



## Taller de salud y seguridad ocupacional: Norma 035 *antiestrés* y nueva política federal sobre violencia de género

Piedras Negras, Coahuila  
9 de agosto de 2020

### Objetivos del taller

- Reconectar a las trabajadoras durante la pandemia y conocer las medidas que están tomando las diferentes empresas ante el COVID-19.
- Compartir información y facilitar el desarrollo de destrezas a las participantes para que puedan apoyar a sus compañeras en problemas concretos de violaciones e incumplimiento de reglas o protocolos por parte de las empresas.
- Aprender de la Norma 035 y la reforma a la LFT en las cláusulas específicas sobre temas de salud y género.



Siguiendo los protocolos por la misma STPS y el gobierno federal de no hacer reuniones de más de 10 personas, únicamente consideramos tener ocho compañeras representativas de cada ciudad y maquilas. Las compañeras de Acuña y Allende no pudieron llegar, ya que los autobuses fueron suspendidos por la pandemia. Al llegar a la oficina tuvimos mascarillas, para las compañeras, gel antiviral, y un

tapete sanitizante a la entrada. Esta fue la primera reunión que tuvimos después de que inició la pandemia. Fue realmente una reunión muy productiva ya que después de varios meses de estar en confinamiento, todas estábamos muy curiosas de conocer cómo nos encontramos y de compartir lo que hemos encontrado durante la pandemia.

Luisa, trabajadora de Fujikura está en el área de Producción, en la línea del encintado de Arneses, de líneas japonesas. A 5 meses de Pandemia reporta que en Fujikura ha habido muertes de compañerxs ya que la empresa no ha tomado en serio esta pandemia, no hizo ningún cambio ni

reacomodo de líneas para asegurar la sana distancia, en la hora de los descansos se puede ver los grupos y en el comedor ni se diga. Ella tiene miedo de contagiarse.

Luisa es Extrabajadora de Path, actualmente tiene una demanda, y ella es la líder de un grupo de cerca de 20 trabajadorxs. Path, es una empresa prestadora de Servicios de la empresa Constelación Brand, También ahí es una empresa que no tiene ninguna medida de protección frente al COVID-19, aparte de estar expuestos a los contagios, hay mucho peligro de ser arrollados por los montacargas ya que limpian cajones grandes de plástico, donde ponen la cerveza y para mover los cajones necesitan el montacargas hay varios en la empresa y la mayoría no tiene frenos, pero así los usan.

Gaby, trabajadora de PKC reporta que en su empresa si hay muchas medidas, y les dan permiso para ir al Seguro, Ella piensa que la empresa no tiene tacto para manejar la información, y frecuentemente se alarman, cuando resultan casos positivos. En su caso Gaby esta en soldadura, dice que movieron trabajadores para la sana distancia, ella es diabética, y tiene más de 20 años de laborar en PKC, fue considerada población vulnerable y enviada a casa por 2 meses. Al principio le dieron todas las vacaciones que le debían para poder pagar el 100%, cuando se terminó el periodo de vacaciones le empezaron a pagar el 50% ella tiene una casa de infonavit, solo le quedaban \$100 de salario. Su esposo también fue enviado a cuarentena, para ellxs fue un periodo muy difícil porque tiene una hija y dos nietos bajo su cuidado.



(Niños que consumen leche y pañales) ella empezó a hacer comida para vender pero se le complico la venta porque las vecinas y amigas de la empresa estaban en la misma situación que ella, sin recursos para estos gastos. Regreso a laborar el mes de Julio. Y a las dos semanas una compañera muy cercana a su área salió positiva al COVID, toda el área fue citada en el comedor y les dijeron que serían enviadas a sus casas, por dos semanas.

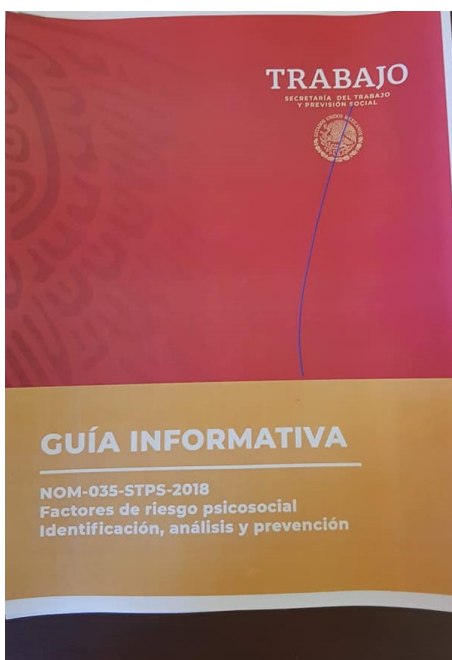
Es posible que la misma Gaby estuviera en este momento con el Virus, porque tenía bastante gripe y vimos que se agito bastante cuando subió a las escaleras de la oficina. (A la semana siguiente Luisa fue enviada a su casa por sospechosa de portar el Virus).

Velia, Trabajadora de cadena Gutiérrez, comenta que ella fue sospechosa de portar el Virus y enviada a cuarentena porque tenía dificultades para respirar, por dos semanas estaba aislada y dice que cuando fue al IMSS había una fila enorme de personas que esperaban para consultar, Ella hablo con el director y logro para ella y varias en la fila iban a consultar por ser potenciales portadoras del Virus y requerían estar en aislamiento, fueron para que les dieran incapacidad para poder justificar en el trabajo, ella menciona que todos estaban bajo riesgo y aparte bajo el sol a altas temperaturas. El Director pidió al personal que levantaran una lista y los teléfonos y números

de afiliación y así envió vía WhatsApp a todas las trabajadoras las incapacidades correspondientes. (El Director del Seguro Social, Juan David Martínez murió de COVID).

Fátima, Trabajadora de Lear es de origen hondureño, fue deportada de EUA por Piedras Negras, con un permiso migratorio pudo entrar a trabajar en la maquiladora LEAR, ella comenta que es muy duro el trabajo, existen muy malos tratos y poca consideración, y mucho favoritismo, ella está trabajando 12 y 14 horas diarias, las cambian cuando quieren, no les dan protección, en el área de soldadura hace mucho calor y solo les dan un cubre bocas al día, sin embargo por su condición de inmigrante prefiere aguantarse para no dar motivo a que la despidan.

Hicimos una presentación corta de las reformas aprobadas de la Ley Federal de trabajo y la norma 035.



### **Algunas cláusulas reformadas de la Ley Federal de Trabajo (LFT) y que benefician directamente a las mujeres son:**

- Se establece el hostigamiento y acoso laboral como una forma de subordinación de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral.
  - Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia...
  - Obligación de implementar un protocolo entre la parte empleadora y de los trabajadores para prevenir la discriminación por razones de género y atención en casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil.
  - Exigir presentar certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso; y despedir a una trabajadoras por estar embarazada o por el cuidado de los hijos.
- En la integración de las directivas sindicales se establecerá la representación proporcional en representación de género. Se debe incorporar este artículo en los estatutos sindicales

Toda la lista de cláusulas nuevas y/o modificadas se adjunta. Se revisó una por una y se dieron ejemplos en que momento han estado pasando y estrategias de compartir con sus compañeras para poder defenderse en casos concretos de violencia, discriminación y despido.

Las trabajadoras se asombraron de ver todas estas cláusulas nuevas ya que conocen casos donde ha habido discriminación y despidos de trabajadoras con hijos, y se ha dado preferencia para ocupar puestos de supervisores preferentemente a hombres, porque estos tienen menos probabilidad de faltar porque no están al cuidado de los hijos. Cuando se ha llegado a demandar por estos despidos, los mismos abogados no toman los casos por discriminación, acoso sexual o laboral, prefieren poner demandas por despidos injustificados. Porque es más sencillos para ellos aportar pruebas sobre esos despidos, que demostrar los casos de violencia laboral. Los mismos testimonios y experiencias personales de ellas muestran las situaciones que viven las mujeres.

Para revisar la Norma 035 de la Secretaría de Trabajo y Previsión social, entregamos en el taller un ejemplar completo de la norma, después se hizo un comparativo de lo que la misma propone, y lo que sucede en realidad al interior de las maquilas. De los factores de riesgo psicosocial (estrés) y entorno organizacional favorable en el trabajo:

1) Entorno organizacional favorable, tiene que ver con el lugar donde se promueve un sentido de pertenencia en el lugar de trabajo, la capacitación para la adecuada realización de las tareas, la buena comunicación entre trabajadores, supervisores y gerentes, la distribución equitativa de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares, conforme a la Ley federal de trabajo, la evaluación y el reconocimiento al desempeño. Lo que sucede:

- A la empresa nunca le interesa nuestra opinión, aunque a veces por nuestra práctica hemos hecho propuestas de cambio o modificación en la operación, las ideas y aportaciones no son valoradas ni tomadas en cuenta.
- Las jornadas de trabajo son hasta 14 horas por que se ha acumulado mucho el trabajo por la ausencia de personas vulnerables, Si no te puedes quedar tiempo extra se enojan y te castigan, (cuando tú necesitas quedarte para sacar más dinero, no te dan tiempo extra), En algunas empresas que tienen foráneos como Fujikura (Donde trabaja Luisa). A los trabajadores del segundo turno, su horario de salida es a las 2:20 de la mañana los obligan a quedarse hasta las 6:00 a.m. solo con no enviar los camiones. A veces que los trabajadores se revelan se quedan afuera de la empresa durmiendo hasta que llegan los camiones. (En el caso de los foráneos principalmente) los de Piedras, si pueden tomar un taxi e irse a su casa.
- No existe un programa de capacitación, solo tienen los programas del INEA (Primaria y secundaria) para los que no la terminaron. Al entrar a trabajar solo les van explicando las operaciones en que los van poniendo. No les asignan una posición determinada.

2) Factores de riesgo psicosocial, son aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, de estrés grave, que les altera el ciclo del sueño y adaptación, derivados del trabajo y sus funciones, de la jornada, y la exposición a actos de violencia laboral. Lo que sucede sobre este factor al interior de las plantas:

- Los problemas de salud, incluyendo los problemas crónico degenerativos, los problemas musculares, esqueléticos, los accidentes, la falta de equipo de protección, el miedo constante con el que han vivido todo este año, de ser contagiados, la disminución de salario, los favoritismos, las comparaciones, las indirectas, señalamientos dañinos, ha acrecentado mucho su nivel de estrés.
- Los problemas del trabajo son trasladados a la casa, donde hay irritación y conflictos y problemas interpersonales y familiares.
- Existen problemas de acoso sexual, favoritismo que se refleja en las cargas de trabajo inequitativas y desiguales, causando tensiones, frustración, impotencia.

¿La pregunta de las trabajadoras fue como se puede lograr un entorno favorable con estos factores? ¿Dónde se puede denunciar los casos de violación a la Norma 035? Y, ¿Qué garantías de confidencialidad existen para no ponernos en más riesgo si denunciamos?

Revisamos las obligaciones de los patrones y de los trabajadores, algo que les desanimó es que en alguna parte, la norma dice que dicha guía **es voluntaria y no de cumplimiento obligatorio**. Al mismo tiempo reconocen que es importante que exista esta política de prevención de riesgos, la aplicación en las empresas dependerá de darla a conocer y capacitar a otras trabajadoras/es de su existencia y del nivel de organización e intermediación que exista en cada planta.

## Acuerdos

- Por la situación de la pandemia y el incremento de contagios, la restricción para reuniones, es necesario hacer una síntesis de la Norma 035 en un folleto o tríptico, para poder platicar con otros trabajadores sobre la misma.
- En parejas o grupos pequeños ir a la gerencia y preguntar por el protocolo o la norma y el plan que tienen para implementarla.
- Hablar con las comisiones mixtas, donde las haya, para que integren las medidas de prevención de la norma tanto para los trabajadores como para los patrones; las obligaciones de ambos, para monitorear su cumplimiento.
- En las empresas que no cuenten con comisiones mixtas de seguridad e higiene, promover la formación de las comisiones con participación de compañeras capacitadas en los talleres de I CFO de salud y seguridad, las reformas laborales y la Norma 035.
- Monitorear el calendario para ver su implementación real, ya que por motivos de pandemia se han postergado. En octubre del 2020 las empresas deberían estar en la etapa 2 de identificación y análisis de los factores de riesgo, la evaluación del entorno organizacional, las medidas y acciones de control, la práctica de exámenes médicos, y los registros de los hallazgos encontrados.