

Tema 1 - Promoción de la seguridad y la salud en el trabajo y de protección de los trabajadores: garantizando trabajo decente

- ¿Existe una política nacional sobre Seguridad y Salud Ocupacional (SSO), en línea con el convenio 155 y el convenio 187 de la OIT en su país? ¿Existe una estrategia/plan nacional de acción en SSO? ¿Cuáles son las fortalezas, desafíos y lecciones aprendidas en el diseño, desarrollo y aplicación, en ambos casos?

En El Salvador existe una Política Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (Decreto Ejecutivo No.93 de junio de 2006) formulada de acuerdo a las directrices emanadas precisamente del Convenio 155 de OIT, ratificado en 2000 por el país. Se diseñó de forma tripartita a través de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional y constituye el fundamento de todas las acciones que realice el Estado de El Salvador en esta materia. Esta Política persigue que la Seguridad y Salud Ocupacional se conviertan en un valor primordial para la población trabajadora del país.

De tal política se deriva un Plan Nacional Estratégico de País elaborado también de manera consensuada por los principales actores sociales (Sectores Empleador-Trabajador-Estado), el cual constituye el principal instrumento de aplicación de la Política Nacional de SSO. Contiene un diagnóstico completo y actualizado de la situación del país en esta materia. Además, partiendo de necesidades identificadas, establece una planificación de acciones a corto, mediano y largo plazo que deben desarrollarse para reducir los índices de siniestralidad laboral, por lo que constituye una guía que orienta a las autoridades nacionales en las estrategias para mejorar las condiciones de salud de los Trabajadores, caracterizándose por ser un instrumento sumamente flexible al permitir adaptaciones y cambios de acuerdo a la realidad del país y que incluye metas e indicadores de progresos, para garantizar su efectiva aplicación.

Ambos instrumentos se encuentran recopilados en un sólo documento que ha sido ampliamente difundido a través de talleres en las tres zonas geográficas del país. En el desarrollo y aplicación de tales instrumentos han podido evidenciarse fortalezas tales como la disponibilidad de un ente tripartito como la Comisión Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional juramentada a inicios de la década y que ha tenido como principales atribuciones, además de la formulación de los instrumentos mencionados, la coordinación de programas y campañas de difusión de SSO, así como también la elaboración de un Proyecto de Ley de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, el cual se encuentra en la Asamblea Legislativa esperando ser aprobado como Ley de la República. Esta nueva ley a su vez se convierte en uno de los principales desafíos del país en esta materia pues su aprobación estaría demandando al país la utilización de numerosos recursos tanto para su promoción como para su operativización entre lo que se destaca la necesidad de capacitación y equipamiento al personal técnico con responsabilidades en la materia. Finalmente como lecciones aprendidas se pueden mencionar los beneficios de llevar el tema de la Prevención de Riesgos Laborales a consenso entre las partes interesadas y que a su vez son protagonistas directos de la problemática derivada de la siniestralidad laboral. De la misma manera este ejercicio participativo ha permitido una mayor coordinación entre las instituciones que guardan relación con el tema tal es el caso de los sectores de educación, medio ambiente,

salud y trabajo; habiéndose inclusive suscrito entre los titulares de estas carteras de estado recientemente, una Alianza Intersectorial Local de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- ¿Se recurrió a diagnósticos y/o análisis de situación de país en SSO, para desarrollar la política y/o la estrategia en esta temática, de qué manera fueron utilizados?

Uno de los puntos de partida para la formulación de la Política Nacional de SSO fue precisamente la elaboración de un diagnóstico que reflejase la situación actual a nivel del país, principalmente indicadores de accidentalidad, de población económicamente activa, asegurada e informal; así como destacando fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades del sistema de prevención de riesgos en general. Como es de esperarse, esta información fue vital para definir objetivos, ejes y estrategias tanto en la Política misma como en el Plan Estratégico señalado y se obtuvo de parte del Departamento de Estadísticas del Instituto Salvadoreño del Seguro Social y de informes oficiales elaborados por las demás instituciones con competencia en la materia.

- ¿Se ha recurrido a utilizar como referencia directrices internacionales (tales como las de la OIT, OPS /OMS, otras), para las acciones realizadas en materia de SSO, (tales como legislación, políticas y programas actividades técnicas y promocionales, y capacitación)?, Por favor cite ejemplos.

Sí. Principalmente el Convenio No. 155 y su Recomendación 164 de la OIT referido a la Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, que han sido la guía principal de los esfuerzos nacionales sobre la materia. Asimismo los esfuerzos por integrar un Sistema Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional se han inspirado en el Convenio 187 y su Recomendación 197 sobre el marco promocional de la SSO; y es de destacar que el Capítulo sobre gestión del Proyecto de Ley mencionado en las respuestas anteriores, se inspiró de alguna forma en las Directrices de Sistemas de Gestión, ILO-OSH 2001.

Por otra parte es de destacar que la Metodología Educativa Denominada “Caja de Herramientas para la Promoción de la SSO” diseñada por la OPS, fue difundida en empresas del Sector Maquila Textil, a través de un Programa ejecutado entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Salud y el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

- ¿Está al corriente del compromiso adquirido por los Estados miembros de la OIT para cumplir con el paradigma de trabajo decente en el ámbito de la SSO a través de la Agenda Hemisférica para las Américas 2006-2015? ¿Cuáles son algunos de los indicadores de trabajo decente relativos a SSO que están siendo desarrollados actualmente a nivel nacional? ¿De qué manera estos indicadores están evaluando las acciones en SSO y la contribución de estas acciones al desarrollo de políticas en SSO?

En El Salvador se está formulando actualmente un Programa Nacional de Trabajo Decente, el cual procura contribuir en el desarrollo económico y social de el País, a través de la generación de Trabajo Decente de forma sostenida, en un marco de eficiencia, productividad, competitividad y justicia social. Este Programa establece tres componentes que son: 1. Promover el cumplimiento efectivo y aplicación de Normas Internacionales de Trabajo y de la Legislación laboral Nacional; 2. Ejecución de un Plan Nacional de Empleo, y 3- Formulación, ejecución y seguimiento de políticas, programas y estrategias de desarrollo social laboral. En tal sentido el componente 1 de este Programa Nacional incorporará acciones enmarcadas en una Política de protección de la Relación de Trabajo, y recogerá como productos concretos Propuestas elaboradas para la mejora y el fortalecimiento de la inspección de trabajo,

incluyendo la seguridad y salud en el trabajo, y dentro del que también se encuentra la propuesta de nuevo marco legal en la materia, que abarca Ley General, Reglamentación y Normas Técnicas.

Entre los indicadores de Trabajo Decente relativos a Seguridad y salud en el Trabajo, podemos mencionar los niveles de difusión y promoción el tema a nivel nacional, su incursión en los diversos ámbitos de la educación, así como el respeto que a los derechos consagrados en materia de seguridad y salud ocupacional en la constitución, convenios ratificados y leyes secundarias; y su rango de cumplimiento se refleja en el Plan Estratégico de país y sus actualizaciones.

- ¿Existe coordinación entre los distintos Ministerios en su país para implementar las intervenciones y políticas de SSO? ¿Hay un mecanismo institucional para realizar esta coordinación? Cuáles son las fortalezas y desafíos de esta coordinación?

Recientemente se suscribió entre los Titulares de las Carteras de Estado de Trabajo, Salud, Medio Ambiente y Educación, y el Instituto Salvadoreño del Seguro Social; un inédito Convenio de Cooperación Interinstitucional denominado Alianza Intersectorial Local de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual servirá de plataforma para la atención y coordinación de las actividades de estas instituciones bajo un enfoque integral. La principal fortaleza de esta Alianza es que nace de un compromiso de nación por contrarrestar los efectos que sobre la sociedad y el medio ambiente puedan llegar a tener los riesgos derivados del trabajo y por otra parte como su principal objetivo busca mejorar el sistema de protección de la salud de los trabajadores, mediante acciones de cooperación intersectorial.

Está estructurado en 6 Líneas Estratégicas de Acción, que se desarrollaran a través de esfuerzos conjuntos de las carteras participantes, las cuales son:

- a) Definición y elaboración de indicadores nacionales en SSO y medio ambiente laboral
- b) Modernización y Fortalecimiento del Sistema de Registro Estadístico de la Siniestralidad Laboral
- c) Promoción de la prevención de riesgos laborales, para generar ambientes de trabajo saludables;
- d) Fortalecimiento de la Integralidad y la cobertura de las inspecciones en SSO y medio ambiente laboral
- e) Fortalecimiento de la coordinación e integración interinstitucional, para la ejecución de las acciones en materia de SSO y medio ambiente laboral.
- f) Fomentar el cumplimiento de las regulaciones legales en materia de SSO y medio ambiente laboral.

- ¿Cómo han participado los empleadores y trabajadores y sus respectivos representantes en la definición, implementación y/o evaluación de las políticas de SSO?

Principalmente a través de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional, en la cual han sido partes activas en la formulación de los Instrumentos Nacionales que se han elaborado para fortalecer el Sistema Nacional de Gestión de la SSO. También es de hacer notar que los principales instrumentos formulados, entre ellos la Política Nacional y el Proyecto de Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo han sido sometidos a procesos de consultas aún más amplios en foros en los que han estado presente un significativo número de gremiales empresariales, organizaciones sindicales y entidades gubernamentales y de la sociedad civil.

- Identifique experiencias exitosas que demuestren el compromiso de los empleadores, los trabajadores y sus representantes, para mejorar la SSO en los lugares de trabajo. Esto puede incluir su participación en estructuras nacionales tripartitas con competencias en el tema, tales como los Consejo de Salud Ocupacional, los comités paritarios de SSO en los lugares de trabajo e iniciativas para la promoción de lugares de trabajo saludables.

Es de destacar que los sectores Empleador y Trabajador han tenido una participación activa en diferentes proyectos sobre SSO que se han desarrollado en el país, entre los que podemos mencionar los siguientes:

a) Proyecto FORSSO “Fortaleciendo la Seguridad y Salud Ocupacional en Centroamérica, Belice y República Dominicana”, financiado por el Departamento de Recursos Humanos y Desarrollo del Gobierno de Canadá.

b) Proyecto CAPSSO “Fortalecimiento de la Capacidad de Competitividad de Centroamérica y República Dominicana, frente a la Globalización vía la inversión en Seguridad y Salud en el Trabajo”, financiado por la OEA.

A través de ambos proyectos, los cuales han sido complementarios, se diseñaron las siguientes metodologías educativas novedosas en SSO:

- Guía Técnica para Comités de SSO;
- Instructivo para la Elaboración de Mapas de Riesgos;
- Manual de Diseño de Puestos de Trabajo con Ergonomía;
- Instructivo para la Determinación del Costo Beneficio; y
- Manual para Promotores de SSO.

En los talleres de difusión de estas metodologías se contó con la participación de más 60 empresas y 60 organizaciones sindicales.

Asimismo se han Suscrito con el Apoyo de la Fundación en Apoyo del Centro Regional de Seguridad y Salud Ocupacional (FUNDACERSSO), Convenios de Cooperación para promover la SSO:

Firma de convenios de cooperación técnicas con las siguientes gremiales empresariales:

- Asociación de Médicos Empresariales de El Salvador (AMEES)
 - Asociación de Proveedores Agrícolas (APA)
 - Cámara Salvadoreña de la Industria de la Construcción (CASALCO)
 - Asociación Azucarera de El Salvador
- Firma de convenios de cooperación técnica con las siguiente gremiales sindicales:

- Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños (FENASTRAS)
- Federación de Asociaciones o Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES)
- Federación de Sindicatos de la Industria de la Construcción, Transporte, Similares y otras actividades. (FESINCONSTRANS)

Estas Metodologías diseñadas por FUNDACERSSO constituyen valiosos instrumentos de apoyo para la planificación de la Prevención de Riesgos Laborales al interior de las empresas y asimismo servirán de guía para la implementación del nueva Normativa Legal al ser aprobada.

Otros Proyectos desarrollados con la Participación activa de Empleadores y Trabajadores:

c) Programa de Capacitación en SSO, para el Sector Maquila Textil, desarrollado a través de BID/SUICA en el que se impartió formación a 96 empresas del sector.

d) Desarrollo del Proyecto de Promoción de Entornos Saludables de Trabajo, el cual se desarrolló entre el Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud, y el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, con el apoyo de OMS/OPS, a través del cual se difundió una Metodología denominada Caja de Herramientas, cuyo propósito es promocionar la salud de los trabajadores con un enfoque integral.

Tema 2 - Ampliación y fortalecimiento de los esquemas de prevención y control de riesgos ocupacionales

- Identifique y describa los programas y servicios de salud ocupacional en su país que sean efectivos en prevenir y controlar las lesiones y enfermedades en el trabajo. ¿Estos programas han sido ampliados o fortalecidos durante los últimos 5 años?

Los programas y servicios que se disponen son ejecutados a través de la Dirección General de Previsión Social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y son:

Inspección de Seguridad

Proceso que se realiza a través de visitas de nuestros técnicos a los centros de trabajo entendiéndose como tales: empresas de bienes y servicios, instituciones públicas y privadas, hospitales y todo lugar de trabajo en cuya actividad requiera la participación de cinco o más trabajadores y su duración exceda a una semana. La inspección de seguridad tiene por finalidad verificar el cumplimiento por parte del empleador y sus trabajadores, de las disposiciones legales vigentes sobre la materia y de competencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Estudio Higiénico en Ambientes de Trabajo

Proceso que se lleva a cabo generalmente posterior a la Inspección de Seguridad de un Lugar de Trabajo, y tiene por finalidad determinar a través de mediciones directas o de muestreo, si los contaminantes a que están expuestos los trabajadores representan riesgos para su salud. Estos contaminantes pueden ser diferentes tipos de energía como: ruido, calor o iluminación; materiales que al ser procesados originan polvos que puedan ser medidos por una técnica gravimétrica (diferencia de pesos en los filtros utilizados en el muestreo) y determinadas sustancias que dan origen a gases o vapores y que son susceptibles de medirse por la técnica de la colorimetría.

Cuando un estudio no se deriva de una inspección previa al centro de trabajo, éste puede ser requerido por: empleadores; trabajadores (por sí mismos o a través de un sindicato) u otras instituciones como el Instituto Salvadoreño del Seguro Social; el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social; la Fiscalía General de la República y la Policía Nacional Civil (a través de sus unidades de Medio Ambiente); el Ministerio de Medio Ambiente, entre otras. En estos casos, la realización del estudio va precedida de una Encuesta Higiénica, proceso mediante el cual se identifican una serie de aspectos ligados al proceso como materias primas, turnos de trabajo, horas de exposición, características de las instalaciones, etc.

Revisión y aprobación de planos

Este proceso tiene por objeto verificar el cumplimiento de determinados estándares legales contemplados principalmente en el Reglamento General sobre Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo, relacionados a la fase de diseño de la estructura de un centro de trabajo. Para llevar a cabo tal acción, es necesario que el interesado traiga a esta oficina, cuatro juegos de planos arquitectónicos de la planta o edificación a realizar (tres en caso de que el proyecto esté ubicado en el oriente de la República); documentación que respalde que se dispone de Línea y Calificación del Lugar, factibilidad de agua y factibilidad de energía eléctrica. Además debe acompañar tales documentos de una carta solicitud dirigida al DSHO.

Inspección de calderas

Este proceso tiene por objeto verificar el cumplimiento de determinados requerimientos legales y técnicos ligados a instalación y operación segura de estos aparatos y es llevada a cabo por un equipo de profesionales autorizados por la Dirección General de Previsión Social. Este proceso es estrictamente llevado a cabo previa realización de una Inspección de Seguridad, salvo aquellos casos en que el empleador lo solicita con motivo de una nueva instalación o reactivación de una caldera en desuso. Un listado de inspectores autorizados aparece en www.mtps.gob.sv.

Investigación de accidentes

Este proceso tiene un enfoque eminentemente preventivo y tiene por finalidad determinar las causas básicas que propiciaron un accidente reportado al DSHO así como las medidas a adoptar por el empleador y los trabajadores a efecto de evitar que acontecimientos similares se repitan.

Organización y capacitación de Comités de Seguridad e Higiene Ocupacional

Este Programa se origina ya sea como resultado de una recomendación derivada de una Inspección de Seguridad o de una solicitud expresa por parte de una empresa y tiene como finalidad organizar en un Comité, a un grupo de trabajadores seleccionados por la empresa junto con otro grupo de trabajadores seleccionados por el sindicato (si lo hubiere) de acuerdo con una estructura previamente establecida (Presidente, Secretario,...); y capacitar a dichos miembros sobre aspectos legales y técnicos en materia de prevención de riesgos laborales a efecto de que con el apoyo del empleador, puedan sostener reuniones periódicas para tratar asuntos estrictamente relacionados a los riesgos laborales y determinar la mejor forma de prevenirlos en beneficio de la empresa y de los mismos trabajadores. Un detalle más preciso sobre la organización y funcionamiento de los Comités de Seguridad e Higiene Ocupacional, se encuentra en el Manual respectivo que le debe haber sido entregado como material de apoyo. Para mayor facilidad de acceso al Curso inicial requerido para la acreditación de los Comités, se dispone de un Curso On-Line en el sitio www.upes.edu.sv

Seminarios, Cursos y Charlas en materia de Seguridad e Higiene Ocupacional

La capacitación a Empleadores y Trabajadores sobre temas diversos relacionados a la Seguridad e Higiene Ocupacional es otro de los servicios que el Ministerio ofrece a través de éste Departamento y consiste en desarrollar seminarios sobre temas variados y cursos y charlas sobre temas específicos los que pueden ser solicitados por parte de la empresa o también, derivarse de las inspecciones de seguridad a través de una recomendación en particular.

- ¿Cuál es el rol de los sistemas de información en estas intervenciones de prevención? ¿Qué tan efectivos son en proveer información actualizada, que permita monitorear y evaluar la intervención?

Desempeñan un rol importante debido a que la programación de inspecciones atiende entre sus criterios principales a los incidencias de accidentalidad de las empresas, por lo que hay una relación directa entre el sistema de registro y las acciones preventivas.

En lo relativo a efectividad, sabemos que se necesita fortalecer y modernizar dicho sistema; siendo la información más importante la proveniente de la seguridad social en términos de accidentalidad, se maximizaría la calidad si se separaran en las estadísticas de accidentes de trabajo, aquellos que suceden en el trayecto del trabajo al hogar y viceversa. Por otra parte, se mejoraría la calidad de la información si la seguridad social presentase cifras sobre enfermedades profesionales dado que este insumo contribuiría entre otros, a la programación de la acción inspectora, así como una difusión mensual exacta, ya que las publicaciones mensuales se obtienen con tardanza.

- ¿Qué institución o instituciones tienen sistemas de información en SSO en su país? ¿Comparten o coordinan entre si el intercambio de información? ¿Cuáles son las características de los sistemas de información de SSO en su país? ¿Estos están enfocados en lesiones de trabajo, enfermedades o ambos? ¿Cuáles son las fortalezas y desafíos de estos sistemas?

El mayor proveedor de información es el Sistema de Seguridad Social, el cual emite estadísticas referidas a accidentes de trabajo. En vista de que este régimen cubre

aproximadamente un 22% de la Población Económicamente Activa y por otra parte, los datos recogidos por la misma no incluyen cifras sobre enfermedades profesionales, pueden considerarse ambos aspectos como los principales desafíos de la institución.

- ¿De qué manera la inspección de trabajo contribuye al fortalecimiento de la cultura de prevención y control de riesgos ocupacionales en su país?

Estamos conscientes que la Inspección de Trabajo es una herramienta vital para fortalecer cultura en materia de SSO no solo por la coercitividad de sus acciones si no también por el enfoque preventivo que se le está dando en el marco del Convenio 81 de la OIT, por tal motivo se ha fortalecido sustancialmente los últimos años aumentando en un 100% el personal adscrito a dicha área y por tanto aumentando significativamente el número de inspecciones que se realizan anualmente de 5,000 a más de 10,00 en aspectos específicos de SSO y en alrededor de 30,000 en normas de trabajo en general.

- ¿Cómo se puede maximizar la calidad y sostenibilidad de los sistemas de información para contribuir a las intervenciones y los programas en materia de SSO?

Es de carácter prioritario que el país cuente con un sistema de registro de siniestralidad laboral moderno y ágil a través del cual se obtenga información para definir estrategias marco de intervención en materia de Salud y Seguridad Ocupacional. Para ello y para solucionar las debilidades mencionadas en las respuestas anteriores consideramos necesario, emprender las siguientes acciones de mejora:

- Revisar los documentos existentes sobre las estadísticas y los sistemas que se manejan en el Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud e Instituto Salvadoreño del Seguro Social para obtener la mayor información sobre el estado de las cosas, las plataformas disponibles, los equipos en utilización, las deficiencias y las aspiraciones de innovación del Ministerio de Trabajo con respecto a la captura y utilización de información para la toma de decisiones.
- Preparar y validar con el Ministerio de Trabajo un Plan de Acción, requisición de equipos mínimos y resultados esperados para el montaje del sistema único, teniendo en cuenta la perspectiva de género para el diseño de indicadores que recojan la información desarrollada por sexo.
- Formular el diseño conceptual y el desarrollo de la aplicación informática para el montaje del sistema único que funcione en las diversas entidades con competencia en materia de vigilancia de condiciones de SSO.

Tema 3- VIH/SIDA en el lugar de trabajo.

- ¿Existe una legislación, política o estrategia específica en su país que aborde el tema de VIH/SIDA en el lugar de trabajo?

En nuestro país existe una Política, una Ley y un Reglamento que de manera integral aborda el tema del VIH/SIDA. En el plano laboral se puede destacar que está regulada la prohibición

por parte de los patronos de exigir a sus trabajadores o a un aspirante a ello, realizarse la prueba del VIH por considerarlo discriminatorio

- De ser así,
 - ¿Cómo fue diseñado? ¿a partir de un diagnóstico situacional de la condición laboral, social y económica de las personas viviendo con VIH/SIDA?; ¿se trata de una respuesta nacional o sectorial? ¿ha sido concordada con diversos sectores e instituciones públicas y privadas?

Para formular la Política Nacional de VIH, se partió de un diagnóstico situacional en los ámbitos laboral, social y económico, y ha sido una respuesta nacional coordinada por el Ministerio de Salud Pública en la que el Ministerio de Trabajo desempeña un rol, pero únicamente en lo relativo al ámbito laboral.

- ¿Cómo está siendo implementado? ¿Existen iniciativas directas por parte de los empleadores, los trabajadores y sus representantes, o se cuenta con su participación en iniciativas nacionales?
- ¿Existen mecanismos que permitan medir los resultados (costo efectividad y costo eficiencia) de las intervenciones realizadas en el lugar de trabajo como respuesta al VIH/SIDA?

No hay mecanismos tan exactos para medir los resultados en términos de costo efectividad y costo eficiencia.

- ¿Cómo están siendo implementados actualmente el Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre VIH/SIDA y el mundo del trabajo y las Directrices Mixtas OIT/OMS sobre VIH/SIDA en su país?

Se sabe que son una fuente de consulta importante pero se desconoce el grado de utilización de la misma como referencia.

- ¿Cuáles son algunos de los desafíos que ha enfrentado su organización/país para implementar el Repertorio y las Directrices? ¿Cuáles pueden ser las soluciones potenciales para abordar estos desafíos?
- ¿Cuáles son en su experiencia, algunas intervenciones efectivas para reducir la discriminación / estigmatización en los lugares de trabajo de personas infectadas o enfermas de VIH/SIDA?

La divulgación de los derechos laborales de las personas que viven con VIH constituye una intervención importante.

- ¿Cuáles son en su experiencia, algunas intervenciones preventivas efectivas para proteger a aquellas categorías de trabajadores expuestos a contraer el virus/la enfermedad por motivos laborales?

-

Actuar con segmentos específicos de la población laboral tales como poblaciones móviles, trabajadoras del sexo, etc., es una buena estrategia para apoyar a sectores vulnerables a la enfermedad.