanismos para la identificación de enfermedades profesionales, la generación de información estadística y la creación de comités de prevención de riesgos en los lugares de trabajo con participación de representantes de los trabajadoras y trabajadores y del sector empleador.

Sin embargo, factores como el incumplimiento de la legislación vigente por parte de los empleadores, las debilidades institucionales en materia de inspección de

trabajo, los altos grados de informalidad laboral y la baja tasa de sindicalización en el país, hacen que en la práctica, la salud y la seguridad en el trabajo continúe siendo una preocupación urgente de las y los trabajadores y una demanda prioritaria para el movimiento sindical, ya que, un porcentaje importante de la población trabajadora realiza sus actividades en total precariedad, sin que el sector privado y las entidades gubernamentales competentes destinen en todos los casos, los recursos necesarios y las acciones adecuadas para enfrentar su situación.

Así, trabajadoras del hogar, personal de mecánica automotriz, docentes, personal de jardinería, de enfermería, de servicios de atención, de servicios de vigilancia, vendedoras/es ambulantes, cocineras/os, se exponen diariamente a riesgos que van desde adquirir una alergia por exposición a ciertos materiales, hasta la posibilidad de ser atropellados por un vehículo en el traslado de su casa al trabajo, y en muchos de los casos, se enfrentan a estos riesgos sin la debida cobertura de la seguridad social.

Por esta razón, en esta edición de **Megáfonos**, la Friedrich Ebert Stiftung, quiso abordar como temática principal el tema de la salud y la seguridad en el trabajo, con el fin de visibilizar y sensibilizar alrededor de esta problemática y acompañar a las organizaciones sindicales nacionales e internacionales en su lucha por posicionar la vivencias concretas de las y los trabajadores en la agenda pública.

Megáfonos 2015-2016 es por tanto una mirada a diversas condiciones en que las y los trabajadores de distintos sectores realizan sus labores y cómo el ejercicio del derecho a la organización sindical y a la negociación colectiva, pueden llegar a hacer la diferencia.

San Salvador, El Salvador, mayo de 2016.

4 OIT, Recomendación 194. Lista de enfermedades profesionales (revisada en 2010), <http://goo.gl/LMZPtQ>

5 OIT, Convenio 155, <http://goo.gl/WGEGqw>



Saludo de Sharan Burrow, Secretaria General de la Confederación Sindical Internacional

Durante el mes de marzo de 2016, se realizó en San Salvador un evento organizado por la Confederación Sindical Internacional, CSI y la Fundación Friedrich Ebert, en el que se contó con la participación de representantes de organizaciones sindicales afiliadas en algunos países de América Latina.

Entre las participantes se contó con la presencia de Sharan Burrow, Secretaria General de la CSI, quién dedicó unas palabras para la **Revista Megáfonos**, tomando en cuenta el tema principal de esta edición enfocada en la Salud y Seguridad en el trabajo.

“Para nosotros y nosotras, como Confederación Sindical Internacional, el tema de la Salud y Seguridad en el Trabajo, es muy sencillo. Todos los trabajadores y trabajadoras, deben tener la certeza que al salir de sus hogares, al separarse de su familia para ir a trabajar, van a regresar con vida después de su jornada. Es su derecho saber que así será.”

“También tienen derecho a saber que en su trabajo no se manipulan sustancias que pueden dañar su salud, en lo inmediato o en el largo plazo. Que las máquinas y los equipos con que operan en su centro de trabajo, se encuentran en buen estado,

son seguros y que no van a causarle un accidente de trabajo. Es su derecho saber que en su centro de trabajo no va a sufrir ningún tipo de abuso verbal, psicológico o emocional. Y es importante exigir a los Estados que deben garantizarán estos derechos para todas las trabajadoras y trabajadores.”

“Con esta idea avanzamos a la conmemoración del Día Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que este año ha tomado como tema principal, el estrés en el trabajo y sus implicaciones para las trabajadoras y trabajadores de todo el mundo”.



"Te corto-me corto"

“Una muerte, un paro”

Acción sindical internacional por la salud y seguridad ocupacional



Nilton Freitas, ICM
Representante Regional
para América Latina y
El Caribe

La ICM es la Federación Sindical Internacional, que agrupa a sindicatos de todo el mundo en los sectores de la construcción, de los materiales de construcción, de la madera, de la silvicultura y sectores afines.

En total, la ICM cuenta con 328 sindicatos que representan a alrededor de 12 millones de miembros en 130 países. La sede se encuentra en Ginebra, Suiza. En El Salvador, la ICM se encuentra representada a través del Sindicato de Obreros de la Industria de la Construcción Similares y Conexos de El Salvador, SOICSCES, su sindicato afiliado.

Conversamos con Nilton Freitas, representante regional de la ICM para América Latina y el Caribe, con sede en Panamá, sobre los esfuerzos de esta internacional en el tema de la seguridad e higiene en el trabajo.

Revista Megáfonos: Nilton, la ICM tiene muchos esfuerzos en el tema de salud y seguridad ocupacional, ¿qué les ha motivado?

Nilton Freitas: Yo puedo decir que por las actividades que desarrollamos, ha sido una de las prioridades en el sector de la construcción en todas las dimensiones, no solo por la accidentalidad sino también por el tema de Seguridad Social. Claro que los tres temas están relacionados, pero hago esta distinción porque usualmente en las estructuras de gobierno se tratan en dependencias distintas. El tema de la prevención es usualmente una tarea del Ministerio de Trabajo, aparte del empleador. El tema de las enfermedades profesionales en muchos países no está adscrito al área de trabajo, sino al de salud, a los Ministerios de Salud o similares. Pero esto, al final, es un tema de seguridad social, aunque se vean como tres áreas distintas.

Entonces, la combinación de factores en la construcción está marcada por la alta accidentalidad, las enfermedades profesionales que no son reconocidas y la seguridad social, en la cual los trabajadores de la construcción están más afectados por una ausencia de protección social.

Ya sea porque están en la informalidad, porque tienen una relación de empleo muy fraccionada (a veces se trabaja, a veces no), y porque es difícil mantener el pago al día en los sistemas de pensiones durante toda la vida laboral, para que las personas puedan jubilarse en condiciones dignas. El tema por sí mismo toca muy fuerte al sector de la construcción, la madera y forestales, esto sin mencionar la alta incidencia de accidentes de trabajo. En muchos países la construcción lidera el ranking de las profesiones en que más mueren trabajadores. Por esto mismo es un tema que nos toca directamente.

RM: Hemos oído mucho de las Campañas de la ICM. ¿Podrías hablarnos al respecto?

NF: Sí, por esa situación de haber sido siempre un tema con prioridad, llegamos a la conclusión de que es necesario cambiar las estrategias, en unos países hay avances, en otros menos, y a veces se trata de incidir en sistemas distintos. En Argentina es un sistema propio de empleo, de protección social, de obras sociales que brindan al trabajador una asistencia más amplia; eso no pasa en muchos otros países.

La ICM, en la región de Latinoamérica y el Caribe, está vinculada a una de las diez prioridades globales, de las cuales una es justamente la seguridad y salud ocupacional. Por muchos años, la estrategia que hemos implementado para nuestras campañas, ha sido la de fomentar la ratificación de convenios de la OIT o la de exigir al interior de algunos países para cambios en la legislación.

Pero ahora la estrategia que hemos adoptado, desde dos o tres años hacia acá, es hacer una respuesta más directa en el centro de trabajo. Conocimos una experiencia en Uruguay en 2012 y esta experiencia consiste en que, en caso de una muerte en una obra, se paraliza todo el país, se paralizan todas las obras del país.

Esto nos inspiró a lanzar una campaña permanente por el 28 de abril, que es el día de las víctimas de los accidentes y las enfermedades ocupacionales. No lo vemos como el “día de la seguridad”, sino como el día en que la seguridad falló, no fue suficiente y que por eso la gente murió. Entonces propusimos e implementamos una campaña permanente que se llama “Una muerte, un paro” y la promovemos en todos los países de la región donde tenemos nuestros afiliados.

Esta respuesta sindical es una respuesta de clase. Si muere un trabajador de la construcción no debemos verlo solo como accidente, son procesos sociales construidos por distintos factores como la tecnología, la debilidad de la gestión... Son varios factores, no solo un accidente.

La respuesta de clase es paralizar el proyecto y, si es posible, que lo hagan otros también que estén relacionados, hasta que se revisen todas las normas de seguridad. Eso puede hacerlo el sindicato mismo, la inspección laboral, los ingenieros o técnicos de la empresa constructora.

La idea es que si hay una muerte no tomar la actitud de “Ok... pasó, fue un accidente” y volvemos a trabajar en diez minutos. ¡No!... Para la obra. Para el proyecto. Se involucra

a la población, las autoridades y no volvemos a trabajar hasta que existan medidas que contribuyan a que se tenga una percepción de que la situación cambió y que esto no va a pasar nuevamente. Esta es una de las campañas que tenemos y que se implementa en unos países más, en otros, menos.

Yo diría que en Brasil esta campaña ha sido bastante exitosa. Los inspectores laborales, la justicia del trabajo, fueron muy sensibles a estas acciones. También había algunos sindicatos muy fuertes que lograron que cuando había un accidente, paraban por completo las obras, no importa que hubiera cinco mil, ocho mil, o diez mil trabajadores. Paraban todo el proyecto y esa acción podía tardar una semana, porque la gente no vuelve a trabajar mientras no se revise todas las condiciones, directrices y normas de seguridad, para que eso no vuelva a pasar. Hemos escuchado que también en Chile y Argentina hay reacciones como estas, aparte de Uruguay, donde se inició este método.

Implementar esta estrategia nos llevó a hacer un cambio: destinamos buena parte de nuestros fondos que teníamos para seminarios y talleres, para fomentar esta campaña; hacer más acción directa y más conexión y comunicación para difundir esta campaña y poder realizar estas acciones cuando sea necesario. No podemos poner todos nuestros recursos en pasar reunidos en hoteles. Eso no llega a la gente, no llega a la realidad.

RM: ¿Qué nos podrías contar sobre la construcción de los estadios en Brasil, previo al Mundial de Fútbol?

NF: En la construcción de los estadios hubo 330 mil trabajadores ocupados, así como en las estructuras de movilidad urbana en los alrededores, viaductos, aeropuertos, carreteras, etc. Fueron como 3 años y medio de campaña, involucró a alrededor de 30 sindicatos en las 14 ciudades sedes del mundial, y tuvimos muchos avances en términos económicos, de condiciones laborales, de alimentación y de

cláusulas que permiten un balance entre el trabajo y la familia.

También enfocamos mucho en la seguridad. Sin embargo, tuvimos ocho muertos en los estadios, y un total de catorce, si contamos los de las obras aledañas a los estadios, por ejemplo, accidentes “de trayectos”, como les llamamos.

A partir de ahí, que es un número elevado, partimos a la campaña siguiente, relacionada con las construcciones de la infraestructura de los juegos olímpicos de 2016 en Río de Janeiro. En mayo de este año (2015) lanzamos un protocolo de salud y seguridad. Invitamos a todas las autoridades de la ciudad de Río de Janeiro, las empresas participantes de las obras, autoridades judiciales, Ministerio de Trabajo, etc.

Nuestro objetivo fue que tomaran nota de este protocolo que tiene el enfoque de mejorar la gestión del proyecto en el curso, pero especialmente en la fase de cierre de los proyectos. Porque las ocho muertes que tuvimos fueron de finales de 2013 al 2014, justo cuando se empezó a acelerar los trabajos de los proyectos y cuando los trabajos se tomaron simultáneos: trabajo de altura, cobertura de los estadios, uso de grúas, tareas en elevación etc. En Río 2016 les ofrecemos las lecciones aprendidas en la Copa del Mundo.

Nos preocupa que ha empezado a circular información sobre que ya habrían ocho muertes en las construcciones para Río 2016. Si esto es verdadero es que ese proyecto, a diferencia del mundial, es más privado; y eso les ha permitido contener mejor la información o incluso ocultarla para evitar que lleguen a la prensa y al conocimiento del público.

Esto es una hipótesis, también ahora hay menor interés ya que el mundial fue justo antes de las elecciones presidenciales. Entonces, todo lo que era negativo para el gobierno era explotado por algunos sectores. También podría estar sucediendo que ahora hay menos interés en los medios. Pero para nosotros lo que importa es evitar que existan los accidentes graves, evitar las muertes en el trabajo.

Salud y seguridad ocupacional en la legislación e institucionalidad nacional

Ministerio de Trabajo y Previsión Social



Lic. Ronoel Vela, MTPS Subdirector de Previsión Social

Revista Megáfonos conversó con el Licenciado Ronoel Vela Cea, Subdirector de Previsión Social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, acerca de las competencias de este ministerio en la aplicación de la Ley General de Prevención de riesgos en los lugares de trabajo.

Revista Megáfonos: A poco más de tres años de entrada en vigencia de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, ¿quisiéramos conocer cuáles han sido los principales retos para esta dependencia.

Ronoel Vela: En nuestro país muchos trabajadores y trabajadoras han sido víctimas de diferentes accidentes de trabajo, debido a los diferentes riesgos ocupacionales: químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos; y muchos empleadores no han tomado las medidas necesarias encaminadas a reducir la siniestralidad y a prevenir esos accidentes.

La ley estuvo en discusión por más de siete años, fue aprobada hasta en el año 2010, y la Asamblea estableció que entraría en vigencia en 2011, período en que debía prepararse las condiciones para su implementación. Posteriormente, algunos sectores solicitaron a la Asamblea un año más de prórroga, el cual les fue concedido. Y aún después estaban solicitando uno más, pero el Ministerio consideró que eran prudentes nada más 6 meses. Así, la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo entra en plena vigencia el 28 de abril de 2012.

A partir de ese momento, el Ministerio de Trabajo lleva a cabo una campaña masiva de divulgación de la Ley General con sectores de los trabajadores y empleadores.

Recuerdo que acompañé al Ministro anterior a la ANEP, a la CASALCO, a la CAMTEX. Fuimos a todas las gremiales empresariales para informarles de los objetivos, las novedades, y comentarles las infracciones que traía la nueva ley.

También hicimos divulgación con las instituciones del Estado, pues la Ley General se aplica de manera pareja en todos los sectores.

Es así como nos dimos a la tarea, en todo el ámbito nacional,

para que en cada lugar donde hubiera quince o más trabajadores, conformaran Comités de Seguridad y Salud Ocupacional. Estos tienen un porcentaje de delegados por el empleador y otros designados por los trabajadores. Hemos hecho hincapié en que las trabajadoras deben también tener una suficiente participación en dichos comités.

En aquellos lugares donde hay sindicatos establecidos, también debe haber por lo menos un miembro del sindicato delegado en el Comité. A esto muchos empleadores no le están dando cumplimiento, pero cuando el Ministerio de Trabajo tiene conocimiento de eso, hacemos las acciones pertinentes, y tengo experiencias en donde sí se han corregido.

Ciertamente, cuando les requerimos a los empleadores que nos dejen la documentación para conformar el comité, primero tratamos de ver si todo está en regla; partimos de que el empleador ha enviado la documentación y que está actuando de buena fe. Nosotros recibimos la documentación con la designación de miembros al comité de parte del empleador y de los trabajadores, y vemos que se haya hecho conforme a la ley. A partir de ahí empezamos a capacitarlos. Pero si en el camino vemos que se le ha negado la participación a sindicatos legalmente constituidos, entonces ya no es desconocimiento, sino que se ha actuado de mala fe. Al tener conocimiento de algo similar, mandamos a llamar al empleador y le pedimos que modifique la conformación del comité para que se le dé el espacio a los sindicatos. Eso es de ley.

Desde que entró en vigencia la ley, llevamos más de siete

mil comités de seguridad formados y capacitados a nivel nacional. Eso da la pauta para ver la dimensión de cómo estamos dando cumplimiento nosotros a la parte que nos designa la ley.

RM: ¿Cómo han enfrentado y cómo han sobrellevado estos nuevos requerimientos que sobrepasaban las capacidades instaladas?

RV: Ciertamente siempre hemos dicho, y es sabido, que este ministerio es de los que tiene el más bajo presupuesto; le hace falta equipo técnico y tecnológico, herramientas para podemos trasladar... pero ante los requerimientos nosotros no podíamos estar llorando por lo que faltaba. Tuvimos que hacer cambios internos. Conformamos equipos técnicos de educadores con nuestro mismo personal y, hay que decirlo, el Banco Mundial brindó cooperación no reembolsable para imprimir una gran cantidad de leyes. Se dotó de equipo de protección a trabajadores nuestros, se contrataron consultorías para dotar de herramientas a nuestro personal, y se implementaron reuniones internas para ir conociendo la ley y creando criterios unificados para que cada oficina no interpretara diferente y a su manera cada artículo (y que eso fuera a confundir a trabajadores y empleadores).

RM: De aquí en adelante, ¿cuáles son los retos y soluciones que vislumbran una vez instalados más de siete mil comités, y cómo enfrentar el costo de la capacitación de los mismos?

Una vez confirmados todos estos comités, queremos emprender la tarea de ir a verificar si estos están funcionando como la ley y los reglamentos lo demandan. Queremos confirmar si el empleador está proporcionando el tiempo adecuado para que se puedan reunir. Queremos ver si los empleadores escuchan las recomendaciones del comité y qué acciones están implementando para que se corrijan; si se ha formulado y puesto en práctica el programa de gestión de la prevención, y que se haya asignado los recursos que la ley dice.

No queremos que se hayan conformado los comités para llenar un requisito. Queremos ver si están funcionando y si hay compromiso. Nos preocupa que el reporte que tenemos aquí en el Ministerio es que los accidentes de trabajo continúan en aumento.

Nada menos el Seguro Social nos ha reportado que están gastando más de 33 millones de dólares al año en pago de incapacidades y gastos médicos. Eso no es posible, ¡es alarmante! Queremos verificar si están funcionando.

Con respecto a los altos costos de que se quejan los empresarios, la ley es bastante clara: si bien es cierto que hay peritos especializados que nosotros certificamos, los empleadores pueden echar mano de hacer convenios con universidades que tengan personal técnico.

También la ley permite que si el empleador cuenta con personal especializado y capacitado de su misma plantilla de empleados, puede proveerse dentro de la empresa de la asistencia técnica que ellos necesiten para capacitar a su personal, sin necesidad de ser acreditados por el Ministerio. Solo muestra la evidencia de que cuenta con el personal calificado (currículo, temarios y materiales que utilizó para la capacitación).

Los empleadores también tienen el temor de que sus costos se eleven, pero los empleadores van a comenzar a darse cuenta de que una empresa que cuida este tema de la seguridad, que previene los accidentes, ausentismo y riesgos, es una empresa en la que los trabajadores van a rendir más y se va ver beneficiada en su productividad, y por ende sus ingresos van a mejorar.

Instituto Salvadoreño del Seguro Social, ISSS

Nos reunimos con un grupo de representantes del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, ISSS, para conversar en relación a las responsabilidades que la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo asigna a esta institución.



Dr. Ricardo Flores, ISSS
Jefe de la Dirección de Políticas y Estrategias de Salud

Revista Megáfonos: ¿Qué tipo de acciones ha impulsado el Instituto Salvadoreño del Seguro Social para mejorar la situación de la salud y la seguridad ocupacional?

Ricardo Flores: El Instituto Salvadoreño del Seguro Social ha impulsado, en concordancia con el Plan "El Salvador Adelante" del gobierno de la República, un Plan Estratégico para el quinquenio 2014-2019. En este enfoque, hemos revisado la misión y la visión, así como nuestros principios estratégicos, lo que nos ha llevado a establecer seis ejes estratégicos.

Precisamente dentro de estos, el eje No. 4 es el "Fortalecimiento al Programa de Prevención de Riesgos Laborales". Dentro de este esfuerzo hay una serie de actividades que se han enfocado tomando como base lo que ya se venía haciendo en esta materia en años anteriores.

Entre otras cosas, tenemos el objetivo de fortalecer nuestro recurso humano en sus competencias en salud ocupacional. También, analizar las estadísticas de siniestralidad de las distintas empresas (con enfoque

preventivo fundamentalmente), y hacer publicaciones periódicas al respecto.

Por ejemplo, hay una serie de problemas ocupacionales que nos llaman la atención (gracias a la información que recientemente nos han actualizado las estadísticas), y esto es que, el riesgo que estamos viendo materializado con más frecuencia a nivel de país son las lesiones “músculo esqueléticas”, por sobre otras afecciones ocupacionales que pueden ocurrir.

El riesgo laboral existe en todo ser humano que desempeña una actividad productiva, puesto que implican un involucramiento del organismo completo de la persona, que conlleva posturas, acciones, esfuerzos, ambientes, entre los que se incluyen la humedad, la luz, el tipo de aire que se respira, etc. Eso le da a cada cadena productiva un entorno específico en el que pueden ocurrir fenómenos que afecten la salud del trabajador, de acuerdo a cada actividad económica y laboral.

Con esta información, al desarrollar e implementar nuestro programa de salud ocupacional, nos enfocaremos en el desarrollo de actividades educativas de carácter preventivo en las empresas afiliadas al ISSS, y la implementación de una política ambiental e institucional en las mismas.

Entonces ahí, dado que tenemos 283 clínicas empresariales, producto de entendimientos entre el Instituto y los patronos, pretendemos capacitar a los médicos de estas clínicas para que ellos, que están en el ambiente de la empresa, apoyen la realización de un diagnóstico de cuáles son, de acuerdo al giro de la empresa y de las etapas del proceso productivo, los riesgos existentes en cada una de ellas.

También, el Departamento de Salud del Trabajo está construyendo un programa para un grupo de empresas donde se va a realizar un programa de promoción general acerca de la prevención de riesgos laborales.

Es decir, hay medidas generales que pueden ser aplicables en un buen número de centros de trabajo. Sin embargo, basándonos en el registro de las personas que están acudiendo al Instituto con problemas laborales de manera recurrente, vamos a crear un programa específico para implementar en las empresas de donde provienen esos trabajadores, acciones tendientes a reducir la incidencia de los mismos; para solucionar situaciones que estén presentes en el ambiente de trabajo y que estén afectando la salud de manera reiterativa. Ahí se incluyen los dolores músculo-esqueléticos de la región lumbar, que también es uno de los padecimientos ocupacionales más comunes a nivel mundial.

Por otra parte, también tenemos conversaciones que están fortaleciendo nuestra interrelación con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social dado que, con la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, el Ministerio ha implementado un enfoque bastante amplio en el que las distintas empresas participan a través de la creación de los Comités de Seguridad y Salud Ocupacional a que la Ley les obliga.

En cuanto a la concepción del accidente de trabajo, nosotros tenemos una concepción muy amplia que conlleva no solo los riesgos durante su tiempo de trabajo, sino que incluye los riesgos existentes desde que el trabajador sale de su casa, su tiempo de trabajo y el tiempo de retorno a su casa. Fuera del entorno laboral pueden suceder muchas cosas en las cuales la empresa no tiene mayor implicación, pero para nosotros, como Instituto, es necesario tomar esa concepción más amplia.

Sin embargo, desde el punto de vista del trabajador hay un elemento muy importante: los salvadoreños y salvadoreñas, según la Ley, pueden trabajar desde los catorce años de edad en adelante. Pero con el incremento de los trabajos informales y formales, es importante preservar la calidad de vida de las personas.

El capital humano del país es valiosísimo y nuestra misión es cuidarlo y conservarlo. Entonces, si por falta de responsabilidad de un empleador, la persona trabajadora es expuesta a trastornos en su integridad humana, no es justo que corra riesgos en el desempeño del trabajo que la marquen por el resto de su vida. Tenemos el deber de vigilar por su bienestar. Para una empresa ese trabajador puede ser temporal, pero las facultades del cuerpo de cada trabajador los acompañarán durante toda su vida.

Además, las personas trabajan en un período específico de su vida y más intensamente en sus primeros años. El patrono debe comprender que un trabajador accidentado va a perder destreza y productividad; nuestro principal objetivo es prevenir esos accidentes para conservar su productividad. Para el Instituto es valiosa la prevención ocupacional desde el punto de vista de la calidad de vida del trabajador como ser humano.



Dra. Sandra Bruno, ISSS
Colaboradora técnica en
salud

RM: ¿Qué obligaciones derivan de la entrada en vigencia de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo?

Sandra Bruno: Las empresas, producto de la entrada en vigencia de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, tienen la obligación de reportar al Ministerio de Trabajo los accidentes y las enfermedades profesionales. Incluso, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha implementado un sistema informático, que brinda a cada empleador una clave con la cual ingresan al SNNAT (Sistema Nacional de Notificaciones de Accidentes de Trabajo) los datos del accidente.

Sin embargo, nosotros también contamos con un registro de accidentes de trabajo ocurridos en las empresas a través de otra vía, ya que el Instituto cuenta con un registro de aquellas incapacidades que generan subsidios con fines de pago (prestación económica), y de ahí surge la estadística. Por ejemplo, para el año 2014 nosotros tuvimos 19,399 accidentes reportados por los patronos, y en base a este reporte se les pagó el respectivo subsidio a los trabajadores.

Una de las funciones de los Comités de Seguridad y Salud Ocupacional que acredita el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y que se establece en el Art. 8 elemento 3 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, es el registro de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, por lo que deben llevar este registro.

Para la calificación de las enfermedades ocupacionales a nivel del Seguro Social somos quince los médicos de trabajo, 3 administrativos y 12 operativos, estos últimos están encargados de la atención directa a los derechohabientes.

Con la entrada en vigencia de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, los médicos de trabajo tuvimos que hacer algunos cambios en nuestra normativa,

y esto implicó iniciar con la "Certificación de enfermedad profesional", lo cual conlleva una serie de procedimientos médicos que culminan con la extensión de un documento de certificación, que debemos hacer del conocimiento de los empleadores. Es entonces que el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional de esas empresas deben incluirlas en el registro existente para dichos fines, y en conjunto con el patrono, hacer una prevención secundaria para que otros trabajadores no enfermen.

Adicionalmente, la Ley también nos establece una coordinación con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. En función de esto, en los primeros cinco días hábiles de cada mes, nosotros debemos informar cuántas recomendaciones médico-laborales hemos extendido; y además de eso, informar el número de las certificaciones de enfermedades profesionales que hemos brindado a nivel nacional.

RM: ¿Cuánto tiempo requiere el establecimiento de las certificaciones?

SB: Estas certificaciones conllevan un proceso largo, que incluye: una visita que tiene el fin de investigar específicamente el puesto de trabajo, para levantar un diagnóstico del mismo y del ambiente en que se desenvuelve el paciente-trabajador; hacer un análisis trabajo-enfermedad y determinar, en una conferencia entre todos los médicos de trabajo, si es o no una enfermedad profesional.

Todo esto es un requerimiento legal que lleva a una prestación económica, la cual es el mismo Instituto el que la provee. Para el año 2014, se realizaron 6 certificaciones, y este año (2015) se han realizado 4 a la fecha, y tenemos otras que están en proceso avanzado.

Para esta labor debemos de actualizarnos, porque nuestro Código de Trabajo, que data de los años sesenta, registra muchas enfermedades profesionales que ya no

tienen mayor incidencia. Sin embargo, también para la Certificación de las Enfermedades Profesionales nos basamos, en la lista revisada por la OIT en el año 2010, cuando hizo una actualización de las enfermedades a nivel mundial, y alertó que cada año aparecen nuevos padecimientos.



Dra. Rina Araujo, ISSS Jefa del Departamento de Trabajo y Medio Ambiente

Otra oficina del Instituto Salvadoreño del Seguro Social que tiene relación con la accidentalidad en el trabajo es el Departamento de Trabajo y Medio Ambiente. Para conocer el trabajo que se hace en términos de la prevención de riesgos, hablamos con la Dra. Rina Araujo.

RM: ¿Cuál es la principal dificultad que enfrentan ustedes para la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo?

Rina Araujo: Las enfermedades profesionales son de difícil identificación pues llevan un proceso largo en el Instituto, debido a que la Ley nos establece todo un procedimiento que incluye la evaluación, el diagnóstico y la junta de médicos. Sin embargo, las estadísticas del ISSS son una fuente fiable de lo que está sucediendo

en materia de accidentes de trabajo, pues nos basamos en los subsidios otorgados. Esto permite informar oportunamente al Ministerio de Trabajo y estamos en conversaciones con la Ministra y la Directora de Previsión Social para avanzar en armonizar nuestra información con la del Ministerio.

Estos accidentes llegan a emergencias del ISSS o son atendidos en las clínicas empresariales. De ahí la importancia para nosotros de las clínicas empresariales para fortalecer el Programa de Seguridad e Higiene y de Medicina del Trabajo. Estaríamos más cerca de donde están laborando las personas y tenemos un médico que nos puede servir como fuente de información y estadísticas para generar una mejor acción.

RM: ¿Existe otro tipo de ayuda que se ven en la necesidad de otorgar para la aplicación de la Ley?

RA: Sí, también tenemos la necesidad de prestar un auxilio a las empresas, sobre todo a pequeñas y medianas, que no tienen los medios para pagar los 4 u 8 mil dólares que cuesta, a nivel de mercado, los procesos de certificación y capacitación que exige la Ley. Entre esas empresas o instituciones se incluyen las alcaldías, sobre todo las pequeñas.

Recientemente una alcaldía se avocó al Instituto a pedir apoyo porque no podía pagar 4 mil dólares que costaba una parte de su Plan de Prevención de Riesgos. Definitivamente no podían costearlo, pero tenían la voluntad de prevenir esos riesgos a los trabajadores. Eso nos lleva a que incluso estamos considerando adquirir el equipo especializado para realizar los peritos y poder prestar el servicio, en lugar de que se recurra a servicios privados.



Lic. Edgar Soto, ISSS Jefe del Departamento de actuariado y estadísticas

El Lic. Edgar Soto, nos comentó acerca de los problemas de la salud ocupacional desde el punto de vista de la información.

RM: ¿Cuál es el principal problema que usted identifica en el tema de salud ocupacional?

Edgar Soto: El problema de la salud ocupacional comienza desde la forma que fue concebida, y en cuanto al riesgo y accidente de trabajo contamos con el problema que el aporte que hacen los empleadores y trabajadores es el mismo para todos, independientemente del tipo de empresa de que se trate. Eso nos indica que los incentivos no están bien diseñados. Si usted controla bien el ambiente de trabajo en su empresa y evita accidentes de trabajo, va a pagar igual que aquel que no lo hace.

RM: ¿Cómo se podría corregir esta diferencia entre las empresas que trabajan el tema de la salud ocupacional y las que no?

ES: El Instituto está aprovechando la oportunidad de que la OIT nos está apoyando a hacer una evaluación actuarial para introducir cambios en esos mecanismos. Debe haber

un premio para los que hacen bien la prevención y un castigo para quienes no lo hacen y tienen una gran cantidad de accidentes en su empresa. De lo contrario, va ser bien difícil que la gente por sí sola mejore, si no hay incentivos adecuados.

El otro tema es que la Ley General ha venido a dar el marco general, pero en base al contacto que nosotros tenemos con el Ministerio de Trabajo vemos que hace falta dotarle de un sistema bien estructurado de información; por eso dependen mucho de la información que el Instituto genera, lo cual es un apoyo, pero el Ministerio de Trabajo debe ser fortalecido en esta materia para que realmente pueda cumplir su función.

RM: ¿Qué avances tiene el ISSS en materia de información y manejo de datos?

ES: Es normal que nosotros manejeamos datos, porque somos una institución de seguridad social que atiende a los derechohabientes, administramos esos riesgos y pagamos a través de los subsidios. La información la clasificamos entre riesgos comunes, riesgos de trabajo y maternidad.

Estos problemas demandan que tengamos un sistema de información adecuado para identificar riesgos de trabajo, enfermedades profesionales de difícil identificación, y un sistema de incentivos para prevenir que los riesgos se materialicen.

Estos son problemas que no son exclusivos de este país sino de toda Latinoamérica. En la medida que haya cambios en esos aspectos puede esperarse que haya un cambio en la reducción de la siniestralidad, pero si seguimos haciendo las cosas igual, no vamos a tener resultados diferentes.

Por eso el Instituto está incorporando dentro de su plan estratégico, acciones que van a tener incidencia en este tema, y por supuesto, cuando vengan los resultados del estudio actuarial de la OIT, tendremos otros lineamientos para que el Instituto tome acción.

Prevencción y atención de riesgos laborales en los contratos colectivos de trabajo

Sector energético



René Girón, STESEC Secretario General

René Girón, Secretario General del Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Industria Eléctrica de El Salvador, Actividades Similares y Conexos, STESEC, nos comparte el caso de la Comisión Ejecutiva Autónoma del Río Lempa, CEL.

“Un caluroso saludo. Agradezco la oportunidad que me brindan de opinar sobre el tema de prevención de riesgos y salud ocupacional, que es preocupación general de los trabajadores y las trabajadoras. Yo desempeño la tarea de secretario

general del sindicato que es actualmente, el titular de los contratos colectivos vigentes en el grupo CEL y que ha recogido y aglutinado la tradición de lucha que por décadas hemos desarrollado.

La prevención de riesgos siempre fue una preocupación de los trabajadores. Ahora ya tenemos una ley nacional, pero nosotros antes de esta ley, a través de la contratación colectiva, hacíamos ver a las empresas del Grupo CEL la necesidad de poner la debida atención, por las características de nuestro sector. Manejamos generación eléctrica, la transmisión eléctrica, e incluso en un tiempo se manejó la distribución. Aquí hablamos de voltajes de hasta 230 mil Watts y también tenemos plantas termoeléctricas.

En las geotérmicas, por ejemplo, el recurso que tenemos para producir sale de la tierra en forma de vapor a temperaturas de 160 grados centígrados, eso equivale que una quemada puede ser mortal.

Si hablamos de la industria hidroeléctrica, en esta se manejan grandes volúmenes de agua en los embalses con miles de litros, donde un mal procedimiento... no habría ley que nos proteja; y por esa misma razón se toman medidas necesarias para evitar los riesgos.

Por eso en el sector, a través de la lucha, se ha logrado establecer en los contratos colectivos de

trabajo que el sindicato esté representado en los comités de higiene ocupacional y de prevención de riesgos. Nuestra cláusula 22 del contrato colectivo (que rige en todas las empresas del Grupo CEL), es muy amplio y detallado en ese sentido. Ponemos el mayor énfasis en la prevención, pero en las cláusulas del contrato también apuntalamos los seguros de vida, mejorando y actualizando permanentemente los montos; y aunque es post mortem, también en caso que un trabajador fallezca, su cónyuge seguirá siendo beneficiaria de un seguro médico privado.

Participamos día a día superando y evaluando los niveles de riesgo que se tengan por el tipo de trabajo. El enfoque está muy fuerte en la prevención; al tiempo que exigimos a la empresa mejores sistemas de prevención y prestaciones, también tenemos capacitaciones una vez al año para hacer conciencia en nosotros los trabajadores.

Hubo un tiempo, hace décadas (cuando muchos de nosotros llegamos aquí al sector), en que ni siquiera era obligatorio usar casco, era vergonzoso que no teníamos la ropa especial cuando se revisaban equipos de alta tensión, no digamos cuando nos enfrentábamos a 150 o 200 grados de temperatura del vapor que sacábamos de la tierra. Ahora para todo eso estamos mejor preparados gracias a nuestra lucha plasmada en los contratos colectivos.”

Caso empresa ETESAL



Fredy López, STESEC Afiliado, Seccional ETESAL

Fredy López, miembro de la seccional ETESAL de STESEC nos comparte cómo aplican en el día a día lo estipulado en la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y en el Contrato Colectivo de Trabajo.

“Para ilustrar un poco el tema de la prevención de riesgos me gustaría explicar que la empresa ETESAL donde laboramos (que es una de las empresas del grupo CEL), se dedica al transporte o a la transmisión de la energía que surge de la generación, para finalmente entregársela en

bloque a las distribuidoras eléctricas. En este trabajo nos enfrentamos a voltajes que nacen de los generadores con 11 mil Watts, y luego en nuestras subestaciones elevamos en voltaje hasta 115 mil Watts, que son las líneas de transmisión que administra y da mantenimiento la ETESAL.

Esto implica que hacemos una cantidad importante de actividades bajo un gran riesgo, y esto nos obliga como sindicato a estar a la vanguardia en los temas de seguridad a la hora de desempeñar las diferentes tareas. Garantizamos en los contratos colectivos, cláusulas que vayan orientadas a prevenir los accidentes y los riesgos.

Pero ya en la operatividad tenemos un procedimiento de maniobras con reglas de oro que no se pueden obviar porque eso implicaría alguna acción en riesgo a los trabajadores.

Hemos avanzado bastante en eso. Estamos coordinando con el Ministerio de Trabajo; ahí se capacitan a los representantes que elegimos y delegamos de parte del sindicato, y también los de la empresa en los Comités de Prevención de Riesgos.

Los procedimientos incluyen medidas tales como: en el mantenimiento a los equipos como interruptores (que son los que hacen el corte o “switchero” en las diferentes líneas), una de las reglas básicas es verificar que el equipo esté abierto, para luego abrir las cuchillas y seccionadores de cada línea. Si ese equipo no está abierto, podría costarle la vida a una persona que opera ese equipo. Por eso se coordina por radio, y por reiterativo que parezca, se garantiza con hasta dos o tres comunicaciones que el equipo esté abierto.

Posteriormente, se procede a abrir el equipo y viene la fase de verificar que no haya voltaje y que no haya retornos de este, ya sea de otro equipo o de la misma distribuidora.

También se señala siempre dónde se va a trabajar. Y, por último, es necesario portar el equipo de protección: botas, cascos, guantes, lentes, y si es necesario, la ropa aislante, cuando se va a trabajar en lo que llamamos “línea viva”; que quienes laboran en esta tarea tienen una experiencia muy importante.

Siempre antes de hacer una tarea se realiza una reunión del equipo o cuadrilla que va a intervenir. En ella se revisan los procedimientos, y la idea es que no se puede iniciar hasta que todo el equipo está claro de la tarea a realizar y las precauciones a tomar en cuenta.”

Caso empresa LaGeo

LaGeo es una empresa generadora de energía eléctrica a base de recursos geotérmicos, que surge en el año de 1999 como parte del proceso de privatización de los pozos geotérmicos de la CEL que datan de los años 70's. Actualmente la empresa cuenta con dos campos y centrales en operación, la central geotérmica Ahuachapán y la central geotérmica Berlín en Alegría, departamento de Usulután, desde estos pozos aporta un 23% de la energía eléctrica que se produce en el país. LaGeo estuvo en medio de controversias debido a que durante la privatización fue vendida en condiciones desfavorables para el estado a la multinacional italiana ENEL. Luego de litigios internacionales, denuncias judiciales y otras acciones legales, en 2014 la empresa fue retomada por el Estado salvadoreño comprando la parte accionaria de ENEL.

Ing. Mario Vásquez, LaGeo Gerente Administrativo

El Ing. Mario Vásquez, Gerente Administrativo de LaGeo, nos habló sobre las responsabilidades que la administración está obligada a cumplir por contrato colectivo y por legislación nacional.

“Para el caso de LaGeo, administrativamente, tenemos un programa de capacitación que cumplir, debido a que es una obligación derivada de las cláusulas del contrato colectivo.

Para eso hay tres encargados de seguridad (uno en cada planta geotérmica), y su función es velar por el cumplimiento de las normativas de prevención.

Luego hay una cuarta persona aquí en Santa Tecla, en la sede central, que controla todo el tema de seguridad industrial con los proveedores, pues hay que hacer cumplir a los proveedores de material, maquinaria y equipos de protección con toda la reglamentación y el resguardo de las personas.

También están los comités de seguridad e higiene, donde hay representantes delegados por la administración y por el área sindical.

De hecho, ahora también las leyes de la República lo exigen, también el hecho que este sea renovado, e incluso electo, por más de la mitad de los trabajadores. Es decir, el comité debe tener una representatividad casi como una asamblea de empleados. De hecho, en LaGeo vamos a entrar a una de esas etapas, pues ya nos toca la renovación de los comités.

Por parte de la administración, luego nos toca

monitorear el programa de trabajo que cada uno de los comités determina.

El programa es bastante amplio, no es solo la seguridad de portar el equipo de protección, como muchos creen. También hay capacitaciones orientadas al personal, y una específica para el personal nuevo también.

Del mismo modo, hay otro tipo de programas orientados al interior del personal para ver incluso la forma eficiente de usar los aires acondicionados, pues laboramos en muchas áreas herméticas, entonces incluso hay que evitar la proliferación de bacterias y cuidar la salud de la gente.

Todo esto es parte de los índices de cumplimientos de los programas a los que desde la administración debemos dar seguimiento y monitorear el cumplimiento del programa anual.

Esto garantiza que si bien no tenemos quizás las mejores condiciones, pero sí las aceptables, las justas, las razonables, y que sean para el beneficio de todos.”

TEMA 4

Inversión pública para proteger a quienes nos protegen

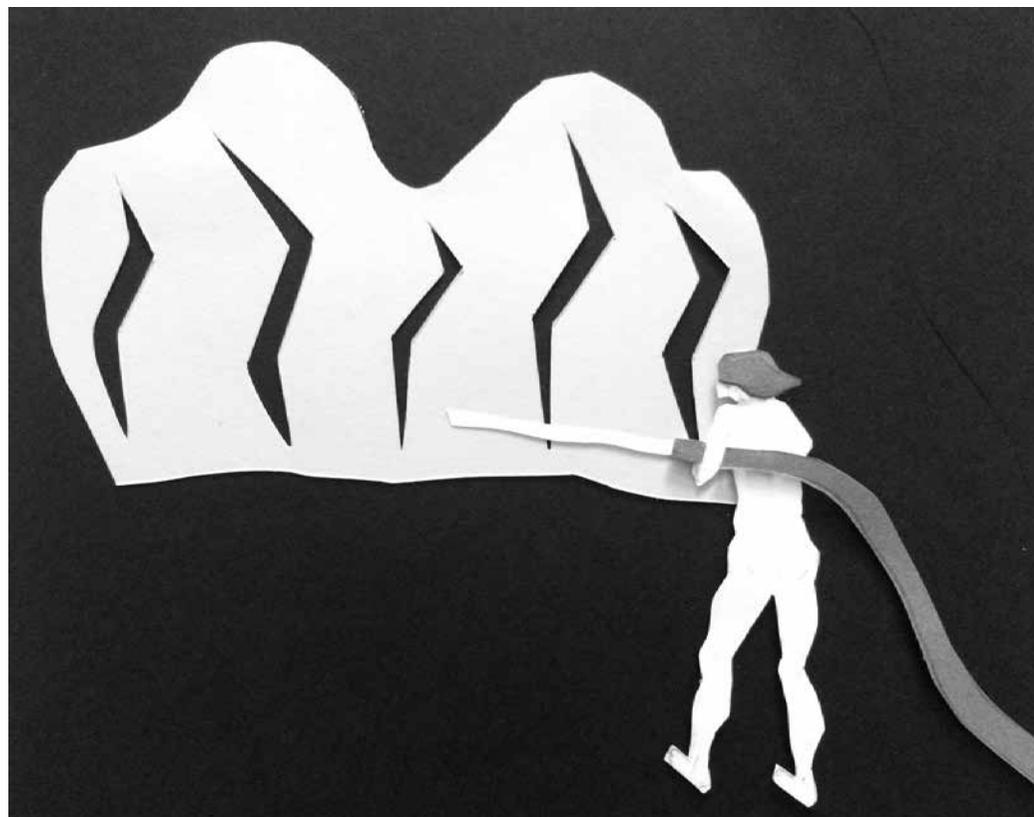
Caso del Cuerpo de Bomberos de El Salvador

Durante el paro de labores realizado el 5 y 6 de noviembre de 2015 por empleados/as del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial, una de las demandas más importantes fue el equipamiento del cuerpo de bomberos. Durante el desarrollo de esta actividad, **Revista Megáfonos** entrevistó a uno de los miembros del Sindicato de Trabajadores del Cuerpo de Bomberos de El Salvador, SINTRACBES.

Posterior a ello, el día 13 de noviembre, el gobierno de los Estados Unidos, a través de su Embajada en El Salvador, realizó una donación de equipo nuevo al cuerpo de bomberos, valorada en más de USD \$400,000.00.

De igual manera, el 11 de diciembre en el marco de la conmemoración del día del bombero (4 de diciembre), el Gobierno de Japón donó 3 vehículos para la extinción de incendios. Por su parte el Ministerio de Gobernación informó haber invertido la cantidad de USD \$112,500.00 en equipo consistente en: 125 bombas de mochila para el combate de incendios forestales, 100 cascos contraincendios y 350 pares de botas especiales para la protección de incendios forestales. Asimismo se hizo entrega de diplomas de reconocimientos a más 50 integrantes del cuerpo de bomberos por méritos en la prestación del servicio.

Pese a que tanto estas donaciones como la reciente inversión pública vinieron a contribuir a equipar a estos



“Bombero desnudo”

trabajadores y trabajadoras, no debe perderse de vista que las labores que realiza el cuerpo de bomberos son sumamente peligrosas y tienen una alta demanda en nuestros días, y por lo tanto se requiere constantemente de la renovación del equipo, por lo que se vuelve

indispensable que el sindicato y las instituciones estatales competentes sumen esfuerzos para dar la debida atención a esta problemática, garantizando entre otras cosas, un presupuesto institucional acorde a las necesidades.

A continuación, compartimos las palabras de Julio Méndez, miembro del Cuerpo de Bomberos y Secretario Segundo de Conflictos del SINTRACBES, durante el paro de labores del mes de noviembre 2015.



Julio Méndez, SINTRACBES Secretario Segundo de Conflictos

“El riesgo que tenemos en nuestro quehacer diario es bastante grande. El principal problema que enfrentamos es la falta de equipo adecuado, ya que la mayoría de equipo de protección con que contamos es donado, y ya ha perdido su tiempo de vida útil; eso hace que nosotros laboremos sin tener una protección adecuada de seguridad y protección para atender y entrar a un incendio.

Adicionalmente, nosotros damos el servicio de recuperación de cadáveres, para lo cual tampoco tenemos equipo adecuado, ya que ese es un trabajo donde hay mucha contaminación. Nos vemos en serios problemas porque, a la larga, esto causa problemas de salud debido a las bacterias que hay en el ambiente de trabajo.

Este tema tiene bastante demanda. Generalmente los cadáveres los van a tirar a zonas difíciles, como barrancos o quebradas, donde a un médico forense o a un fiscal se les hace difícil poder trabajar. Por eso nos toca a nosotros colaborarles a ellos realizando rescates verticales donde usamos cuerdas y otro tipo de herramientas.

En este tipo de trabajo, afortunadamente, no hemos tenido problemas con nadie ni amenazas, ya que cuando vamos a este tipo de trabajo es coordinado entre la policía, la fiscalía y el forense. Además, existe el reconocimiento entre toda la población hacia nuestro trabajo que es de carácter humanitario.

Por otra parte, también tenemos otros riesgos como el de desarrollar cáncer, por inhalar humo, ya que no tenemos más que tres equipos de respiración autónoma y cada uno dura entre quince a veinte minutos, y un incendio puede durar hasta varias horas.

Como repito, no tenemos ningún equipo de protección nuevo, solo los donados que ya cumplieron su vida útil, y no dan la protección necesaria.



Equipo con que contaba el Cuerpo de Bomberos a la fecha del paro de labores.



Vehículos del Cuerpo de Bomberos donados por el Gobierno de Japón un mes después del paro de labores de los/as empleados/as de Gobernación. Fuente: Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial.



Parte del equipo entregado al Cuerpo de Bomberos por parte de autoridades del gobierno de El Salvador en diciembre de 2015. Fuente: Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial.

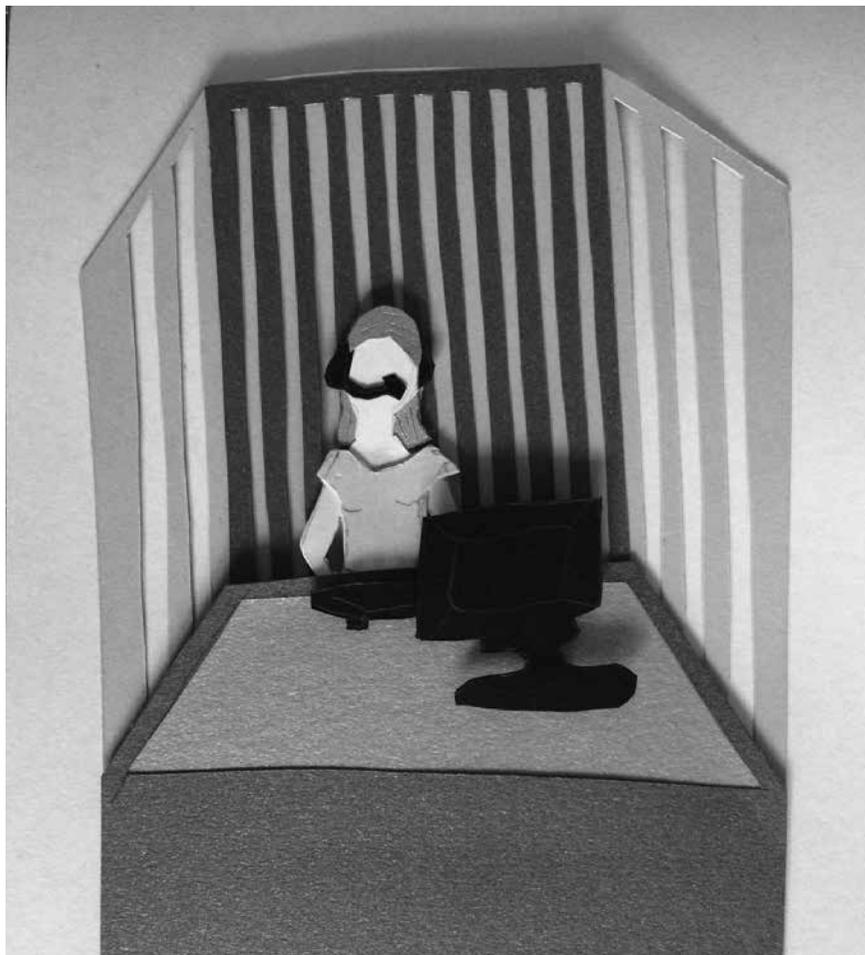


Gobierno de El Salvador entregó diplomas de reconocimiento a integrantes del Cuerpo de Bomberos. Fuente: Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial.

TEMA 5

A El empleo y sindicalización en *call centers*

Experiencias en El Salvador y América Latina



“Jail Center”

Cómo afecta el trabajo su vida social?

“En parte, por el tiempo en el trabajo, no hay mucho tiempo de calidad con la familia y amigos”

“Es muy difícil, por los horarios rotativos, mantener contacto con las personas”

“Mi vida social la hago en el trabajo”

¿Ha disminuido su visión y audición?

“Sí, ahora uso lentes y el dolor de oídos es constante”

¿Ha padecido de insomnio o depresión?

“Sí, frecuentemente me cuesta dormir pensando en lo que me han dicho en las llamadas”

“Sí, frecuentemente siento que estoy desperdiciando la vida”

Respuestas de trabajadores y trabajadoras de call centers participantes de grupos focales

Es común escuchar que los *call centers* o *contact centers* (centros de llamadas o centros de contactos) son una alternativa de empleo para la juventud, para estudiantes universitarios/as e incluso, para quienes han retornado de EE.UU., que manejan fluidamente el idioma Inglés, pero que por su condición tienen muy pocas oportunidades de empleo en el país.

También es común escuchar —sobre todo de quienes ya han tenido la experiencia de laborar en los *call centers*— que son “una nueva maquila”, en referencia a que al igual que la industria de ensamblaje, hay una realidad: muchas de las empresas y multinacionales dedicadas a esta actividad han estado mudando sus operaciones de países con mayores regulaciones laborales y salarios a otros con más debilidad institucional y menores tasas de sindicalización.

En julio de 2015, El Salvador fue sede de una reunión de trabajadores y trabajadoras de *contact centers*, organizada por UNI Américas y la Fundación Friedrich Ebert, y con motivo de esta, sindicalistas de doce países se hicieron presentes para exponer las problemáticas del sector y sus experiencias de éxito.

Las personas participantes del encuentro coincidieron en que las condiciones son similares en todos los países, sobre todo, los sindicatos han logrado organizarse e incidir en ir mejorando estas condiciones, ya que no cambian por sí mismas, ni por la acción, únicamente, de las regulaciones estatales.

Previo al desarrollo de este encuentro, se realizó una investigación nacional sobre condiciones de trabajo en este sector, para la cual se aplicó la técnica de grupos focales de trabajadoras y trabajadores salvadoreños que estuviesen laborando en empresas de *call centers* bilingües.

El grupo focal contó con veinticinco participantes (hombres, mujeres y representantes de la comunidad LGBTI). Asimismo, cinco de estos trabajadores y trabajadoras son personas retornadas de los EE.UU. Las personas participantes laboraban en nueve *call centers*, pero durante su vida laboral habían trabajado en quince empresas, por lo que sus observaciones están basadas en sus experiencias en todas estas.

En esta sección de **Megáfonos**, reproducimos algunos de los principales hallazgos de la investigación, así como algunos comentarios realizados por participantes del encuentro.

Situación de los trabajadores y trabajadoras de *call centers* en El Salvador

Condiciones generales de trabajo

- **Movilidad:** Existe una alta movilidad de personas entre las diferentes empresas que prestan este servicio. Luego de cierto tiempo de trabajo en algunos de ellos, migran en búsqueda de mejores condiciones en otro lugar. Esta es una dinámica que les lleva a recorrer varios centros de trabajo y, en algunos casos, a regresar a otros donde ya han laborado.
- **Estudios superiores:** De las veinticinco personas participantes, solo cuatro no tenían estudios universitarios, sin embargo, de estas solo cinco personas continuaban estudiando. Dieciséis personas abandonaron sus estudios universitarios. Esto pone en duda que sea un trabajo que permite estudiar. Se pudo detectar en las entrevistas que las dinámicas de cansancio y deterioro de la salud, así como las de formación de grupos familiares propios, son los elementos que dificultan la continuación de los estudios universitarios.
- **Gastos familiares y del hogar:** Los ingresos por salarios en los *call centers* no son suficientes para un grupo familiar. Solo en tres casos (personas que viven solas) se registró que eran los/as únicos/as proveedores/as en la casa. En el resto de casos, los ingresos del hogar se completan entre dos, tres y cuatro personas.

- **Endeudamiento:** Se encontró un alto nivel de endeudamiento para consumo, especialmente con tarjetas de crédito y créditos personales. Solo tres personas reportaron no tener deudas, y únicamente cuatro personas reportaron estar pagando casas propias.
- **Horas Extra:** Nueve del total de veinticinco personas reportaron hacer horas extra de manera frecuente. Todos/as reportan que son remuneradas y que aumentar sus ingresos es el principal objetivo de realizarlas.
- **Valoración del empleo y del trabajo:** Al menos trece personas creen que se puede desarrollar una carrera laboral en los *call centers*. Esto está muy relacionado con las aspiraciones de mejores posiciones dentro de esta actividad. Sin embargo, solo siete personas reportaron sentir que su trabajo es valorado en la empresa.
- **Transporte de la empresa:** Al menos veinticuatro de las personas entrevistadas reportaron (respecto a todas las empresas) que hay servicio de transportes de la empresa y que lo usan en algún momento, especialmente en horarios nocturnos donde las dificultades de transporte público son características de la ciudad de San Salvador.
- **Tiempos de comida y recesos:** Los tiempos de comida varían entre los 20 minutos y 1 hora. En cuanto a los recesos, hay desde 5, 10 y 15 o 20 minutos, hasta algunas “cuentas” donde no los hay. Es muy clara la demanda de más tiempo de descanso, especialmente el receso entre llamadas. Hay claramente cuentas en las que el flujo de llamadas no permite el receso, o son de 1 o 2 segundos. Las y los operadores identifican claramente la necesidad de recesos entre llamadas, entre 30 segundos y 2 minutos.
- **Formas de presión:** Los problemas de ansiedad, estrés, frustración y la percepción de inestabilidad en el

trabajo están directamente relacionados con las formas de presión, las cuales consisten en medición de calidad, metas, parámetros, evaluaciones y encuestas a las personas usuarias.

- **Ruido y concentración:** La realidad de decenas o cientos de personas hablando simultáneamente es una característica del trabajo en *call center*. Esto es una interferencia clara para las y los operadores, afecta a la concentración, que es identificada como muy necesaria para poder desarrollar adecuadamente las labores.
- **Higiene de baños y centros de trabajo:** Probablemente debido al uso de instalaciones de reciente construcción, problemas de higiene en el centro de trabajo no son considerados como tan graves, a excepción de una empresa con malas condiciones en sus instalaciones. Los problemas de higiene se identifican más que todo en los audífonos y en los teclados.
- **Duración de las llamadas:** Se reportan diversidad de duración de llamadas: una cantidad de 30 hasta 100 llamadas por jornada, desde 3 hasta 20 minutos cada una. Esto está muy determinado por el tipo de servicio y los casos particulares.
- **Moral de trabajo:** Todos los operadores y operadoras reportan una alta moralidad, sintiéndose muy capacitados para la labor que desarrollan, aunque algunos/as reportan debilidad en la capacitación recibida de la empresa. Frases como “todo se aprende en el piso” o “lo que no te aprendes te lo inventas”, denotan un alto ingenio y disposición al trabajo.
- **Padecimientos de salud:** 21 de 25 personas dijeron tener dolores de espalda más de tres veces por semana, esto denota una alta necesidad de mejorar la ergonomía en los centros de trabajo. 20 personas reportaron dolores de cabeza recurrentes. 14 personas reportaron problemas de la vista. 9 personas reportaron problemas

de oídos incluyendo infecciones graves. 12 personas reportaron infecciones respiratorias recurrentes, 12 personas se medican permanentemente varias veces al mes, a la semana, o incluso a diario. 13 personas reportan la pérdida de visión y audición, algunas de manera muy grave (es proporcional a los años laborando en los centros de llamadas). De estas 13 personas solo una persona está medicada.

También existe alta incidencia de problemas de falta de sueño, tensión, estrés, angustia, cansancio y depresión. 8 personas se medican debido a algunos de estos estados anímicos y emocionales.

Características particulares del trabajo en *call centers* para las personas retornadas

El Salvador es un país de 6 millones de habitantes en el territorio y cerca de 3 millones dispersos por el mundo. Se calcula que 2 millones de salvadoreños y salvadoreñas viven en Estados Unidos. La migración ha sido constante desde los años ochenta, durante el conflicto armado. Durante la época neoliberal (1989-2009) a la actualidad, la migración no solo se mantuvo, sino que se acrecentó a pesar de la firma de los Acuerdos de Paz (1992).

Las deportaciones aplicadas desde mediados de los años noventa, y acrecentadas luego de los atentados de 2001 en New York, también han tenido un rol fundamental en el auge de las pandillas en el territorio nacional.

Más recientemente, el problema del encarcelamiento de niños y niñas que viajan irregularmente a EE.UU. para reunirse con sus padres y madres, ha dejado al descubierto el drama humano que implica las pocas posibilidades reales de reunificación familiar. La última amnistía, la Ley NACARA⁶ data de 1997, y el estatus temporal que protege

a salvadoreños/as, conocido como TPS⁷, data de 2001. Las pocas posibilidades legales de la reunificación familiar es una realidad muy presente para la diáspora salvadoreña.

En los últimos años, el aumento de la actividad de los *call centers*, especialmente bilingües, ha significado una fuente de empleo para personas que han retornado de EE.UU. de manera voluntaria o forzada.

Este sector de trabajadores/as destaca cada vez con más claridad, especialmente en las campañas bilingües. Las personas retornadas cuentan con un manejo del idioma muy fluido y de conocimiento del acento, entonación y otros aspectos del lenguaje que se desarrollan mejor viviendo en los EE.UU.

Sin embargo, pese a que es una mano de obra que encuentra espacio en los *call centers*, es un sector y una temática que está rodeada de muchos prejuicios. Probablemente, debido a los prejuicios y la estigmatización, el sector de personas retornadas es bastante esquivo para hablar del tema y mucho más difícil de abordar que el resto de trabajadores/as.

Frecuentemente tienen tendencias a reunirse entre ellos/as, hablar en Inglés con acento latino-estadounidense y mantenerse al margen del resto de trabajadores/as debido a su estigmatización; misma que consiste en referirse a este grupo como personas vinculadas al crimen organizado, que ha cometido algún delito o que tiene alguna cercanía con las pandillas.

En los grupos focales se encontró personas jóvenes que tienen alguna similitud en sus aspectos culturales con sectores de la población que suele identificarse con pandillas de origen latino en EE.UU., pero también se encontró personas que han retornado con sus familias completas de EE.UU. de manera voluntaria, que rondan o superan los cuarenta años de edad.

6 Nicaraguan Adjustment and Central American Relief Act.

7 Temporary Protected Status Designated Country: El Salvador

Dado el estigma mencionado, las empresas mantienen una política laboral que podemos llamar de “vigilancia” sobre el sector de retornados/as. Sin embargo, estas políticas son aplicadas a todos los trabajadores y trabajadoras. En todas las empresas, aún en las que son reconocidas por tener mejores prácticas, hay total aceptación de las pruebas antidoping no programadas. Prueba que también es comúnmente utilizada en la fase de contratación. Se realiza un examen médico en el que las personas se desnudan para mostrar sus tatuajes y piercings, son frecuentes las preguntas sobre las motivaciones de los mismos, y deben recolectar la prueba de orina en presencia del enfermero/a o doctor/a que realiza el examen médico.

Por otra parte, todas las personas que participaron en los grupos focales y que han vivido en EE.UU., tienen formación universitaria e incluso formación técnica. Sin embargo, es educación no concluida.

Se encontró personas que pertenecen a varias generaciones de migrantes. Personas que huyeron del conflicto armado siendo jóvenes. Niños y niñas que fueron “mandados a traer” por sus madres a finales de la guerra y durante los años noventa para evitar las posibilidades que se involucraran en algunos de los bandos en conflicto o en las pandillas. Se encontró también casos de niñas y niños que migraron a principios de la década de los 2000.

Sobre los motivos de su retorno, varias de las personas entrevistadas evaden las preguntas y el tema, otras hablan de motivaciones familiares, la crisis económica en los EE.UU., el aumento de las dificultades para migrantes sin documentos y el aumento de las medidas contra los migrantes en aquel país. También respondieron con mucha más preocupación ante la posibilidad de perder el trabajo, a pesar que están

conscientes que sus habilidades son muy apreciadas en los servicios en que laboran.

Experiencias de lucha sindical en América Latina

ARGENTINA

Javier Yacante, Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios, FAECYS

“Nuestra federación, que representa a los trabajadores de los servicios, hace varios años (luego de una revuelta y varios conflictos laborales en todo el sector de los *call centers*), tomamos la decisión de que debíamos empezar a recorrer los territorios cercanos a donde nuestros sindicatos tenían centros de trabajo con delegados sindicales. Ahí nos dimos cuenta que los *call centers* estaban por todos lados, y que había una gran necesidad de organizarse.

De esa manera, destinamos a un importante grupo de activistas sindicales que se dedicaron a recorrer los centros de trabajo y a ir articulando delegados sindicales dentro de esas empresas.

Al principio fue muy difícil. Hubo una empresa donde solo una compañera resistió el embate de ser designada como delegada de base. Pero una vez electa, y con todo el apoyo de nuestra organización por rama de industria, fue el principio de un proceso generalizado de organización y representación sindical en este sector.”

URUGUAY

Nazarena Odriosa, Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios, FUECYS

“A pesar de que el sector de *call centers* es relativamente pequeño en Uruguay, hemos logrado una importante representación y hacer cumplir un contrato marco para todo el sector.

Yo laboro en la empresa Atento, y como delegada sindical he logrado trabajar por ocho años en la empresa (aunque la mayoría de mis compañeros son más jóvenes que yo, más cerca de los 20 años). Tenemos la mayoría de sindicalizados dentro del centro de trabajo.

En mi país usamos mucho la huelga como recurso cuando las empresas se ponen intransigentes.

Cuando empezamos a organizarnos, teníamos muchos problemas con las diademas (audífonos), los horarios de trabajo que no se cumplían según lo reglamentario, ni tampoco en el tema de las horas extras. Con el tiempo hemos ido logrando mejorar todas estas problemáticas mediante la acción del sindicato.”

CHILE

Macarena Ortega, Confederación Nacional de Trabajadores del Comercio, Producción y Servicios, CONTRACOPS

“En nuestra organización trabajamos fuertemente para motivar la participación de los trabajadores en el sindicato.

Hemos tenido que superar la actitud de las empresas que, cuando se forma el sindicato, no respetan nuestro cargo sindical y tienden a intentar discriminarnos.

Yo lo he vivido en carne propia, pero lo he aprendido a superar, realizar mi trabajo y a la vez las responsabilidades que demanda el cargo en el sindicato.



Participantes del Taller sobre Centros de Contacto, organizado por la Fundación Friedrich Ebert y UNI Global Union – Américas, San Salvador, El Salvador, julio 2015

Sin embargo, lo más importante es enfocarse en el trabajo, motivar a nuestros compañeros y compañeras, y actuar y participar legalmente, con apoyo del sindicato, contra la empresa cuando no está cumpliendo las leyes de nuestro país.”

REPÚBLICA DOMINICANA

Josías Eustaquio Dinzey, Sindicato de trabajadores de la empresa ACS XEROX, SITRAXEROX

“En nuestro país los *call centers* están ubicados en Zonas Francas.

Gran parte de las personas que trabajamos ahí tenemos formación profesional. En mi caso, comencé trabajando en el *call center* que da atención al cliente para los usuarios de la empresa Xerox.

A medida que pasaban los años fuimos sintiendo la enorme necesidad de organizarnos en un sindicato, pues no había beneficios y las condiciones iban empeorando.

Fui de los fundadores de ese movimiento y me costó, porque la empresa me mantuvo fuera por cerca de dos años. Finalmente, con el apoyo de la Federación, gané mi caso en los tribunales. La empresa se vio obligada a reinstalarme y eso nos permitió ganar la confianza de los trabajadores que pronto se fueron incorporando a nuestro sindicato.

Actualmente, hemos logrado un contrato colectivo de trabajo, que luchamos día a día por hacer cumplir. Estamos organizando ya en otros *call centers* y ayudamos a fundar la Unión Nacional de Empleados de *Call Centers*, UNECA.”

El acoso sexual y laboral como un riesgo psicosocial en el trabajo

La Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo vino a brindar un elemento nuevo para luchar contra el acoso sexual y laboral, al calificarlo como un riesgo psicosocial. Esto implica que debe ser tratado como cualquier otro riesgo a la integridad de las trabajadoras y los trabajadores (con especial énfasis en las mujeres, que son mayoritariamente quienes se enfrentan a este tipo de conductas) y por lo tanto, se deben tomar las medidas requeridas para prevenirlo y erradicarlo del centro de trabajo.

Protocolo Sindical de Atención y Erradicación contra la Violencia de Género en el Mundo del Trabajo

Esta nueva realidad incentivó a diferentes sectores del movimiento sindical a crear nuevas herramientas de acción, tal es el caso del *Protocolo Sindical de Atención y Erradicación contra la Violencia de Género en el Mundo del Trabajo*, que la Coordinadora de Mujeres Sindicalistas de El Salvador, CMSES, presentó en noviembre de 2015.

Para conocer más de este protocolo, Marta Zaldaña, integrante de la Coordinadora, nos cuenta sobre esta iniciativa.



Marta Zaldaña, CMSES Integrante

“Desde la Coordinadora de Mujeres Sindicalistas se ha venido trabajando por la inclusión del tema de la violencia contra la mujer en el mundo del trabajo en la currícula educativa sindical. Esto nos ha llevado a procesos de sensibilización para conocer la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia y cómo esta se incorpora en el quehacer del mundo sindical y del trabajo, a partir de muchos casos que se han llevado a los diferentes espacios en donde la coordinadora es parte.

En la Concertación por un Empleo Digno para las Mujeres, cada año vemos un aumento de los casos de denuncias por acoso laboral y acoso sexual, y

debido a eso desde la Coordinadora decidimos incursionar en este tema que, a pesar de ser viejo en la práctica, es nuevo en cuanto al quehacer del movimiento sindical.

Creemos que el sindicato como institución, puede ser un instrumento garante para la erradicación de la violencia en el mundo del trabajo, teniendo como base que en El Salvador hay instrumentos penales contra el acoso sexual, pero que hay vacíos institucionales a la hora en que las mujeres denuncian en sus centros de trabajo, ya que no hay procedimientos administrativos ni tampoco instrumentos de acompañamiento desde su organización sindical.

Creemos que el protocolo puede llenar ese vacío en el quehacer sindical. Esto también será un factor positivo para la imagen de los sindicatos, de manera que las mujeres puedan sentirse reivindicadas y acompañadas por su organización sindical. Siendo una herramienta básica y útil para que las organizaciones que son parte de la Coordinadora y otras que lo consideren a bien, hagan suyo el instrumento, para que hayan personas sensibilizadas y capacitadas en una ruta de atención a casos de violencia en el mundo del trabajo.

Así, desde el sindicato se podrán plantear políticas institucionales en los contratos colectivos donde estos existan, o bien presionar para que se

puedan desarrollar políticas de atención a los casos de violencia en los reglamentos internos de las empresas, porque administrativamente en muchas empresas y en las instituciones del Estado, encontramos la práctica de que como ya está penalizado el acoso sexual, se le dice a la víctima que debe usar las instancias pertinentes, pero administrativamente no se hace absolutamente nada y queda ese vacío.

De esta manera, es una ruta de trabajo para los sindicatos, ya que tendrán un instrumento para poder asesorar, acompañar y darle seguimiento a los casos que se están planteando.

También se trata de preparar a compañeros y compañeras en esta materia, tener la sensibilidad de hacer cambios logísticos en los locales de los sindicatos para que existan espacios físicos donde se puedan abordar estos temas con la necesaria privacidad y confidencialidad, y así las compañeras puedan comentar y exponer sus denuncias.

A los sindicatos, que son instancias que buscan la justicia social, el protocolo les viene muy bien, y esperaríamos que todos los y las colegas estén abiertos a considerarlo, pues les va a facilitar muchas cosas en el trabajo sindical. El protocolo lleva fichas técnicas para llevar los registros y expedientes de casos, así como ejemplos de campañas de motivación.

Esto también será útil y complementario a la labor de los Comités de Salud e Higiene, ya que en el marco de la Ley General de Prevención de Riesgos deben prevenir el acoso sexual y laboral dado que es concebido como un riesgo psicosocial.”

Acoso Sexual y Acoso laboral. Un caso emblemático

Tal y como señaló la Coordinadora de Mujeres Sindicalistas en sus motivaciones para crear e implementar el Protocolo Sindical de Atención y Erradicación contra la Violencia de Género en el Mundo del Trabajo, el aparato estatal aún está lejos de ser un espacio exento de violaciones a los derechos de las mujeres, a pesar de la postura pública gubernamental frente al tema y a los avances en términos de legislación nacional. Más bien, persisten en las diversas instituciones estatales, graves prácticas como el acoso sexual y el acoso laboral sin que se implementen en todos los casos, procedimientos administrativos claros y efectivos para la protección y acompañamiento de las personas afectadas.

A través de la denuncia de una organización sindical de la administración pública, a finales del año 2015 tuvimos acceso al caso de un grupo de empleadas de uno de los Ministerios que han venido enfrentando acoso sexual y laboral por parte de su jefe inmediato. Inicialmente Las trabajadoras otorgaron una entrevista a la **Revista Megáfonos**, autorizándonos a publicar además, muestras de los peritajes que el Instituto de Medicina Legal realizó a las trabajadoras para determinar las afectaciones.

Ante ello procedimos a contactar a la persona titular del respectivo Ministerio para conocer la versión oficial sobre el caso; sin embargo antes de recibir una respuesta a esta solicitud, una de las trabajadoras entrevistadas solicitó a la Fundación Friedrich Ebert por vía telefónica y luego vía correo electrónico no publicar la entrevista, argumentando que, dado que su caso ya se encontraba en el Ministerio Público,

temían que el hecho de publicarlo pudiese afectar de alguna forma el proceso legal. Asimismo las trabajadoras solicitaron al sindicato que no hiciera pública la denuncia.

Posteriormente la Fundación recibió una comunicación oficial de parte de la persona titular del Ministerio informando que por vía administrativa se habían tomado las medidas que la legislación vigente exige, entre las cuales se encuentra dar el aviso respectivo a la Fiscalía General de la República, proceso que llevó a la declaración del expediente administrativo como información reservada, razón por la cual no era posible para las autoridades del Ministerio emitir declaraciones al respecto.

Ante ello y respetando la decisión de las trabajadoras afectadas y los procesos legales del país, la entrevista otorgada por las trabajadoras no aparece en esta revista. No obstante, siendo una fundación política para la promoción de la democracia y los derechos humanos, nos mantendremos atentos a este y otros casos que pudieran sucederse en el futuro, con el fin de dar el apoyo y respaldo político que de nosotros y nosotras requieran las trabajadoras salvadoreñas.

Por tanto, consideramos importante llamar la atención en este tipo de situaciones e instamos tanto a las organizaciones sindicales como a las instancias de gobierno a: 1) tener “tolerancia cero” a casos como el antes mencionado; 2) a cumplir con las responsabilidades de representación y acompañamiento de las trabajadoras; 3) a desarrollar y revisar constantemente las medidas administrativas para la prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres en los espacios de trabajo; 4) a cumplir con la legislación nacional e internacional sobre derechos de las mujeres; y, 5) a trabajar de la mano con el ministerio público para hacer cumplir el debido proceso.

Avance de los contratos colectivos de protección patronal en El Salvador

El término de Contratos Colectivos de Protección Patronal, CCPP, es un término acuñado en México desde hace poco más de diez años, para describir una práctica de simulación bastante extendida en este país. Esta simulación consiste en la legalización de contratos colectivos firmados por los patronos con sindicatos que no tienen ninguna presencia, representatividad o legitimidad en el centro de trabajo, a manera de dificultar o impedir la organización sindical, al apropiarse de los derechos de negociación de manera anticipada por un ente extraño y ausente de los trabajadores y trabajadoras.

La práctica fue tan extendida y preocupante que la Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de las Américas (en sus expresiones anteriores, ORIT y CLAT), y la Fundación Friedrich Ebert en México apoyaron y promovieron la denominada “Campaña contra los Contratos de Protección Patronal en México” a partir del año 2007, esfuerzo al que se sumaron un importante grupo de organizaciones sociales, centros de estudio y apoyo, pero principalmente organizaciones sindicales independientes, afectadas por dicha práctica en sus intentos de representar a trabajadores y trabajadoras.

Las organizaciones que participan de la campaña resumen las características de este tipo de contratos de la siguiente forma: “Se firman entre representantes sindicales y patronales sin que en el proceso de

discusión y aprobación intervengan la mayoría de las y los trabajadores que están sujetos al mismo. Son detentados por titulares ilegítimos, no electos democráticamente por la mayoría de las y los trabajadores que dicen representar. Son administrados y/o revisados sin la intervención de la mayoría de las y los trabajadores (...) Cuentan con mecanismos legales y extralegales que les permiten operar sin dificultad.”⁸

Para 2009, el caso de los CCPP fue llevado por primera vez a la OIT y con los años este tema ha ido ganando espacio en las discusiones de este foro internacional tanto a través de casos específicos en el Comité de Libertad Sindical, como de pronunciamientos durante las conferencias anuales donde han intervenido la Confederación Sindical Internacional, CSI, y varios sindicatos globales, entre ellos IndustriALL Global Union (Federación Sindical de trabajadoras y trabajadores del sector minero, energético e industrial).

Más recientemente, durante la 104ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, desarrollada en el año 2015, se analizó el caso mexicano, lo que ha derivado en recomendaciones específicas de la OIT para que el gobierno lleve a cabo reformas a las leyes para evitar estas prácticas tan arraigadas.

Arturo Alcalde Justiniani, uno de los abogados laboristas mexicanos que más ha estudiado y

⁸ Caracterización de los CCPP en <http://www.democraciaiylibertadsindical.org.mx>

analizado el tema, manifestó en una reciente columna de opinión:

Algunas empresas internacionales empiezan a preocuparse por el alto nivel de simulación y corrupción que existe en México, sobre todo aquellas que no comparten plenamente la idea de ser cómplices de un sistema carente de legalidad, porque esto puede afectar su imagen frente a los consumidores y ante las comunidades laborales de sus naciones de origen. Si bien algunos empresarios celebran que en México, a diferencia de otros países, puedan escoger al sindicato de su preferencia, manteniendo esta decisión con la presión del Estado y cubrir salarios sumamente bajos, en una perspectiva de largo plazo, preferirían un sistema más honesto, legítimo y representativo que les diera estabilidad a futuro⁹.

En concordancia con lo señalado algunos meses atrás por el abogado laborista, el pasado 9 de noviembre de 2015, varias marcas internacionales entre las que destacan Walt Disney, Pilling-Van Heusen, Nike, New Balance, Patagonia, Adidas, Puma y American Eagle enviaron una carta al Secretario del Trabajo y Previsión Social Mexicano, Alfonso Navarrete Prida, en la que expresaban su preocupación y desacuerdo con los Contratos de Protección Patronal que son negociados por sindicatos de protección con

⁹ Columna “El modelo Laboral Mexicano a Debate Internacional. La Jornada, 27 de junio 2015.

miles de empresas a lo largo de México, a espaldas de los trabajadores y las trabajadoras.

Las marcas multinacionales de ropa que producen en México, presionadas por los potenciales conflictos y escándalos que una relación de simulación puede causarle a su imagen corporativa, dieron así un fuerte espaldarazo a las recomendaciones que el Comité de Aplicación de Estándares de OIT ha recomendado realizar a las leyes mexicanas.

Mientras todo esto sucede en México, en Centroamérica, como ya lo advirtieran en 2007 las y los fundadores de la campaña contra dichos contratos, el modelo de simulación para la protección patronal se ha venido extendiendo. El Salvador ha sido testigo de ese proceso.

Caso empresa ATENTO El Salvador

En el tema 5 de este número de **Megáfonos** compartimos información sobre las condiciones de trabajo a que se enfrentan las y los trabajadores del sector de *call centers* en El Salvador; a continuación compartimos un breve relato por parte de Saúl Navarro, Secretario General de la Seccional por empresa Atento S.A. de C.V. del Sindicato de Trabajadores de la Industria de las Comunicaciones, SITCOM, acerca de la experiencia en la empresa Atento-El Salvador donde se implementó esta estrategia de los CCPP, atacando así, la organización legítima de las y los trabajadores de dicha empresa y por ende, obstaculizando la mejora en sus condiciones de trabajo.

Saúl Armando Navarro, SITCOM, Secretario General, Seccional ATENTO

“Cuando nosotros creamos la Seccional Sindical de ATENTO con nuestros compañeros y compañeras con

quienes laborábamos dentro del *call center*, fuimos víctimas de varias discriminaciones sindicales y acoso laboral dentro de la empresa. Nosotros decimos popularmente una “cacería de brujas”, ya que existe en Atento una encuesta que se llama “Best Place to Work”, y como sabían que se había organizado un sindicato pero no sabían quiénes eran los miembros y directivos, usaron la encuesta como una forma de identificar a las personas descontentas que seguramente serían las que estaban dentro del sindicato.

Dada la encuesta, hubo un despido de personal, donde salimos despedidos seis de los siete dirigentes de la Seccional. Desde ese momento la empresa inició una pelea constante para saber quiénes eran los afiliados de la seccional, y continuaron los despidos más detallados.

Una vez despedidos, los directivos empezamos también una batalla legal, y la empresa usó la red *Facebook* para identificar a las personas que hablaban mal de la empresa y para saber de nuestros amigos, y toda esta gente fue despedida.

Como siguiente paso, la empresa empezó a constituir un sindicato paralelo (un sindicato amarillo, como decimos aquí), el cual lleva el nombre SINTRABATES (Sindicato de Trabajadores de Empresa Atento El Salvador), tiene 35 empleados, algunos son trabajadores pero son empleados de confianza. Identificamos también que también gerentes y la Licenciada Boyer, que era la pagadora de la empresa y parte de la junta de accionistas, habían sido los constituyentes del sindicato.

La intención de esto era bloquearnos a nosotros como sindicato la posibilidad de entrar a una negociación colectiva, y para esto plantearon la firma de un contrato colectivo de trabajo negociado voluntariamente por la empresa con el sindicato SINTRABATES. De esta manera, en un *call center* de más de mil quinientos trabajadores, la empresa firmaba un contrato colectivo con un sindicato de tan solo 35 miembros, entre los cuales estaban gerentes y accionistas. Para nosotros es claramente un sindicato y un contrato de protección patronal.

No dudamos que esas acciones fueron asesoradas por el bufete de abogados de la empresa, con los insumos que



les proporcionaron desde la gerencia de México, desde donde se controla la gerencia de El Salvador y Guatemala, pues lo mismo hicieron en el vecino país, y en el mismo México, para bloquear la organización de las personas trabajadoras. De hecho, en México el caso de Atento es ampliamente conocido por la lucha que se dio por parte de los trabajadores y trabajadoras contra el sindicato de protección patronal.

Cuando revisamos el contrato firmado entre Atento El Salvador y SINTRABATES, vemos que no hay ninguna prestación adicional a las trabajadoras y trabajadores, sino que es una simple copia de las prestaciones que ya establece como obligatorias la ley laboral de nuestro país, plasmada en el Código de Trabajo. No hay cláusulas, capítulos o articulado que nos dé mejores condiciones de trabajo. Fue solo una técnica legal para bloquearnos a nosotros la negociación colectiva, pues habiendo un contrato vigente nosotros, tendríamos que superar el 51% en afiliación de trabajadores para negociar mejoras a ese contrato.

Ante esto, nosotros como sindicato iniciamos una batalla en la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, aduciendo que ese sindicato se había creado de manera ilegal al contar entre sus miembros fundadores a patronos y personal de confianza. Nuestro recurso fue admitido desde hace dos años pero no emitieron una medida cautelar y el sindicato de protección sigue teniendo la titularidad del contrato y su junta directiva registrada, aunque la mayoría de trabajadores y trabajadoras desconocen que ese sindicato existe y menos que existe un contrato colectivo. Te pudiera decir que solo las jefaturas saben.

Esta práctica existe en varias empresas del país, pero nos preocupa que este sindicato de protección se aplicó de una manera muy rápida. Fue una cuestión de dos meses para formar el sindicato y como de un mes para solicitar

y aprobar el contrato colectivo, el cual para nosotros, es claramente de protección patronal.”

Caso empresa Calvoconservas El Salvador

En el caso de CALVO, la atunera española instalada en el departamento de La Unión, las denuncias de esta simulación están bastante documentadas por una queja presentada ante el Comité de Libertad Sindical en el año 2007 por la Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores Salvadoreños, CSTS, la Federación Sindical de Trabajadores Salvadoreños del Sector Alimentos, Bebidas, Hoteles, Restaurantes y Agroindustria, FESTSSABHRA y la Unión Internacional de Trabajadores del Alimento, UITA; queja que se ventiló bajo el caso 2571.

El Informe Definitivo de la OIT, fechado en noviembre de 2011,¹⁰ incluyó la información complementaria enviada por el Gobierno de El Salvador, luego de que el Ministerio de Trabajo atendiera la recomendación del Comité para investigar las alegaciones sobre la conformación de un sindicato bajo control patronal en mayo de 2007, y la rápida firma de un contrato colectivo que cumple con todas las características de uno de protección patronal.

El informe definitivo dice: *El resultado de dicha investigación es concluyente y confirma lo denunciado en su momento, en los años 2007 y 2008, respectivamente, por el SGTIPAC y el SITIPA. (...) Se verificó que de los 40 miembros constituyentes de STECESSACV (Sindicato bajo control patronal), cinco miembros fundadores tenían la calidad de jefes y jefas, y 16 miembros fundadores desempeñaban el cargo de supervisores.*

El informe del gobierno pudo corroborar que los dos principales directivos sindicales de la organización bajo

10 El informe completo en: <http://ow.ly/UzOli>

control patronal ganaban un salario de USD \$1,050.00 y \$900.00 dólares, respectivamente. Es decir, cinco y cuatro veces más que los USD \$195.00 dólares que ganaban el resto de trabajadoras en la atunera española. El Comité estableció que todo lo anterior eran inequívocas transgresiones al Convenio 87 y 98 de la OIT.

Similar a lo señalado en el caso mexicano, la OIT ha pedido al Gobierno salvadoreño que *tome medidas para garantizar que los sindicatos que afilien a un número sustantivo de miembros con cargos de representación patronal no puedan negociar en nombre de los otros empleados.*

Luego de cuatro años de las recomendaciones, no se conoce de ninguna acción del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la dirección señalada por la OIT en este tema.

A continuación, la entrevista realizada a Lilian Nohemy García, Secretaria de Organización de la Seccional Calvoconservas de El Salvador, del Sindicato de Trabajadores de la Industria de Procesamiento de Alimentos, SITIPA.

Lilian Nohemy García, SITIPA Secretaria de Organización, Seccional Calvoconservas

Revista Megáfonos: ¿Cómo se ejerce, de parte del sindicato bajo control patronal, la desprotección e incluso, el hostigamiento hacia las trabajadoras?

Lilian García: El sindicato bajo control patronal se reconoce en la empresa porque su secretaria general se dedica básicamente a viajar, como dicen en la planta “a gastarse las coras¹¹ de los trabajadores”, pero las otras personas de la junta directiva son las encargadas de vigilar

11 “Coras” es como se llama popularmente en El Salvador a las monedas de USD \$0.25



Lilian Nohemy García, SITIPA, Secretaria de Organización, Seccional Calvoconservas

a las trabajadoras, las mal informan con la jefa de planta y luego ellas llevan a las compañeras a la oficina de Recursos Humanos, cuando van a ser sancionadas o despedidas. Ahí les dicen que si no alcanzan las metas, se les va a hacer un llamado, luego las amonestaciones, las suspensiones y luego el despido. Esa amenaza la están haciendo de manera general.

Ese sindicato en ningún momento va a defender a alguien ni aunque sea su propia afiliada. De hecho, cuando una de las afiliadas del sindicato patronal se queja o se les empieza a salir de control, rápido la despiden. Así sucedió

con una de sus afiliadas de nombre Irene, quien antes había sido directiva varios años; viendo las formas de presión y maltrato injusto a sus compañeras, reclamó y se fue a quejar con una de las inspectoras españolas del sistema SA8000,¹² de nombre María José, y a raíz de eso fue despedida sin su pasivo laboral; “sin un cinco”, como decimos.

¹² El Grupo Calvo en El Salvador obtuvo una certificación por parte de la empresa Responsabilidad Social Internacional. Esta certificación hace referencia a que la empresa en cuestión cumple con condiciones laborales más allá del mínimo y con la legislación vinculada a temas como trabajo infantil, trabajo forzoso, seguridad y salud, libertad de asociación y negociación colectiva, entre otras cosas.

RM: ¿Cómo afilia el sindicato patronal?

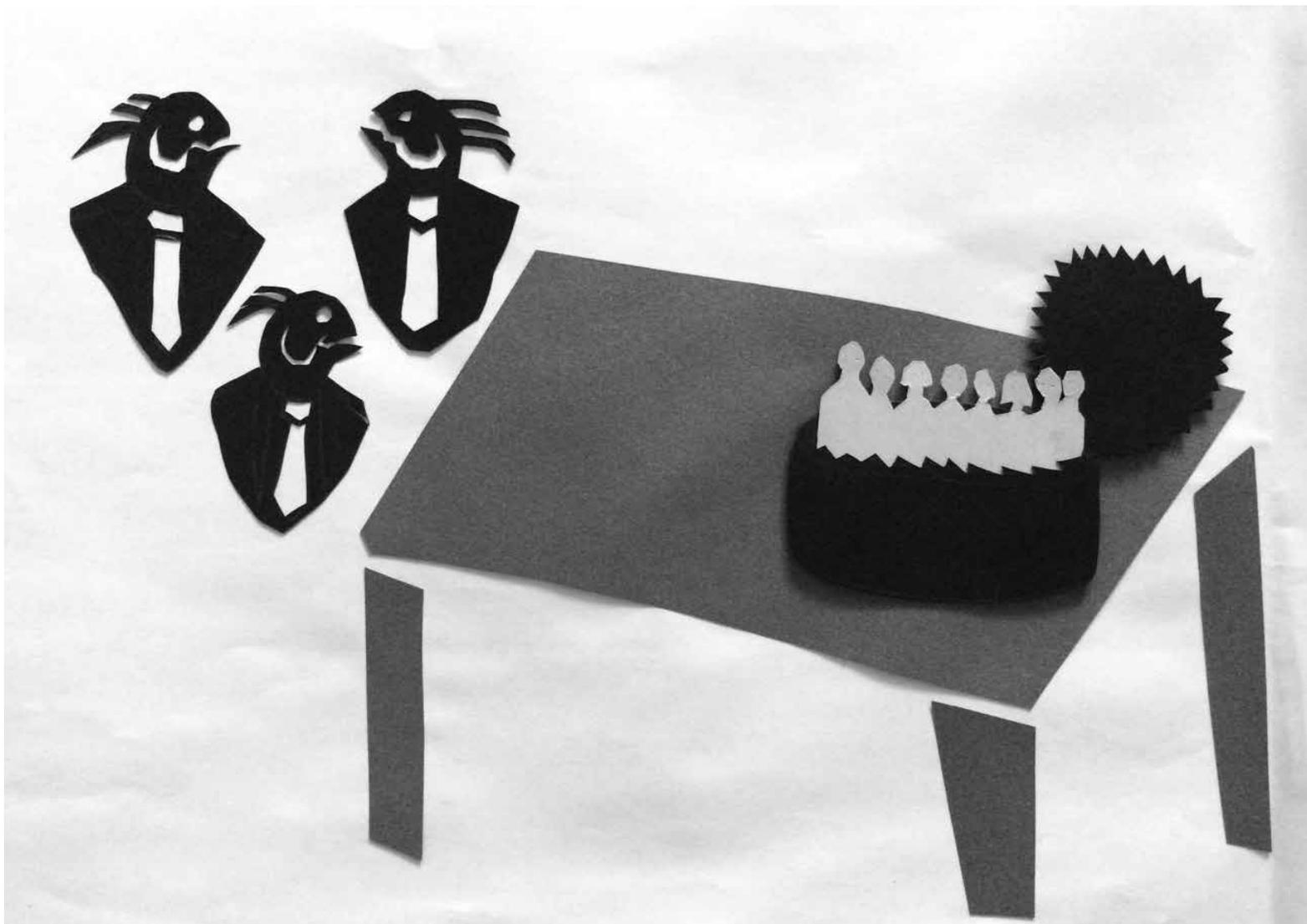
LG: Cuando van a entrar los trabajadores, el sindicato les recibe los papeles a las aspirantes a empleo. También hay que decir que las trabajadoras son revisadas sin ropa en la oficina de recursos humanos para ver si tienen tatuajes. Y luego de todo ese proceso pasan a una charla con el sindicato patronal donde se les presiona para que se afilien. Son pocas las compañeras que no lo hacen, ya que la mayoría se sienten intimidadas, y cuando se quieren desafiliar no les firman la constancia de desafiliación para que le cueste a la compañera andar desafiliándose, perdiendo tiempo y dinero en viajes al Ministerio de Trabajo.

RM: ¿A su sindicato se le toma en cuenta en el Comité de Prevención de Riesgos?

LG: A nuestro sindicato no se le permite participar del Comité de Prevención de Riesgos, a pesar de que lo dice la ley, y debido a eso, hay accidentes de trabajo.

Tenemos el caso de una de nuestras compañeras directivas, que ha quedado con su brazo afectado por una caída, debido a que se sentó en una banca en mal estado en la zona de los casilleros y se rompió, y ella se golpeó gravemente. Ella ahora padece de hinchazón en el brazo, y esto se agrava porque tiene problemas de la tensión y de la tiroides.

La empresa ha montado un hostigamiento sobre ella para desesperarla, exigiéndole altas metas que no puede cumplir por la lesión en su brazo. Y el comité ni siquiera analizó el caso del accidente de nuestra compañera cuando sucedió. Además, la doctora que está en la clínica de la empresa no brinda incapacidades, a menos que una trabajadora se desmaye. Tampoco reportan como accidentes laborales cuando estos suceden.



“Mesa de negociación”

TEMA 8

FOTOREPORTAJE: Las manos invisibilizadas del mercado

Fotoreportaje: Katia Henríquez

Introducción: Gilberto García

Todas y todos, independientemente de nuestra clase social, en algún momento de nuestra vida cotidiana, dejamos una tarea necesaria para el normal funcionamiento de la sociedad en manos de otras personas. Llevarse la basura, limpiar un baño, dar seguridad a las viviendas, arreglar el suministro eléctrico, destapar una cañería, limpiar un espacio público que en la comunidad disfrutamos. Son tareas que usualmente preferimos que otras personas las realicen.

En nuestra realidad, donde el empleo formal es tan escaso y por lo cual hay un alto porcentaje de la población en el llamado “ejercito de reserva”, siempre habrá alguien con disposición a realizar tareas encaminadas a suplir las necesidades sociales por difíciles, peligrosas e insalubres que sean, para llevar el sustento a su hogar. Sin embargo, lejos de que estos trabajos se remuneren adecuadamente y tengan mayores protecciones por el riesgo inherente, pareciera ser socialmente aceptado que sean precarios, justificándolo bajo el argumento de que los realizan personas poco calificadas.

Frecuentemente hemos oído hablar de la mano invisible que mueve los mercados, como si los bienes y servicios que consumimos surgieran

por generación espontánea. En esta edición de **Megáfonos** quisimos mostrar “un ápice” de lo que hay detrás del funcionamiento de nuestra economía y de nuestra sociedad, haciendo un recorrido por las manos que han sido invisibilizadas por el mercado y que son las que realizan diversas tareas, que aun siendo peligrosas, insalubres o que requieren grandes esfuerzos físicos y psicológicos, son necesarias para la vida en sociedad y en comunidad.

Queremos resaltar la existencia de un importante sector laboral dedicado a las labores de publicidad, gran parte de ellos/as jóvenes, que a altas horas de la noche o bajo el inclemente sol, trabajan a varios metros de nuestra vista entre los rótulos y las luces de neón. A esas mismas alturas, laboran las personas encargadas de la transmisión eléctrica, tan esencial para la vida cotidiana.

Cómo dejar de mostrar el trabajo de las y los recolectores de basura y de las personas de saneamiento ambiental. Esas personas que mantienen limpias las ciudades y que estoicamente levantan desde las bolsas de basura que algunas personas lanzan por las ventanas de los vehículos o del transporte colectivo, hasta los desechos del sector residencial y comercial.

Importante es resaltar también que muchas personas no conocen la existencia de una cuadrilla de la Administradora Nacional de Acueductos y Alcantarillados, ANDA, llamada “Gambuceros”, cuya tarea es reparar y desobstruir las cañerías de aguas negras de cualquier tamaño y de cualquier zona urbana. O las personas que a diario realizan reparaciones en la red vial del país, y que únicamente reparamos en su existencia cuando resentimos o protestamos por las molestias del tráfico.

A lo largo de este recorrido, nos encontramos con que la representación sindical, significa para todas estas tareas la diferencia entre un empleo totalmente precario y la protección, la seguridad, las prestaciones, o inclusive la seguridad económica para las familias en caso que las y los trabajadores perezcan en el cumplimiento de su deber.

Vaya pues nuestro homenaje por medio de este fotoreportaje, a todos los héroes y heroínas de la clase trabajadora que laboran día a día, para cumplir las necesidades de una sociedad que frecuentemente, invisibiliza e incluso, olvida su existencia.



Trabajadoras/es subcontratados de la empresa OEK en Hospital de Niños “Benjamín Bloom”

A la hora de la comida

En la pequeña pausa de la comida, el panorama visual de las trabajadoras es una pila de sillas viejas, tablas, hierros y otros materiales que han sido desechados y alimentan con agobio el paisaje de quienes lo ven.

Comiendo

Entre el desorden y el polvo, las personas que ofrecen sus servicios de limpieza, a través de la empresa OEK, toman diariamente sus alimentos.

Es cada vez más frecuente encontrar que muchas labores en el aparato estatal están siendo subcontratadas, y se hace evidente la diferencia en las condiciones laborales de estos trabajadores y trabajadoras frente a las personas contratadas directamente por la institución.





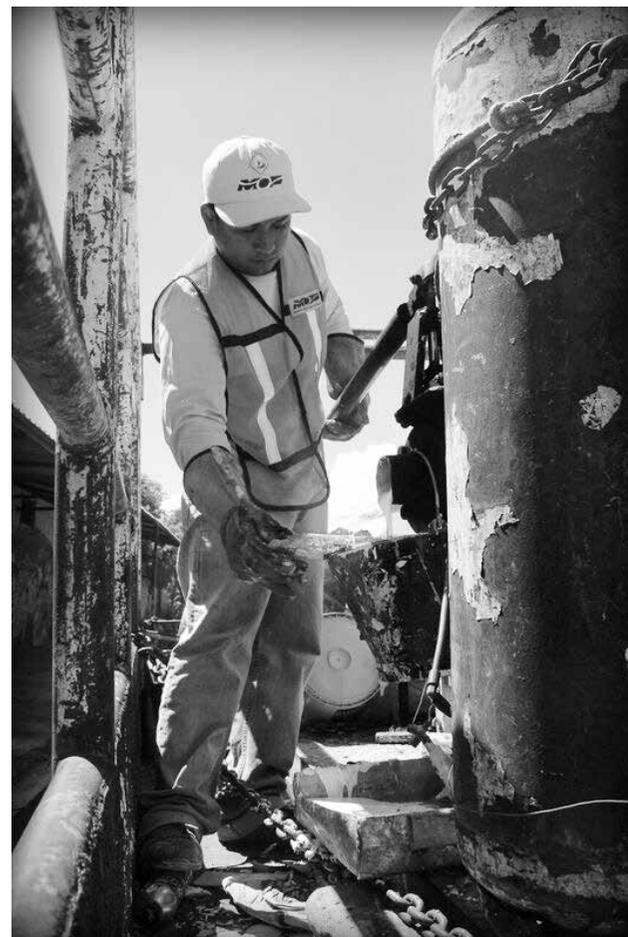
Preparando la pintura

Sin mascarillas y apenas con la protección de guantes en las manos, este trabajador prepara la mezcla de pintura que despiden vapores tóxicos que está a punto de inhalar.

Organizando a los subcontratados

Los empleados y empleadas de las empresas subcontratistas, a pesar de necesitar acompañamiento y organización sindical, muchas veces no son vistos como una población de interés para los sindicatos causa de sus contratos de corta duración.

Trabajadores/as subcontratados del Ministerio de Obras Públicas, MOP





Caldera móvil

Con el objeto de cubrir una mayor cantidad de tareas, se improvisa una caldera móvil que permite llevar los materiales necesarios para señalizar las calles. En ocasiones el ingenio sacrifica la seguridad.

Manos a la obra

Con entusiasmo y esfuerzo, bajo el sol y el calor, esta cuadrilla de trabajadores subcontratados, señala las calles del gran San Salvador.



Trabajadores de publicidad



Sin protección

Ante la ausencia de uniforme o equipo apropiado, se dificulta identificar que son trabajadores de una misma empresa dedicada al mantenimiento de vallas publicitarias.



Escalera

En la noche y sin la protección del arnés reglamentario para trabajos en alturas que superen los dos metros, estos trabajadores realizan sus labores en el sector de publicidad.



Allá en las alturas

Arriba en el cielo, es posible ver las pequeñas figuras de quienes trabajan en condiciones de riesgo ya que no cuentan con la protección necesaria en caso de caídas o accidentes.



Trabajo nocturno

En un país considerado el más violento del mundo, realizar labores que implican desplazarse por las calles puede significar un riesgo a la vida, sobre todo cuando se visitan zonas con altos índices delincuenciales, en especial en horas nocturnas.



Sincronía

Auxiliados de cuerdas y con una destreza que denota experiencia, estos trabajadores transforman en pocos segundos, una valla vacía en un mensaje publicitario.



Trabajadores/as recolección de basura

Pasa el camión

Diariamente por las calles de San Salvador, las personas que trabajan en la recolección de desechos, ven cómo transcurre su vida y su salud entre las bolsas de basura que tienen que cargar.

Recolección como reflejo de la segregación

Fotografía tomada en la Colonia Escalón del municipio de San Salvador, colonia donde residen personas de ingresos medios a altos, pero quienes hacen el trabajo de recolección de basura son personas de bajos ingresos.



Esperanza y dignidad

Un miembro de las cuadrillas de barrenderos de la Alcaldía Municipal de San Salvador, desarrolla con esmero y cuidado sus actividades.

Los sindicatos municipales procuran permanentemente dignificar estas labores.



Sonrisa

En las labores de recolección de basura, las mujeres suelen encargarse de barrer calles y aceras. Esta empleada de la Alcaldía Municipal de Mejicanos, pese a lo arduo de su trabajo, dedica un tiempo y una sonrisa para hablar sobre su experiencia.



En el camino, hacia adelante

Cumpliendo con firmeza en su trabajo, esta mujer camina diariamente bajo el sol, el calor, la lluvia... En su carretón de basura además de sus herramientas, cuelga un trapo, que le sirve para cubrirse un poco y una bolsa donde porta algunos objetos personales, alimentos y un poco de agua para calmar la sed.

Trabajadores/as de ETESAL



Arnés

Estos ingenieros especializados en seguridad laboral, nos muestran los diferentes tipos de ameses y el uso correcto que se les debe dar en trabajos a partir de dos metros de altura.



Orden y limpieza

De acuerdo a la legislación de prevención de riesgos, no solo es importante que exista el equipo de protección, sino debe haber también lugares apropiados para su almacenamiento y disposición.



Protocolo

Última revisión para verificar que todo esté listo y dispuesto para realizar el trabajo de manera óptima y salvando todos los riesgos.

Los/as trabajadores/as de la transmisión eléctrica poseen condiciones de trabajo reguladas bajo la negociación colectiva.

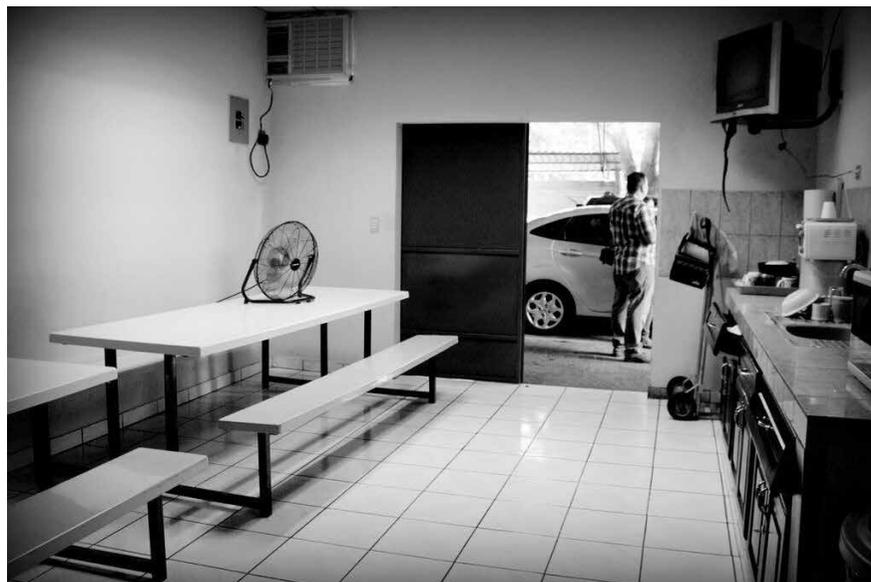
Precaución

Únicamente personal capacitado, autorizado y guardando las medidas de seguridad reglamentarias, puede ingresar en este espacio de peligro por el alto voltaje que corre por el lugar.



Espacio saludable para tener alimentación saludable

En este lugar, las trabajadoras y trabajadores pueden comer y tomar un descanso a gusto.



“Bienvenido. Pase adelante”

El buen trato y la sonrisa están esperando a la entrada de la clínica de salud integral.



Trabajadores de ANDA

Desayuno

El día empieza muy temprano con un desayuno breve y apresurado, bajo la luz artificial de unas bombillas que apenas alumbran este lugar gris y atiborrado de ropa húmeda, que cargan la atmosfera de alta densidad.



Empieza el día

La luz del día y un poco de aire se abren paso por medio de uno de los dos agujeros, que con dificultades cumple las funciones de una ventana. A pesar de los olores y la humedad en el ambiente, este hombre no pierde el ánimo y con una sonrisa amplia se prepara para comenzar su jornada laboral.

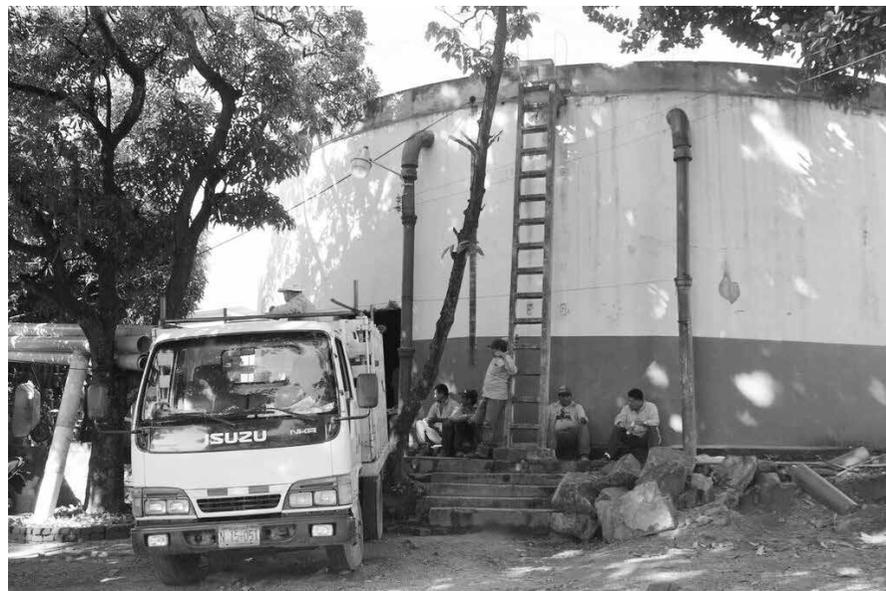
Gambuceros

Unidos por la organización sindical, por el trabajo y por las condiciones en las que lo realizan, se encuentra este grupo de trabajadores de la división de saneamiento ambiental de ANDA, quienes arreglan diferentes tipos de desperfectos y averías en los acueductos y alcantarillados.



En el tanque

Al iniciar la mañana, la brigada de trabajadores de ANDA conocidos como "Gambuceros", se reúnen en este antiguo tanque, que ha sido precariamente acondicionado para que cumpla las funciones de camerino y sala de estar.





Manos a la obra

Con el camión cargado del equipo y los materiales necesarios para las reparaciones, los gambuceros inician su recorrido laboral.



Aguas negras

El primer trabajo del día de la brigada consiste en desatascar una tubería de aguas negras en la Colonia Miramonte, en el municipio de San Salvador. De la tubería salen trapos, piedras, desechos fecales y malos olores.

Limpieza

Luego de cumplir con la primera faena del día, los gambuceros se limpian las manos con ayuda de un poco de agua, yodo y cloro y están listos para seguir a la siguiente tarea.



Entrevista a un trabajador "Gambucero"



Humberto Cruz, SITRAANDA Trabajador "Gambucero"

Cuando llegamos muy temprano en la mañana a la sede del equipo de trabajo encargado de saneamiento de aguas negras de la Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados, ANDA, ubicada en la colonia Flor Blanca de San Salvador, pudimos presenciar cuando se probaba un compresor de aire, que sirve para extraer, mediante un tubo plástico, los gases de los pozos y tuberías de aguas negras. Los trabajadores miembros de esta división tienen que realizar a diario, desobstrucciones o reparaciones de tuberías. Esta es una tarea sumamente importante para el buen funcionamiento de los drenajes de aguas negras, pero muy pocas personas conocen

que existe esta división especializada en ANDA.

Para conocer más de estas tareas entrevistamos a Humberto Cruz, un trabajador de esta división.

Revista Megafonos: ¿Podría explicarnos en que consiste su trabajo?

Humberto Cruz: La jornada que realizamos cada día se nos programa por las mañanas, dependiendo de dónde hay reparaciones que realizar. El trabajo de "gambucero" consiste en ir a desobstruir o reparar tuberías de aguas negras. Usamos equipo como: arnés, casco, mascarilla, pero a veces no lo podemos usar por la profundidad de los pozos en que nos introducimos. Hay algunos pequeños de 1.20 metros de profundidad, pero hay otros de hasta 9 o 10 m de profundidad, e incluso más hondos.

Todas las zonas de la ciudad tienen pozos hondos, ya que hay partes donde se juntan varias tuberías. Frecuentemente vamos a San Marcos, Ayutuxtepeque, la Colonia Escalón, San Martín, el Centro; son zonas que frecuentamos bastante.

RM: ¿Qué encuentran en las obstrucciones en estos pozos y tuberías?

HC: En las obstrucciones encontramos de todo: desde trapeadores, botellas, piedras, pedazos de palo, llantas. Lo más común es que cuando los pozos han quedado sin tapadera por alguna razón, la gente tira de todo ahí y es cuando se generan las obstrucciones. A veces cuesta mucho desobstruir y hay que llevar incluso bombas achicadoras para sacar el agua y poder trabajar. Porque tenemos tapones que están en la entrada del pozo, pero a veces han

avanzado y se encuentran hasta a mitad de la tubería.

Llevamos herramientas tales como: almárganas, varillas y tirabuzones, pero cuando no se puede con eso, entonces hay que romper; cuando ya ha avanzado demasiado la obstrucción y no se quita con estas herramientas. Pero antes de romper, nosotros hacemos todo lo posible para poder desobstruir, porque romper una tubería es mucho más complicado en tiempo, trabajo y recursos.

También sucede otro problema, y es en las zonas donde están conectadas tuberías de aguas lluvias a las de aguas negras. Eso no debería ser así pero sucede; hay muchas en la ciudad y estas son las que más fácilmente se obstruyen. Pero para eso nos pagan, justamente para realizar este trabajo.

Respecto al uso de equipo, repito, hay algunos trajes plásticos y mascarillas, pero no en todos los lugares se pueden ocupar, los lugares por donde entramos son muy angostos y no siempre caben, y otras veces no se usan debido a la profundidad.



Trabajadores "gambuceros"

El trabajo sexual y el debate sobre su calificación y regulación

El debate sobre la calificación, la regulación y, en general, sobre todo lo que tenga que ver con el trabajo sexual es siempre complejo y polémico, ya que implica un abordaje de la sexualidad de las personas como parte de un debate público, el cual muchas veces va cargado de fuertes sesgos culturales y religiosos. Para muchos basta con condenarlo moralmente. Para otros sectores, se trata de una de las peores formas de explotación y discriminación de las mujeres. También hay quienes ven una práctica que encubre la trata de personas e incluso la explotación sexual de menores. Un importante sector defiende propuestas para penalizar ya sea a la persona que presta el servicio o a quien lo demanda.

La organización Amnistía Internacional, una de las organizaciones no gubernamentales y de derechos humanos más grandes del mundo, al tratar de posicionarse sobre el tema, no estuvo exenta de este debate. Por varios meses, y luego de dos años de investigaciones en el tema, discutió internamente cuál sería el posicionamiento público, y el 11 de agosto de 2015, Amnistía Internacional anunció mediante un comunicado, luego de su reunión anual del Consejo Internacional realizada en Dublín, que acordaron recomendar a los Estados despenalizar el trabajo sexual y no tomar nuevas medidas para penalizarlo.¹³

13 Texto del comunicado oficial de Amnistía Internacional: <http://ow.ly/>

Amnistía Internacional quiso dejar claro que la despenalización no es equivalente a legalizar la prostitución, proteger a los proxenetas o a los tratantes de personas, práctica que exhortó a combatirse según las normas del derecho internacional. Amnistía también reconoció lo complejo del debate, que les llevó a hacer amplias consultas, y en ese marco, comparten las preocupaciones de los movimientos de mujeres y de los promotores del modelo abolicionista que busca penalizar la compra de servicios sexuales.

También comparten visiones con aquellas organizaciones que ponen en el centro de la discusión la desigualdad de género y la discriminación:

Somos muy conscientes de que la desigualdad de género y la discriminación pueden influir enormemente en que una mujer se dedique al trabajo sexual. Pero no creemos que el criminalizar a las mujeres por su falta de opciones o el utilizar leyes penales y prácticas policiales que hagan su vida menos segura sea la respuesta a este problema.

El artículo para la difusión del tema continúa:

Por eso, trabajaremos especialmente para que los Estados tomen una serie de medidas

UKxWO

*para empoderar a las mujeres y a otros grupos marginados con el fin de garantizar que nadie tiene que realizar trabajo sexual para sobrevivir. (...) Pero mientras ese cambio se produce, creemos firmemente que la despenalización les dará herramientas para poder protegerse y defenderse de extorsiones policiales, de agresiones físicas o sexuales, de ser expulsadas de su domicilio, y les podrá garantizar, entre otros derechos, el acceso a la salud.*¹⁴

Desde **Megáfonos**, dado lo actual de este debate, quisimos dar volumen a la voz de mujeres organizadas por varios años para defender sus derechos y que se definen a sí mismas como trabajadoras sexuales. Visitamos a la organización "Orquídeas del Mar" la cual, el 27 de octubre de 2015 estuvo cumpliendo 10 años de existencia, en el marco de lo cual les pedimos nos compartieran su perspectiva sobre el tema.

14 Amnistía Internacional propone despenalizar el trabajo sexual realizado sin coacción, abuso, ni explotación. Artículo Oficial: <http://ow.ly/UKxKP>



María Consuelo Raymuno, Orquídeas del Mar Presidenta y Representante Legal

Revista Megáfonos: ¿Podría comentarnos cuál es su visión acerca de la criminalización del trabajo sexual?

CR: El problema que tenemos en El Salvador es que el trabajo sexual no es legal ni tampoco es ilegal. Existe un vacío, y cuando hay ese vacío que no es ninguna de las dos cosas, lo que se da es que hay muchas violaciones a los derechos humanos de las trabajadoras sexuales, porque algo no está bien planteado. Entonces el tratamiento que se le

termina dando a estas leyes es que las autoridades criminalizan el trabajo sexual, y así nos criminalizan a las personas.

Nuestro esfuerzo tiene sentido porque estamos de acuerdo que hacemos un trabajo, cuando es autónomo, de libre elección, para el propio provecho y no de terceros; entonces nosotras lo consideramos un trabajo.

Y es por lo que estamos luchando en más de dieciséis países, que haya reconocimiento del trabajo sexual. En todos estos países estamos en la misma situación. Y cuando hablamos de países es porque es un esfuerzo regional; somos parte de la Red Latinoamericana de Trabajadoras Sexuales, RedTraSex, y en cada país hay organizaciones luchando por lo mismo.

Parte de ganar ese espacio empieza porque nosotras aceptemos la necesidad de reconocer que somos trabajadoras. ¡Y cuesta! Es un proceso; porque la estigmatización es muy fuerte de parte de la sociedad sobre nosotras.

Muchas compañeras que vienen a pedir apoyo, a veces nos las encontramos con sus familias y nos hacen “¡shh!” (que no hablemos), que no comentemos nada frente a las familias de todo lo que hacemos... y es entendible. Debemos ir construyendo un proceso para que la sociedad nos acepte como trabajadoras.

RM: ¿Cómo les ha ayudado ser parte de ese movimiento en los dieciséis países que nos menciona?

CR: Prácticamente desde que nacimos como *Orquídeas*, lo hicimos inspiradas por este movimiento. Para luchar por el reconocimiento, pero estando juntas y que el movimiento fuera de *mujeres trabajadoras*.

Recuerdo que antes estuvimos en otra organización y veíamos, por ejemplo, el caso de Elena Reynaga, la presidenta de RedTraSex, que nos inspiraba mucho. Su ejemplo nos animó a crear un organismo de nosotras y para nosotras. La Red Latinoamericana ha sido nuestra inspiración y ahí nos llenamos de experiencias y nos apoyamos entre nuestras organizaciones.

También hay que decirlo: nosotras queremos ser políticas, para proponer cambios para mejorar las condiciones de vida, de salud, de trabajo. Y para eso estamos trabajando, para tener un borrador de una propuesta de ley que podamos presentar a los diputados cuando consideremos que es su debido momento. Es un trabajo espontáneo que venimos haciendo en todos los países donde está la RedTraSex, para así poder tener y hacer avanzar una propuesta



de no criminalizarnos, o como también se le llama, de despenalización.

RM: ¿Qué piensan de organizarse en un sindicato?

CR: Cuando empezamos este movimiento de mujeres, hace 10 años (porque eso es lo que consideramos esto: ¡un movimiento de mujeres!), también pensamos en la organización de un sindicato. Sin embargo, consideramos que el gobierno en aquel entonces difícilmente nos iba a reconocer la personalidad jurídica, porque cuando oyeran “sindicato”, nos iban a tildar de gente rebelde. Fue por eso que decidimos registrarnos

bajo la ley de organizaciones sin fines de lucro, para conseguir la personería jurídica y eso nos ha permitido tener el respaldo de la legalidad.

Sin embargo, sí nos interesan los sindicatos, queremos buscar un acercamiento con las organizaciones sindicales para buscar más apoyo sobre cómo podemos unir fuerzas y apoyarnos todos como trabajadores y trabajadoras.

Pero también queremos aprender y conocer, porque sabemos que “de todo hay en la viña del señor”, y no queremos ser de un movimiento sindical y que nos vayan a utilizar, o solo para pagar una cuota. Quisiéramos hacerlo pero conscientes, conociendo

y aprendiendo de los beneficios de formar parte de algo más amplio.

Haydee Laínez, Orquídeas del Mar, Directora

Revista Megáfonos: Cuéntenos compañera, ¿a qué se dedican desde la organización que dirige?

Haydee Laínez: Soy trabajadora sexual, soy directora de Orquídeas del Mar y estoy estudiando Licenciatura en Trabajo Social. Si volviera a nacer, creo que volvería a ser trabajadora sexual, soy feliz con todo lo que hago. Las personas debemos tratar de ser felices y yo lo soy, ya que a partir de lo que hemos hecho en nuestra vida, hemos podido construir este movimiento de mujeres trabajadoras sexuales.

RM: ¿Y cómo ven el reconocimiento y la despenalización del trabajo sexual?

HL: Las trabajadoras sexuales necesitamos de un reconocimiento amplio de este trabajo, porque, sencillamente, existimos. Y si no, preguntémonos por qué el PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) en sus investigaciones pudo determinar que son más de 12 mil mujeres en el país que manifestaron que están ejerciendo este trabajo. Somos personas que necesitamos tener respeto, acceso a la salud, e incluso a las pensiones. Ahí vemos que tenemos compañeras de la tercera edad, de entre 60 y 90 años, que siguen ejerciendo el trabajo sexual.

Tenemos una Constitución de la República que es laica, y que dice que todas las personas somos iguales ante la Ley, que todas las personas tenemos derecho a la salud, a la educación, al salario, al descanso,

a las pensiones. Pero, ¿si decimos que somos trabajadoras sexuales, quiere decir que ya no tenemos derecho a todo eso? ¡Claro que no!, ¡las leyes siguen reconociendo que tenemos los mismos derechos humanos!

Yo, por eso, a donde quiera que voy me identifico como trabajadora sexual, ya sea si voy a la universidad, donde hago mis horas sociales o incluso si voy al doctor a hacerme mi citología como cualquier paciente. Yo sé que a la gente le cuesta aceptarlo y a veces se asusta. Pero ni modo, ¡ahí ando asustando gente! Construir esa convivencia donde las trabajadoras sexuales logren los mismos derechos, eso va ser el verdadero cambio. Esa es la sociedad más justa que queremos construir.

Parte de ser una trabajadora sexual concientizada también es protegernos de todos los riesgos, porque en la calle se mueve de todo, se mueven drogas, y eso es claro que no las movemos nosotras, pero está moviéndose en las calles, es una realidad. Y una trabajadora sexual que cae en las drogas o que cae en el alcohol ya es más vulnerable, va en detrimento de su vida y puede caer en otros problemas, se empieza a notar por su apariencia, se deteriora su vida, sus capacidades y está a merced de otros riesgos.

RM: Cómo cualquier otro trabajador o trabajadora...

HL: ¡Exacto! Como cualquier otro trabajador de cualquier tipo que cae en problemas de alcoholismo o drogas, se va ir deteriorando en sus capacidades en su calidad de vida y va a llegar un momento en que ya no va poder trabajar. Lo mismo tratamos de aplicar para nuestra situación. Porque cuando ya se cae en todo eso muchas veces se necesita rehabilitación.

RM: ¿Qué significa para ustedes ser defensoras de derechos humanos?

HL: No es nada fácil, ¡peor en estos tiempos! Nos enfrentamos no solo al acoso policial, sino también a las agresiones de algunos sujetos que se hacen pasar como clientes y a las agresiones de ciertos grupos relacionados con el crimen organizado. Esto último es más difícil de denunciar, pues somos vulnerables a cualquier ataque o represalia. Nosotras vivimos y laboramos en lugares que son complicados en materia de violencia y debemos saber cuidarnos.

Parte de cuidarnos ha demandado usar casas albergues, porque hay mujeres que ya han sido atacadas o agredidas. Tenemos estos recursos en Sonsonate, Santa Ana y San Miguel. Parte de ser defensoras de derechos humanos está relacionado justamente en que nos consideramos un movimiento de mujeres. Y eso pasa también por atender no solo la prevención de enfermedades de transmisión sexual, sino a tener un alcance nacional. Como dijo mi compañera, también sabemos que debemos ser políticas.

Por eso, a lo largo de estos años hemos formado una estructura de 40 lideresas que son todas trabajadoras sexuales, que es la estructura donde se toman las principales decisiones de nuestro movimiento de mujeres. Aquí nos reunimos semanalmente y discutimos los problemas de la realidad nacional. Por ejemplo, queremos saber cuánto es el presupuesto del Estado para educación, para salud, para carreteras. Ahí van surgiendo otras inquietudes. Por ejemplo ¿Qué es eso a lo que llaman el FOMILENIO (Fondos del Milenio)? Hace poco estuvimos discutiendo justamente de eso, en qué nos afecta, en qué nos beneficia.

Estas lideresas se han ido formando no solo en el tema de salud. Conocen y manejan la prevención de enfermedades de transmisión sexual, pero también lo manejan desde una prevención integrada, que implica protegernos de todos los riesgos y atender todas las necesidades de nuestra realidad. Esa es otra diferencia que nos demanda al ser un movimiento de mujeres trabajadoras del sexo, ser integrales en nuestros planteamientos.

RM: ¿Qué le diría a las personas que dicen que despenalizar el trabajo sexual es favorecer la trata de personas?

HL: Creo que todas y todos debemos comprender las diferencias entre trata, explotación o prostitución, y el trabajo sexual. Una persona víctima de trata está prácticamente contra su voluntad. Está obligada, atada, ha sido forzada. Una persona que está siendo explotada, responde a las condiciones de otros, de terceros, y generalmente es porque ha caído en esta condición por muchos y diferentes motivos.

Una trabajadora sexual maneja su tiempo, su horario, ejerce este trabajo de manera voluntaria y autónoma, decide dónde y cuándo va trabajar y el producto de su trabajo es para su propio provecho.

No somos las “roba maridos”, como alguna gente nos llama, ni nada por el estilo. Muchas veces ni queremos marido para nosotras. Como dice el slogan de RedTraSex: *somos parte de la solución para construir una sociedad más justa.*

A Arte y transformación social pero con seguridad social para los trabajadores y las trabajadoras del arte y la cultura



Paola Lorenzana, Artista y Profesional de las Comunicaciones

Revista Megáfonos: ¿Nos podría comentar sobre las iniciativas en que ha participado para apoyar a colegas artistas que han enfrentado graves problemas de salud y que no tienen acceso a la seguridad social?

Paola Lorenzana: Sí, la verdad, nos hemos enfrentado a situaciones en las que no es que yo o una sola persona haya ayudado a otras, sino esfuerzos colectivos que surgen del gremio y que se traducen en que entre todos y todas hacemos lo que podemos; ya sea que hacemos una presentación de baile, otros donan sus obras para venderlas y conseguir fondos, o sencillamente dar trabajo. Así vamos haciendo esfuerzos para apoyar a algún colega que lo necesite.

Yo me desempeño en el área de la danza, por ejemplo, y aquí estás expuesta a lesiones permanentemente. En esto, lo más difícil es que las lesiones nadie las cubre cuando eres artista independiente. Si hablo de mi caso personal: tengo un desgarre de cuello, una artrosis, dislocación de tobillos, esguinces de rodillas y he cubierto el tratamiento de todo esto por mí misma.

Las únicas personas que creo que tienen esta cobertura en el país, si hablamos de la danza, es la gente de la Compañía Nacional de Danza y los maestros y maestras de esta; la gente de la Compañía Nacional de Danza Folkórica es probable

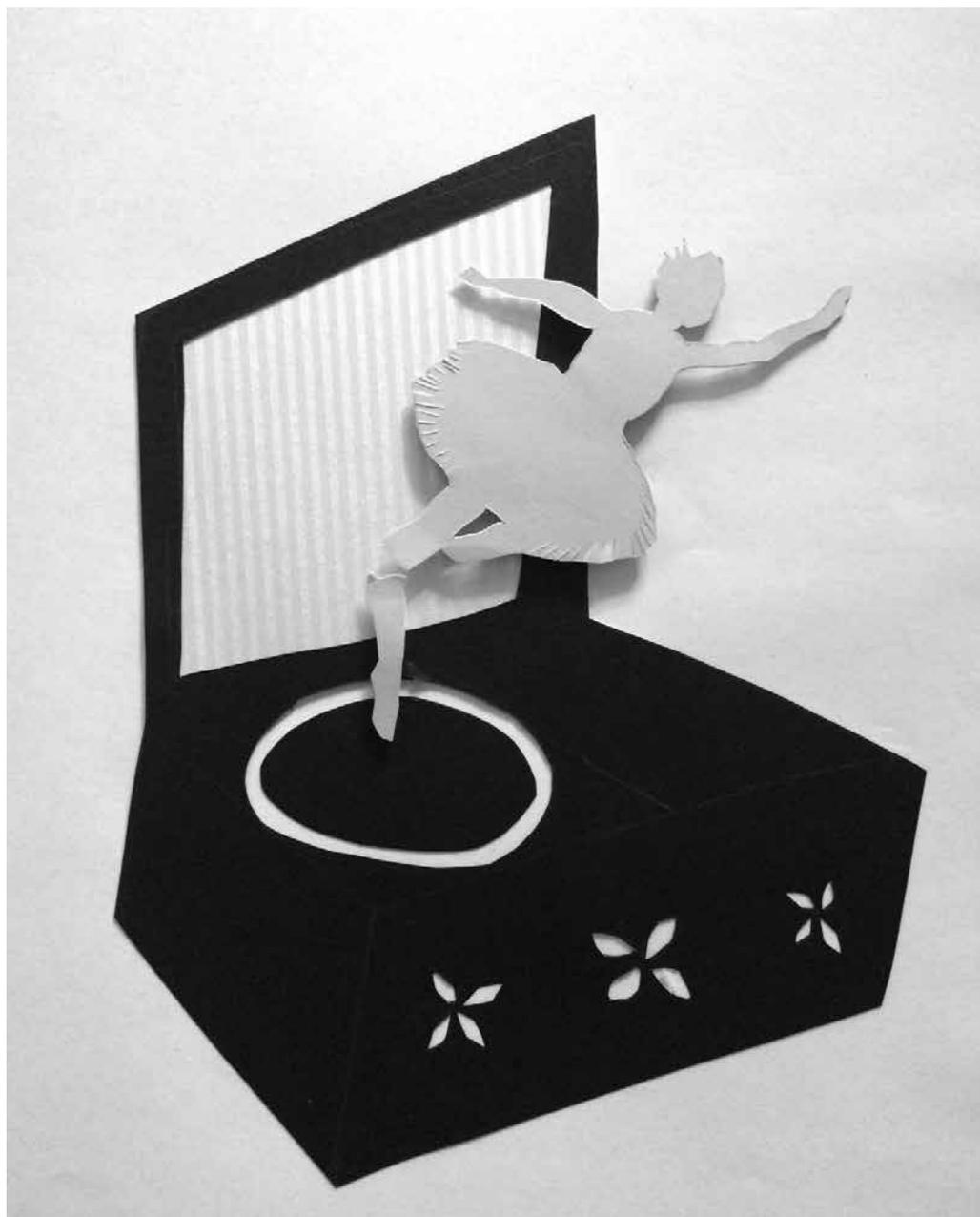
que también, porque todas esas son plazas que se audicionan cada año, pero no estoy segura si tienen todas las prestaciones de ley.

Pero, por ejemplo, tengo amigos mayores de cincuenta años que son artistas visuales, a quienes ya se les dificulta pintar porque tienen artritis en sus manos, entonces algunos pintan abstracto porque tienen lastimado el cuello.

No sé, la verdad que el tema de la seguridad social para las personas artistas es bien difícil, y no tiene nada que ver con que la gente aprecie o no aprecie el arte, sino que es una cuestión de ver el arte como una profesión. Yo, en mi Documento Único de Identidad, luché porque en la parte de ocupación me reconocieran como "artista". Y ahí está, pero me costó mucho, pues me decían que eso no era una profesión, que cómo podía comprobar yo que esa era mi profesión, entonces tuve que presentar mucha documentación de respaldo.

Yo creo que el problema no es si se valora o no el arte, es que ¡hay Artistas! ¡Trabajamos de eso!, vivimos o mal vivimos de eso y con las consecuencias de que la actividad requiere de tu habilidad, de tu cuerpo, de tu esfuerzo. Ahí vemos que a algunos artistas se les da pensiones al final de su vida, pero cuando ya su condición es muy precaria, pero que han sido reconocidos en el extranjero y aquí no tienen para sus medicinas.

Hay un caso en particular en el que me enfoqué bastante: se trata de una amiga que no tenía trabajo fijo, sino que estaba por contrato en su trabajo, y fue diagnosticada de cáncer. Entonces tuvimos que apoyarle de alguna manera y empezamos entre mucha gente a hacer gestiones: algunas de estas se le plantearon al Secretario de Cultura de esa época, para que le mantuvieran su trabajo y cotizara en el Seguro Social, y creo que haber logrado eso fue vital para que



"Fragilidad cultural"

podiera realizar su tratamiento y lograra sobreponerse y salvar su vida. Hicimos presentaciones, bailamos, vendimos obras y muchas otras cosas para apoyarle.

Ahora está recuperada, ya tiene más fuerza (claro, con las consecuencias de la enfermedad) y su trabajo es bien valorado. Pero imagínese alguien más que no es tan conocido o conocida, que va empezando su carrera o ya está en una condición que no le permite desempeñarse como antes y tiene un padecimiento, se va a enfrentar a una situación muy difícil.

Sobre las iniciativas para dar la posibilidad a los artistas de tener seguro social, realmente no estamos enterados sobre los avances en este tema. Personalmente participé en la consulta donde uno de los insumos fue precisamente lo de la seguridad social para los artistas.

También la inserción laboral. Hay dos ámbitos: por una parte estamos los artistas que somos independientes, y por otra parte quienes podrían ser insertados laboralmente en el sector público. Y por otra parte en el sector privado donde uno funciona como *freelance*.

Deberíamos también tener alternativas para aplicar a la seguridad social y empezar a ser reconocidos como un sector vulnerable y no un sector de élites. Tenemos que dejar la concepción que si yo no voy a bailar a los parques y a los pueblos —además gratis— no estoy cumpliendo la función social del arte.

Por ejemplo, el Secretario de Cultura actual¹⁵ se ha expresado sobre el arte como entretenimiento y no como la belleza, como algo que hay que admirar dentro de una concepción ortodoxa, purista. Pero después se habla de los temas sociales y de las transformaciones sociales que hay que hacer a través del arte. ¡Pero, pues sí!, si de transformaciones sociales

¹⁵ A la fecha en que fue realizada esta entrevista el Secretario de Cultura era el Dr. Ramón Rivas. Posteriormente este fue destituido de sus funciones.

hablamos, no hay que hablar de algo etéreo, tenemos que pensar también en las personas que producen el arte y empezar por ahí.

Ha habido programas, tales como la inserción de la educación artística en el plan educativo (ya no debe ser la clásica materia de “manualidades”). Supuestamente es todo un proceso: tiene que ser desde la música, desde la plástica, desde la danza. Pero al final, quienes imparten esas materias no son artistas, sino los mismos maestros que tienen sus plazas, y aunque en teoría ha cambiado, en la práctica siguen dando “manualidades”. Ahí deberíamos tener una oportunidad de insertar laboralmente a los artistas.

Ahí es donde actualmente tenemos un rompecabezas desordenadísimo, con cosas que deberían ordenarse de una manera lógica en una política institucional, para ir insertando al artista, dándole alternativas, ir combinando con la formación, subvenciones, fondos concursables... y así aunque uno no pueda insertarse en lo público, puede construirse alternativas para vivir dignamente y estar en condiciones de acceder a la seguridad social.

RM: ¿Cree que el tema de la salud y la seguridad social de los artistas es convocante para los esfuerzos de organización del gremio de artistas?

PL: Yo creo que los artistas y los artistas no encajamos en muchos espacios. No encajamos en el formal, no encajamos en el informal, no encajamos en el popular pero tampoco encajamos en el de élite. Siempre vamos a ser un gremio incómodo. Percibo que no interesa mucho en el gremio la promoción o el estímulo por la organización, quizás porque estas iniciativas tienden mucho a la verticalidad (pareciera ser su naturaleza), y aunque priman las frustraciones y lo que cada quien ha hecho a nivel individual, pareciera que ningún esfuerzo

colectivo da los frutos que se requieren para poder mejorar las condiciones del sector.

También creo que es parte del sistema que no permite que las personas que tenemos interés en mejorar las cosas que nos juntemos para generar transformaciones. Pareciera que funcionamos si estamos peleándonos entre nosotros, todo el sector artístico está así.

Si tenemos unos agrupamientos o asociaciones dentro del gremio, pero eso no son organizaciones, son más como clusters que nos impone el sistema capitalista para unirnos, para ver como generamos mejores ganancias, alianzas estratégicas, pues. Pero no es un movimiento organizativo para el gremio en función de condiciones sociales en equidad e igualdad. Y muchas veces esos mismos esfuerzos que hacemos para producir una obra, por ejemplo, nos llevan a desencuentros porque a alguien no le pagaron, que si se lo gastaron, etc.

Eso sí, es convocante cuando alguien se enferma o alguien está mal. La solidaridad brota, y no importa si fue con quien tuvimos un problema o desencuentro en el pasado, ahí estamos otra vez juntos y juntas, compartiendo, donando, bailando poniendo algo de nosotros. A mí eso me indica que sí hay capacidad de unirnos. Lo que no ha habido es interés de concretarlo y quizás de encontrar la mejor manera de cómo hacerlo.

Tuvimos una experiencia con mujeres artistas feministas y fue una buena experiencia. Nos posicionamos frente a la situación de las mujeres rurales y urbanas de escasos recursos y nosotros compartíamos todos los mundos. Fue una experiencia muy interesante y parte de lo que analizamos fue que al final los espacios de los artistas siempre quedan dominados por hombres, y no porque las mujeres no tengamos méritos. Creo que esa es una buena reflexión de la que podemos partir para también ir construyendo la organización del gremio.

Trabajo por cuenta propia y trabajo decente

¿Qué tan decente es su trabajo?

Por: Omar Rincón, Periodista colombiano

Director de FES Comunicación

www.c3fes.net

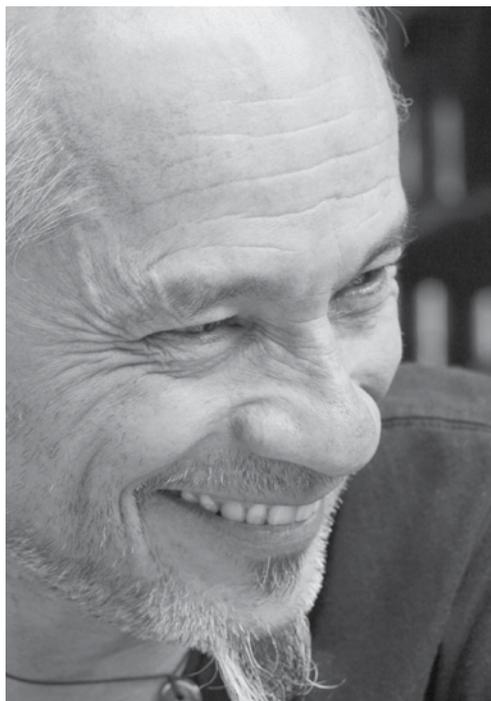
omar.rincon@fescol.org.com

El siglo XX se caracterizó por organizar el mundo de la vida alrededor del trabajo. La identidad del sujeto y la vida en colectivo pasaba por dónde y cómo se trabajaba. Pero llegó el siglo XXI y se impuso el capitalismo financiero (en el que importan son las acciones más que las personas) sobre el capitalismo industrial, y todos devinimos en un milagro de mercadeo y publicidad: esclavos o empresarios.

La primera opción del mercado es ser trabajador explotado. La Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de las Américas, CSA, llama la atención a que nuestra realidad en la región es “la esclavitud, la corrupción, el trabajo precario, los bajos salarios, los ataques de los Gobiernos a la legislación laboral” y que todo esto “está motivado por la codicia corporativa”, ya que “las grandes empresas creen que la mano de obra no es más que una mercancía y que los derechos laborales son perjudiciales para los negocios. Y nuestros Gobiernos les escuchan”. Lo más aberrante es que mientras “el PIB mundial se ha triplicado desde 1980”, “la desigualdad está batiendo récords históricos”.



“Felicidad tomada”



Omar Rincón, Director de FES
Comunicación
Fotografía: Pablo Corral

La segunda opción es renunciar a “llamarse” trabajadores para ganar la esclavitud de “sentirse empresarios”. Dejamos de ser trabajadores y pasamos a ser empresarios, emprendedores, innovadores y demás ilusiones de uno: ser su propio jefe, tener su propio tiempo, hacer su propia vida. Así el mejor producto del capitalismo ha sido decirnos que la felicidad está en ser empresario (aunque uno mismo sea el jefe, el empleado, el súbdito, el que hace todo) y el infierno es ser trabajador.

Así hemos llegado a una sociedad en que el trabajo y el trabajador es demonizado en nombre del empresario y el capital, un reino en que aceptamos ser explotados, no tener seguridad social, declinar de los derechos

laborales... y todo por la felicidad de ser empresario de su propia miseria.

Con el triunfo de las acciones sobre los humanos y del capital sobre el trabajador asistimos a una crisis de la occidentalización del mundo que está llevando a la crisis sistémica del modelo económico, la degradación del medio ambiente, el fanatismo religioso, el cierre de fronteras, el armamentismo obscuro, el triunfo de la corrupción y las mafias. Además de las acciones, el otro bien de venta son las emociones, la cultura de la nueva era: *dios está en vos y vos podés comprar la felicidad, la felicidad vía el consumo.*

En medio de todo este marketing de la “nueva era” del capitalismo, donde explotar al trabajador es la norma de la

economía y la “revolución de la felicidad” del empresario sin derechos es la posibilidad, hay un concepto-criterio-política que se hace cada vez más necesario, esa es la del TRABAJO DECENTE o DIGNO.

“El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres”, eso dice la OIT.

Si usted quiere saber qué tan digno o decente es su trabajo,
por favor responda el siguiente test:

	Dimensión del trabajo decente	SÍ	NO
1	Tiene contrato de trabajo estable y seguro		
2	Tiene salario justo		
3	Tiene seguridad social (salud, pensiones y prevención/atención de riesgos profesionales)		
4	Tiene régimen prestacional		
5	Tiene libertad de organización		
6	En su empresa existe el derecho a la negociación colectiva		
7	En su empresa no se discrimina por condición de género o raza y hay igualdad de oportunidades		
8	En su empresa existe el Derecho a la Formación en compatibilidad con su trabajo		
	Resultado del test:		

¿Cuánto trabajo decente tiene usted?

Concepción desde la OIT y la CSA del trabajo por cuenta propia y su derecho a la sindicalización

Desde principios de los años setenta se empezó a acuñar el término de sector informal entre las y los analistas de los temas económicos y de empleo, inicialmente para referirse a una importante parte del sector terciario de la economía en el que los trabajadores y trabajadoras —aunque a través de una relación desestructurada en cuanto empleo— desarrollaban una labor relacionada con el comercio y la distribución de las mercancías, ya sea por cuenta propia o en unidades microempresariales, cooperativas o grupos comunitarios.

Se identificaron como parte del sector terciario, pues los productos o mercancías que estas trabajadoras y trabajadores independientes (más conocidos como las vendedoras y los vendedores), revenden o distribuyen productos que provienen del sector primario y secundario de la economía, es decir, del sector agrícola o del sector industrial. Basta con analizar las ventas en el centro de San Salvador. Encontraremos verduras, frutas, alimentos preparados o no preparados, ropa, zapatos, implementos de uso diario, etc.

Las vendedoras y vendedores independientes prestan un servicio no reconocido en cuanto al comercio y la distribución de mercancías de otros sectores. Son en realidad el reflejo de la desregulación del tercer sector. Adicionalmente, este sector lleva la oferta de los productos a bajo costo lo más cerca posible de otros trabajadores y trabajadoras en su rol de consumidores/as.

Quizás por esa razón, el primer término con que se reconoció esta labor fue la de “sector no estructurado” de la economía. La Organización

Internacional del Trabajo OIT usó por primera vez este término en 1972, en un estudio específico para Kenia. En aquel momento, esto parecía algo nuevo y la literatura de la época hasta parece referirse a ello como un fenómeno coyuntural.¹⁶

Por su parte, el economista argentino Víctor Tokman, quien trabajó por 28 años para la OIT desempeñando cargos como director de Empleo y Desarrollo y director de la Oficina para América Latina y el Caribe, predijo en 1978 (basándose en las medidas de ajuste que en ese momento estaban en pleno desarrollo y con un fuerte componente laboral), algo que parecía escandaloso para la época, y era que en las siguientes décadas el sector informal se expandiría en todo el mundo, y que los trabajadores y trabajadoras no mejorarían sus ingresos.

Para 1991, en su reunión N°78, la OIT frente a una realidad que había rebasado todos los conceptos, se plantea el dilema:

[Si] la OIT y sus mandantes debían promover el sector informal como proveedor de empleo y de ingresos o tratar de extender al mismo la reglamentación y la protección social con la posibilidad de que de esta forma se redujera su capacidad de proporcionar empleos e ingresos a una mano de obra siempre en aumento.

Fue hasta el año 2002, en la 90ª Reunión, cuando la OIT establece una visión y una estrategia más completa y comprensiva del trabajo informal o desestructurado de la economía, en el documento “El trabajo decente y la economía informal”. En este informe se presentaron los resultados de estudios para determinar “quiénes forman parte de la economía informal y por qué está creciendo”, asimismo se logran consensos sobre la

¹⁶ OIT: Employment, incomes and equality: A strategy for increasing productive employment in Kenya (Ginebra, 1972).

necesidad de perseguir también el reconocimiento de la Declaración de Derechos Fundamentales de 1998 para dicho sector. Así como el reconocimiento de que la organización sindical de estos trabajadores y trabajadoras es la mejor forma para alcanzar los grandes objetivos de la Declaración.

De manera simultánea, la Confederación Sindical Internacional, CSI, y la Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de las Américas, CSA, a tono con el hecho de que fueron muchas de sus organizaciones las que jugaron un papel fundamental en hacer avanzar este debate al interior de la OIT, empezaron a dar cabida a los conceptos en sus debates y en sus planteamientos para hacer crecer el movimiento sindical a los sectores que fueron desmembrados o apartados de la economía formal o estructurada.

En el año 2010, la CSA, en cooperación con la Oficina de Actividades con los Trabajadores ACTRAV de la OIT, realiza un esfuerzo que significó un importante precedente, y fue elaborar un “Mapa de Estructuras Sindicales para Sectores Autónomos”, como parte del trabajo del Grupo de Trabajo para la Autorreforma Sindical, GTAS. En este esfuerzo, resaltó la experiencia de la Confederación Nacional de Trabajadores del Perú, CGTP, que dentro de sus estructuras confederales contaba con áreas de atención diferenciada para trabajadores “informales” y para el sector de “economía del trabajo”, donde se ubicaron microempresas, cooperativas y sector poblacional (o “comunidades” como se llama en El Salvador).

Previo a la 104ª Reunión de la OIT, en el año 2015, la CSI ha avanzado hacia la propuesta de una estrategia aún más actual, y esta consiste en describir como una “prioridad” de la CSI la “formalización” del trabajo. Sharan Burrow, con motivo de su disertación en la

Conferencia Internacional sobre la economía informal organizada por el sindicato danés LO y LO/FTF, describió a la economía informal como *el sector de la desesperación, con un predominio de las mujeres y de los jóvenes que están luchando para sobrevivir*.¹⁷

Luego de más de cuarenta años de debates alrededor de este tema, indican que el movimiento sindical internacional, abre sus puertas de manera clara a la organización sindical de los trabajadores y trabajadoras llamados “informales”, reconoce que esta organización es la vía para luchar por la protección social y el empleo digno y también, para su propia formalización.

¿Y qué opinan las vendedoras y vendedores sindicalizados al respecto?

Dolores Matilde García Miranda, Secretaria de Cultura Sindicato de Vendedores Independientes de la Calle Arce, SIMICA

“Nos organizamos como sindicato de vendedores independientes por una razón, y esta es que en la calle se sufre. Nosotros tomamos la decisión de estar en las calles porque no tenemos empleos, los empleos están “tirados”. Yo, con tercer grado de escolaridad, difícilmente puedo aplicar a un empleo y en administraciones anteriores de la Alcaldía nos quisieron reubicar. Pero usted sabe cómo está la delincuencia, irse a otra zona puede implicar que uno va un sector donde lo consideren contrario por el hecho de haber vendido en un lugar diferente. Yo

17 CSI, <http://www.ituc-csi.org/la-transicion-de-la-economia>

en mi zona ya tengo trece años de estar vendiendo, es por eso que ahí estamos bien, ya nos conocen que hemos estado vendiendo en las calles.

Si buscamos una solución de unificarnos alrededor de un sindicato y no una asociación o una cooperativa, fue por ver que cuando uno está unido como sindicato hay más apoyo de diferentes federaciones que nos pueden apoyar ante una crisis. Por ejemplo, en el año 2010, con la administración de Norman Quijano, fuimos desalojados, golpeados y reprimidos y no teníamos ninguna alianza o apoyo. Nosotros no queremos que se nos vuelva a revertir eso, que nos avientan nuestras ventas o que se las llevan sin que nadie diga nada, pensamos que uniéndonos como sindicato, nosotros vamos a tener apoyo frente a cualquier amenaza.

La experiencia que he visto ahora, uniéndonos a un movimiento sindical, es como una hermandad, las organizaciones se apoyan entre ellas en los momentos buenos y malos. Hoy, para la celebración del día del niño y de la niña, fuimos a realizar la celebración en el local de un sindicato que nos abrió las puertas en su local y se solidarizó con unos juguetes y unas bebidas. Igual, cuando un sindicato está en problemas y hacen los llamados pidiendo ayuda, nosotros vamos a apoyar en lo que sea necesario. Los sindicatos se apoyan entre ellos.”

Martín Montoya, Movimiento de Vendedores Unidos (Aglutina a varios sindicatos del Centro de San Salvador)

“Nosotros consideramos que la figura que debíamos buscar para organizarnos era la del sindicato, porque uno de los conceptos del sindicalismo es luchar por el derecho al trabajo. Nosotros consideramos que

lo que ejercemos en las aceras es vender productos, y eso para nosotros es un trabajo digno, y a través del sindicato se lucha por el trabajo a pesar de que estemos en la vía pública, unos con permisos, otros sin permisos, esta es la alternativa que nos queda como salvadoreños.

La administración anterior nos desalojó en diferentes cuadras, nos dañaron, nos criminalizaron ante la opinión pública diciendo que éramos contrabandistas, criminales y parte de las bandas del crimen organizado, lo cual no es cierto. Nosotros somos un sector de trabajadores por cuenta propia y somos el fruto de las malas políticas de empleo de los gobiernos anteriores. Por eso la opción que nos ha quedado es trabajar en la vía pública vendiendo.

La ventaja, que nosotros consideramos, de organizarnos como sindicatos es que primeramente hay un respeto, los sindicatos son protegidos por organismos internacionales como la OIT. Esta organización ha considerado el trabajo del sector informal o por cuenta propia como un trabajo digno, lo mismo que nosotros defendemos. También la figura del sindicato es reconocida por instancias gubernamentales como las alcaldías, la Procuraduría de Derechos Humanos y otros. “En fin! La figura del sindicato se respeta.

A nosotros nos interesa también estar como sindicatos organizados, porque nos da la viabilidad de tener una personería jurídica. Ya no nos sentimos como unos “simples vendedores” como nos trataba la derecha de ARENA en la administración pasada. Bueno, “escoria” nos llamaron una vez en la Asamblea Legislativa. Nosotros no somos eso, somos ciudadanos y hoy que estamos como sindicato nos sentimos con fortaleza en la legalidad, como trabajadores y como ciudadanos.”

A Trabajo subcontratado



“Emoticones contratados”

El tema de la subcontratación, también llamada *tercerización* o *“outsourcing”*, trabajos precarizados, etc. es un tema de permanente discusión y preocupación para el movimiento sindical salvadoreño.

Es importante mencionar que esta subcontratación se da tanto en el sector privado como en el sector estatal, y en casi todas las actividades económicas; desde las empresas estatales autónomas, el Gobierno central, las empresas privadas dedicadas a los servicios como la telefonía, la distribución eléctrica, los servicios de mensajería, mantenimiento, los servicios de atención al cliente (ya sean personales o vía *call centers*) y hasta en la misma producción industrial y manufacturera.

Algunas de las principales características de la subcontratación son: los trabajadores y trabajadoras bajo esta modalidad reciben remuneraciones con menores rangos salariales y menos prestaciones, tampoco cuentan con contratos por tiempo indefinido, sino a plazos generalmente cortos, y la organización sindical es mucho más difícil debido a su vulnerabilidad y al temor proveniente de la falta de estabilidad laboral. Adicionalmente, otra constante es que trabajos que cuentan con mayores riesgos a la salud son más proclives a la subcontratación.

Como mencionamos antes, la subcontratación no es un fenómeno exclusivo del aparato estatal, y puede que esta sea incluso aún más pronunciada en el sector privado. Sin embargo, tomando en cuenta la falta de instrumentos de transparencia en el sector privado y los avances en esta materia en el sector estatal, existe mucha más información disponible acerca de esta práctica en este último, razón por la cual en esta ocasión

hemos tomado como ejemplo de esta precariedad dos casos de empresas privadas subcontratadas por el aparato estatal salvadoreño.

También es importante llamar la atención en que el gobierno salvadoreño posee excepcionales posibilidades de mejorar las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores subcontratados en el aparato estatal, si así se lo propusiera. La experiencia desarrollada entre 2009 y 2011 en el Puerto de Acajutla es un buen ejemplo de lo que se puede hacer cuando hay voluntad política: en este caso, el Ministerio de Trabajo y la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma, CEPA, empresa estatal autónoma, unieron esfuerzos para incluir en los requisitos a las empresas para optar a contrataciones y licitaciones, una constancia de no existencia de procesos laborales judiciales y administrativos.

También, la Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública, LACAP, brinda la posibilidad a toda institución contratante de servicios subcontratados, de vigilar el cumplimiento de las leyes de la República, dentro de las cuales obviamente están las de índole laboral y las relacionadas con la seguridad e higiene en el trabajo, y la obligatoriedad de cotizar al seguro social y los fondos de pensiones.

Si bien es cierto, la práctica de la subcontratación creció en el aparato estatal salvadoreño durante los gobiernos neoliberales, entre 1989 y 2009; sin embargo, pasados casi siete años de gobiernos de izquierda, es mucho más legítima la expectativa de que las condiciones de trabajo, seguridad e higiene laboral de las trabajadoras y trabajadores subcontratados debe tender a la mejora, e incluso a su sindicalización.

Todo lo anterior, sin mencionar que muchas veces la subcontratación en el aparato estatal no responde a lógicas de racionalidad económica, pues es común que resulta más caro pagar a empresas subcontratistas, hasta

el doble o el triple por cada persona subcontratada, frente a lo que estas pagan en concepto de salarios a los trabajadores y trabajadoras. Por esa razón, empresas estatales como CEPA y CEL han sentado el precedente de contratar directamente a algunos sectores de trabajadores/as *tercerizados/as*.

A continuación contrastamos dos casos de empresas contratistas, una de seguridad y otra de limpieza, conserjería y personal "outsourcing", las cuales ostentan onerosos contratos en varias dependencias del aparato estatal, y testimonios de trabajadoras que nos describen la realidad que ellas y ellos viven desarrollando su trabajo para instituciones estatales, pero bajo una relación laboral con empresas privadas subcontratistas.

Caso SEGUSAL

La empresa Seguridad de El Salvador y Limpieza S.A. de C.V., SEGUSAL, ha estado bajo la atención de los medios de comunicación al menos desde marzo 2015, cuando un periódico matutino sacó a luz lo que consideraban irregularidades en el Instituto Nacional de los Deportes, INDES, en los procesos de adjudicación de licitaciones a esta empresa y a otras del mismo propietario a lo largo de 5 años.

El contrato vigente para brindar Seguridad y Vigilancia a las instalaciones del Instituto Nacional de los Deportes, INDES, entre el 1° enero al 31 de diciembre de 2015 asciende a USD \$397,980, según consta en el portal de información pública de dicha institución. Adicionalmente, el INDES cuenta con vigilantes propios, con prestaciones y horarios que se mantienen acorde a la ley, mientras que las posiciones más peligrosas y nocturnas son cubiertas por personal de vigilancia en condiciones de subcontratación.

Para el año 2015, también el Banco Central de Reserva contrató servicios de seguridad a la misma empresa por un monto de USD \$310,200.00.

También, para el Suministro de servicios de seguridad y vigilancia para diferentes dependencias de la Presidencia de la República, de enero a diciembre 2015, Esta ha contratado los servicios de SEGUSAL por un monto de USD \$153,000.00; servicios que, según fuentes de los y las trabajadoras de seguridad, se brindan a la Secretaría de Inclusión Social, al Instituto de la Juventud y al Palacio Nacional.

Entrevista desde el anonimato

Trabajadora de seguridad de la empresa SEGUSAL subcontratada por el INDES

Revista Megáfonos: ¿Cuál es la situación en el INDES, donde prestan el servicio?

Trabajadora SEGUSAL: Nosotros prestamos el servicio de seguridad privada al INDES, sin embargo, también ellos tienen su personal de seguridad, les llamamos "los azules". Este personal tiene beneficios muy superiores a los de nosotros. Ellos trabajan un horario de 8 horas laborales, contrario a nosotros que hacemos turnos de 24 horas laborales.

Este personal directo está ganando entre USD \$450.00 a \$500.00 mensuales y tienen todas las prestaciones de la Ley, y eso les da una ventaja que en cualquier institución que solicitan algún crédito para vivienda o préstamo de carácter personal, son aceptados. Por nuestra parte, cuando vamos a un banco a presentar una solicitud nos dicen que no pueden hacernos préstamos por el trabajo que tenemos.

La mayoría del personal directo trabaja casi solo de día, 8 horas. Tienen algunos que trabajan de noche. Pero como a ellos sí les pagan nocturnidad y horas extras,

ganan hasta cerca de los USD \$600.00 a \$700.00 dólares.

En la situación nuestra, por el contrario, hacemos turnos de 24 horas 4 días a la semana, con lo que estamos llegando a casi 96 horas a la semana. Y por el salario mínimo de USD \$252.00 al mes.

RM: ¿Y no han tratado de buscar un diálogo con sus similares en el INDES?

T: Nosotros dialogamos con los compañeros azules y ellos nos manifiestan que han dialogado con las autoridades, les han dicho que es justo que a los de la seguridad privada nos den aunque sea un incentivo, por lo menos un bono. Pero al parecer el Instituto dijo que va a darlo a través de la empresa, sin embargo nosotros no hemos visto nada. Eso quiere decir que la empresa se va quedar con el bono.

Esa es la razón porque las mismas autoridades están hablando que quieren cambiar de empresa, porque son ya demasiadas denuncias de violaciones a los derechos laborales de parte de esa empresa. No nos pagan las horas extras, no nos pagan el seguro de vida, lo cual es una obligación según la ley, e incluso el seguro social. Yo anteaer mandé a sacar una cita, pero me dijeron que no me la podían dar porque la empresa no ha pagado la planilla del seguro social.

RM: ¿Han tratado de buscar los beneficios del Fondo Social para la Vivienda para los préstamos de vivienda popular?

T: No. ¡Ningún préstamo! No nos dan préstamos en ningún lado por ser agentes de seguridad. Así nos lo manifiestan en las instituciones.

Última hora - Caso INDES

Antes del cierre de la edición de **Megáfonos 2015-2016**, se hizo del conocimiento del Lic. Juan José Gómez, Gerente Administrativo del INDES y del Lic. Hugo Herrera, asesor legal de la Gerencia, las denuncias presentadas por los empleados y empleadas de seguridad subcontratados. Los funcionarios manifestaron que la empresa denunciada fue cambiada para el período que empezó el 1º de enero de 2016 y que tenían conocimiento de denuncias de que a muchos de los guardias, no se les estaban respetando las prestaciones. Desde **Megáfonos** se ofreció la posibilidad de publicar su versión escrita de los hechos, pero hasta el cierre de la edición, no se obtuvo ninguna reacción escrita de parte de las autoridades del INDES.

Caso OEK DE CENTROAMERICA S.A. de C.V.

La empresa OEK DE CENTROAMERICA es una de las principales empresas subcontratistas del aparato estatal, y ateniéndonos a los contratos anteriores y



vigentes entre varias dependencias de Estado y dicha empresa, que se pueden encontrar en los portales de información pública, así lo ha sido en por lo menos diez años atrás. Sus servicios son generalmente de conserjes y empleadas/os de limpieza. Pero también cubre los rubros de seguridad, y prácticamente todo tipo de personal *outsourcing*.

En la modificación de la escritura de constitución de la sociedad, realizada por OEK de Centroamérica S.A. de C.V. el 9 de abril del 2011, y registrada ante el CNR, establece que la sociedad tendrá un amplio espectro de actividades comprendidas en la razón social, entre la que incluye una treintena de actividades, y que al final incluso amplía aún más diciendo:

Esta enumeración es ejemplificativa y no taxativa, por lo que no limita los conceptos básicos expresados al principio de esta cláusula, de tal manera, que para el cumplimiento de dicha finalidad, puede realizar toda clase de actividades permitidas por las leyes, no incluidas en la presente enumeración que tiene carácter meramente enunciativa.

No es una exageración entonces, decir que OEK puede ser subcontratista de prácticamente cualquier actividad laboral. En el caso del Ministerio de Relaciones Exteriores, tiene actualmente un contrato por USD \$71,355.68 para brindar servicios de limpieza durante el año 2015. Con el ISDEMU solo entre octubre 2014 y marzo 2015 sumó en dos diferentes contratos, el monto de USD \$75,510.00, también para servicios de limpieza.

Por su parte, la empresa estatal autónoma CEPA ha contratado a OEK para el año 2015 por un total de USD \$2,260,551.00, para subcontratar al personal de carga del Aeropuerto Internacional "Monseñor

Óscar Amulfo Romero y Galdámez”, así como a los vigilantes del Puerto de La Unión Centroamericana. En este caso, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a pesar del amplio espectro de negocios que OEK reconoce, declaró en julio de 2015 “no ha lugar” la formación de una seccional sindical de las empleadas y empleados de la terminal de carga del Aeropuerto, argumentando que OEK no se dedicaba a labores aeroportuarias. El grupo de sindicalistas intentó, sin éxito, revocar esta decisión.

En el caso del Ministerio de Salud, OEK subcontrata conserjes que laboran en algunas de las condiciones más precarias del sector. Labores en las que incluso su salud está expuesta, dado que realizan operaciones que incluyen el manejo de desechos hospitalarios, y hasta el transporte de muestras de los bancos de sangre en hieleras entre varias instalaciones hospitalarias. Estos trabajadores y trabajadoras no cuentan con mayores prestaciones. La mayoría de conserjes son mujeres que cumplen jornadas de hasta 12 horas al día y 72 horas semanales, sin pago de horas extras y únicamente recibiendo el salario mínimo.

A continuación se muestra el testimonio de una trabajadora que laboró bajo el contrato entre OEK y el Ministerio de Salud en el Hospital San Rafael, que le significó a la empresa un ingreso por USD \$579,285.00 para el año 2014. Al momento de la realización de esta entrevista, la misma trabajadora laboraba bajo el contrato entre la empresa OEK y el Ministerio de Salud en el Hospital Benjamín Bloom, contrato que para el año 2015, le significarían a OEK ingresos por USD \$323,715.70.

Entrevista desde el anonimato

Trabajadora de la empresa OEK subcontratada en Hospital de Niños “Benjamín Bloom”

Revista Megáfonos: ¿Nos podría contar su experiencia de trabajo como subcontratada en el Hospital Bloom?

Trabajadora: Llevo cerca de 10 meses trabajando aquí en el Hospital, aunque tengo varios años de trabajar para la empresa. Había trabajado en otro hospital antes y realmente no es igual aquí pues al menos nos trataban diferente. Uno aguanta lo que le dicen y el maltrato porque uno tiene necesidad. En el caso de la supervisora general de aquí del hospital de parte de la empresa, no nos maltrata físicamente pero sí emocional y psicológicamente, pues nos insulta. Yo creo que un jefe no tiene que tratarlo a uno de “hija de la gran...” y otras palabras más. Una vez que ella me trato de esa manera yo le manifesté que si ella merecía respeto, yo también; pero me respondió que “si yo fuera su hija ya me hubiera golpeado”.

Además, tenemos el problema de que no nos dan permisos y si uno falta, pues le descuentan a uno USD \$20.00 dólares, es decir, el día, el séptimo y una sanción, y yo gano USD \$6.00 dólares al día, entonces estamos bien mal. Hay compañeros que no hablan porque tienen miedo.

Antes yo estaba trabajando con otra empresa llamada SEPINSA, en otro hospital, y siempre los salarios eran bajos pero al menos no sufríamos maltratos. Luego OEK ganó la licitación en ese hospital, el San Rafael de Santa Tecla, y me pasaron con ellos. Pasé un año siempre ahí ya con OEK, después me trasladaron un mes al ISSS y luego para acá.

RM: ¿Cuáles son sus tareas aquí en el Hospital?

T: Bueno, hago la limpieza en tres áreas pero además voy a traer cosas del edificio hacia acá, llevo encargos del arsenal, del banco de sangre y de otras áreas; en realidad, de donde me manden. Nos dan media hora de desayuno y una hora de almuerzo; entro a las 6 de la mañana y salgo a las 6 de la tarde, pero si a veces falta algún compañero o compañera, yo debo quedarme el siguiente turno, es decir, la noche. Y, además, continuar al día siguiente con mi turno normal. Ya me ha tocado quedarme 3 turnos seguidos.

RM: ¿3 turnos de 12 horas, es decir, 36 horas?

T: Sí. Es obligación que uno se quede. Tengo que seguir porque tengo que cubrir mi área siempre. Yo les comento a mis compañeros que eso no era así cuando yo trabajaba en el otro hospital y con la otra empresa. Si yo me quedaba en la noche, después me iba a la casa, y aquí no, tengo que seguir y encima me lo pagan como ellos dicen.

RM: ¿Y cómo se lo pagan?

T: Me los pagan normal. Es decir como si no me hubiera quedado, no hay horas extras. No me dan un dólar más. Más fácil que me quiten y no que me den.

RM: ¿No le dan un día compensatorio?

T: No, eso no existe. Imagínese: ayer era un día que era feriado nacional (2 de noviembre) y solo nos dieron medio día libre, tuvimos que venir de 6 de la mañana a 1 de la tarde, casi hicimos una jornada, y lo que nos dicen cuando preguntamos es “que por unas pagamos todas”, y así hay días feriados que ni siquiera medio día nos dan. Normalmente trabajo 6 días a la semana, de seis de la mañana a seis de la tarde, y si me quedo un día de noche lo que hacen es darme dos días de descanso a la semana que son sábado y domingo.

Otro problema que tenemos es que hay preferencias entre nosotros, a mí, por ejemplo, me recargan de trabajo, me han asignado hasta 3 áreas de trabajo, y a otros les asignan solo una. Además hay compañeros que entran a las 7:30 de la mañana y se van a las 4:00 p.m., y les pagan aún más que a nosotros. Y eso es porque son los preferidos de la jefa. En mi caso, termino a las 3:30 p.m. mi turno aquí en el anexo, pero luego tengo que irme al edificio principal a hacer limpieza y luego de allá, termino a las 6:00 de la tarde.

Antes de venir aquí, la empresa me puso en el Hospital General del Seguro Social, pero la verdad solo estuve un mes, porque teníamos igual horario, de seis a seis, pero no me gustó el pago: USD \$150.00 dólares al mes.

Ese es otro problema, que nos atrasan el salario. Hoy por ejemplo, ya estamos a 3 del mes, y no nos han pagado, generalmente nos pagan hasta el día 7 u 8 de cada mes, aunque siempre ponen de pretexto que el Hospital no les ha pagado, aunque para mí, eso es mentira.

Yo estaría de acuerdo de trabajar de seis a seis pero que nos pagaran un poquito más, porque trabajamos más de 6 horas cada día, y pues yo tengo que pagar por el cuidado de mi hijo y no me alcanza el salario, porque ya con descuentos nos vienen saliendo como USD \$215.00 dólares en el mes.

RM: ¿Y cuándo terminan cada año el contrato, les pagan su aguinaldo o su liquidación?

T: ¡Con que no me han pagado el año anterior de mi liquidación! ¡Me deben un año! Y yo fui a reclamar mi año diciéndoles que si me daban mi tiempo o al menos los 15 días de vacaciones. Pero ellos argumentaron que no me podían dar ni el año ni las vacaciones porque al cambiar de lugar de trabajo ya era un nuevo contrato, aunque era siempre con ellos. Entonces ese año lo perdí.

RM: ¿Vacaciones?

T: No me las dieron tampoco. Y aguinaldo en el otro hospital nos dieron USD \$112.00 de aguinaldo, pero aquí nos han dicho que lo más que dan es USD \$50.00 dólares por año. Pero, a saber... tal vez me dan algo.

La verdad mucha gente se va. Hoy fui al edificio principal y me encuentro con que hay nuevos. Eso es porque la gente se ha ido por demasiado maltrato, los bajos salarios y porque nos tratan de "haraganes". Pero al mismo tiempo, somos a los que nos dejan los turnos de noche seguidos a los de día. Yo trato de evitar que me dejen de noche porque tengo hijos, pero ellos se molestan.

Su forma de desquitarse cuando no nos queremos quedar de noche es que después no nos dan permisos ni para ir al seguro, por eso a mí, cuando me dejan incapacidades en el seguro, ni las tomo, porque luego no me las pagan y tras que ya gano bien poquito, si me descuentan esas incapacidades no me va salir casi nada.

Última hora - CASO HOSPITAL DE NIÑOS "BENJAMÍN BLOOM"

Se conversó con el Doctor Álvaro Hugo Salgado, Director del Hospital Bloom respecto de este caso y se hizo de su conocimiento las denuncias recibidas. Aunque manifestó preocupación por estas, respondió que existe un contrato entre el hospital y la empresa subcontratista denunciada y que debe revisarse los términos de este contrato para que cualquier reacción se dé en el marco de dichas cláusulas contractuales. Desde Megáfonos se ofreció la posibilidad de publicar su versión escrita de los hechos, pero hasta el cierre de la edición no se obtuvo ninguna reacción escrita de parte de las autoridades del hospital.

El auge de la violencia como un riesgo laboral

Según la nota publicada por un periódico matutino el 9 de octubre de 2015, dos jóvenes trabajadores de una empresa telefónica fueron privados de libertad el día 6 de octubre en el municipio de Aguilares y fueron encontrados asesinados un día después, en las inmediaciones del municipio de El Paisnal. Los trabajadores —según la hipótesis policial— habrían llegado a una vivienda a instalar el servicio de cable, y al retirarse debido a que no encontraron a nadie, habrían sido abordados por pandilleros, quienes les secuestraron por el hecho de que sus Documentos Únicos de Identidad, DUI, indicaban un lugar de residencia dominado por una pandilla rival, lo que habría sido la causa del crimen.

Pero quizás el caso más impactante, es el de la masacre de 8 trabajadores de la Empresa Distribuidora Eléctrica Salvadoreña, EDESAL, y 3 cortadores de caña, en la zona de San Juan Opico, el pasado 3 de marzo de 2016. Los trabajadores realizaban labores subcontratadas de mantenimiento de tendidos eléctricos en una zona de alta incidencia de pandillas, eran jóvenes y al menos para dos de ellos, era su primer día de trabajo. Por su parte, los cortadores de caña fueron asesinados para no dejar testigos, ya que se encontraban en lugar por una casualidad que les costó la vida.

Relatos como estos son cada vez más comunes en la cotidianidad de nuestro país, y tomando en cuenta que existen profesiones que por su naturaleza desarrollan sus labores a domicilio o en las calles, quisimos conocer cuáles son estas afectaciones en el día a día de los trabajadores

y trabajadoras, y qué están haciendo sus sindicatos para enfrentar esta difícil situación. Encontramos que las demandas tradicionales de las organizaciones sindicales se van complejizando frente a la necesidad urgente de apoyar a los trabajadores y trabajadoras en las problemáticas relacionadas con la situación de seguridad.

Testimonio desde el anonimato

Trabajador del Servicio Técnico de CLARO (técnico en mantenimiento de las líneas de Internet) Afiliado a SITCOM - Seccional por empresa CLARO-CTE

“Nosotros, cuando andamos en la calle, corremos varios riesgos:

En primer lugar, corremos el riesgo de ser asaltados: andamos un vehículo de la empresa que no es de nuestra propiedad. Igual corremos el riesgo que si nos dañan el vehículo, generalmente el seguro no quiere cubrir los daños y a nosotros nos descuentan esos gastos.

Luego, las herramientas y los equipos que usamos: si se pierden o somos asaltados, aunque tengamos una explicación, la empresa nos los descuenta.

Nosotros entramos a lugares de alto riesgo y a veces nos registran, y si nuestro DUI indica un lugar de residencia dominado por un grupo rival, eso nos expone, aunque nosotros no tengamos nada que ver con esas dinámicas; y no solo corre riesgo nuestra vida, sino que nos roban el equipo y nuestras pertenencias personales.

A esa situación se debe en gran parte el estrés que andamos. Cada vez es más difícil andar laborando en la calle y convivir con ese peligro.

Por su parte, los jefes y supervisores, que no están expuestos a esos riesgos, nos presionan y exigen más de lo que podemos dar. Ellos quisieran que saliéramos aún después de las 5 p.m. sin pagarnos horas extras, no darnos compensaciones, etc.

El peligro que nosotros corremos es inminente cada día. El jefe, en lugar de preguntarnos cómo hacemos, a veces hasta se burla de nuestra precariedad.

Es común que nosotros tengamos que pagar contribuciones a las pandillas para realizar nuestro trabajo, pero eso sale de nuestra bolsa, para salvaguardar nuestra vida y cumplir con la meta que nos exigen. En una ocasión un jefe de planta externo nos dijo en tono irónico “qué lástima que los pandilleros no dan recibo o factura para reembolsárselos”.

También hay un área que se llama “transmisión”, que son los compañeros que van a las torres a dar

mantenimiento. Muchos lugares son aislados y varios de estos compañeros sufren amenazas de personas que han llegado con armas de grueso calibre. La empresa lo que dice es que llevemos vigilancia, pero si nosotros nos hacemos acompañar de la policía nos enfrentamos a que en una siguiente ocasión podemos sufrir represalias por haber llevado a la policía. En fin, de cualquier manera salen perjudicados los compañeros.”

Testimonio desde el anonimato

Trabajador del departamento de Lectura y Avisos de cobro de ANDA Afiliado a SITRAANDA

“Nosotros somos los encargados de tomar las lecturas de los medidores en las diferentes colonias, también las facturas de cobro de ANDA y de inspeccionar cuando a las personas se les incrementa el consumo, para ir a verificar la razón de este incremento.

Con esto del auge de la inseguridad y desde hace unos dos años para acá, casi en todas las colonias donde llegamos hay alguna zona delincinencial o afectada por las pandillas. Entonces casi todos los días nos topamos con algún problema de este tipo.

De hecho, hay lugares donde tenemos que pagar la llamada “renta”, que oscila entre uno, dos y hasta cinco dólares, que tienen que salir de nuestra bolsa. También tenemos compañeros que les han quitado todas sus pertenencias personales y su dinero, y en la mayoría de ocasiones no nos dejan trabajar y nos sacan del lugar.

Ahora se está dando el fenómeno también de que nos pueden asesinar si donde vivimos es considerado como de “pandilla contraria”. En una ocasión, y producto de

esta situación a unos compañeros los tenían encerrados en una casa, los desvistieron y los tenían hincados con el arma en la frente, mientras investigaban de dónde eran y si eran contrarios. Afortunadamente, otros compañeros abogaron por ellos y no pasó a más.

Lastimosamente, no sentimos mucho el apoyo de la empresa con toda esta situación. Nosotros cumplimos con pasar el informe de las dificultades que hemos pasado, pero no se ha visto mucho interés.

Por esa razón es que acudimos al sindicato SITRAANDA, y ahí lo que hacemos es ver por un lado la zona donde viven los compañeros y compararlo con la zona donde nos van a mandar, y si se trata de una zona “contraria” nos avocamos a la administración y presentamos los respectivos escritos para pedir traslados de rutas y de zonas, porque de lo contrario correríamos un grave peligro.

Entonces como de la empresa tenemos poco apoyo y comprensión con esta situación, lo que hacemos es que presionamos, por la vía del sindicato para que este envíe los escritos y se nos cambien las asignaciones de rutas.”

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

ACTRAV: Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo

ANDA: Administradora Nacional de Acueductos y Alcantarillados

ANEP: Asociación Nacional de la Empresa Privada

ARENA: Alianza Republicana Nacionalista

CAMTEX: Cámara de la Industria Textil, Confección y Zonas Francas de El Salvador

CASALCO: Cámara Salvadoreña de la Industria de la Construcción

CCPP: Contratos Colectivos de Protección Patronal

CEL: Comisión Ejecutiva Autónoma del Río Lempa

CEPA: Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma

CGTP: Confederación Nacional de Trabajadores del Perú

CLARO-CTE: Compañía de Telecomunicaciones de El Salvador, S. A. de C. V.

CLAT: Central Latinoamericana de Trabajadores

CMSES: Coordinadora de Mujeres Sindicalistas de El Salvador

CNR: Centro Nacional de Registros

CONTRACOPS: Confederación Nacional de Trabajadores del Comercio, Producción y Servicios (Chile)

CSA: Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de las Américas

CSI: Confederación Sindical Internacional

CSTS: Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores Salvadoreños

CTE: Compañía Telefónica de El Salvador

DUI: Documento Único de Identidad

EEUU: Estados Unidos de Norte América

ETESAL: Empresa Transmisora de El Salvador S.A. de C.V

FAECYS: Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios

FES Comunicación: Proyecto Regional de Comunicación de la Fundación Friedrich Ebert en América Latina

FES: Friedrich Ebert Stiftung (Fundación Friedrich Ebert)

FESTSSABHRA: Federación Sindical de Trabajadores Salvadoreños del Sector Alimentos, Bebidas, Hoteles, Restaurantes y Agroindustria

FOMILENIO: Fondos de la Corporación Reto del Milenio

FUECYS: Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios

GTAS: Grupo de Trabajo para la Autorreforma Sindical

ICM: Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera

INDES: Instituto Nacional de los Deportes

IndustriALL: Federación Sindical Internacional de las trabajadoras y trabajadores del sector minero, energético e industrial

ISSS: Instituto Salvadoreño del Seguro Social

LACAP: Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública

LaGeo: Empresa de Energía Geotérmica en El Salvador

LO-FTF: Consejo Sindical Danés de la LO

MINSAL: Ministerio de Salud

MOP: Ministerio de Obras Públicas

MTPS: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

OEK: Empresa OEK de Centroamérica S.A. de C.V.

OIT: Organización Internacional del Trabajo

ORIT: Organización Regional Interamericana de Trabajadores

PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

RedTraSex: Red Latinoamericana de Trabajadoras Sexuales

SEGUSAL: Seguridad de El Salvador y Limpieza S.A. de C.V.

SEPINSA: Empresa SEPINSA S.A. de C.V.

SGTIPAC: Sindicato General de Trabajadores de la Industria Portuaria y Actividades Conexas

SINTRABATES: Sindicato de Trabajadores de Empresa Atento El Salvador

SINTRACBES: Sindicato de Trabajadores del Cuerpo de Bomberos de El Salvador

SITCOM: Sindicato de Trabajadores de la Industria de las Comunicaciones

SITIPA: Sindicato de Trabajadores de la Industria de Procesamiento de Alimentos

SITRAANDA: Sindicato de Trabajadores de la Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados

SITRAXEROX: Sindicato de trabajadores de la empresa ACS XEROX (República Dominicana)

SIVICA: Sindicato de Vendedores Independientes de la Calle Arce

SNNAT: Sistema Nacional de Notificaciones de Accidentes de Trabajo

SOICSCES: Sindicato de Obreros de la Industria de la Construcción Similares y Conexos de El Salvador

STESEC: Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Industria Eléctrica de El Salvador, Actividades Similares y Conexos.

UITA: Unión Internacional de Trabajadores del Alimento

UNECA: Unión Nacional de Empleados *de Call Centers* (República Dominicana)

UNI Global Union: Federación Internacional de Trabajadoras y Trabajadores de los Servicios

USD: Moneda - Dólar de los Estados Unidos de Norte América

