



FLACSO
CHILE

Fundación
Científica y
Tecnológica 

Informe Final de Proyecto

**Conocer la percepción de salud y seguridad de los recolectores de residuos domiciliarios, para el diseño de una estrategia de prevención en materia de salud y trabajo
ACHS 207-2017**

Mayo, 2019

**Programa de Trabajo, Empleo, Equidad y Salud (TEES)
Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)**

Equipo investigador

Investigadora responsable: María José González Rodríguez

Co-investigadores:

- Fernanda Gutiérrez Castro
- Nicolás Selamé
- Manuel Valenzuela
- Jaime Romani

Este trabajo fue seleccionado en la Convocatoria de Proyectos de Investigación e Innovación en Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales 2017 de la Superintendencia de Seguridad Social (Chile) y fue financiado por la Asociación Chilena de Seguridad, a través de la Fundación Científica y Tecnológica (FUCYT-ACHS), con recursos del Seguro Social de la Ley N°16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Se extiende un especial agradecimiento a las gestiones llevadas a cabo por la empresa donde el estudio se llevó a cabo. Las coordinaciones de las sesiones de trabajo fueron posibles gracias a su buena disposición en todo momento.

Índices

Resumen.....	4
I. Antecedentes	5
II. Marco conceptual para el análisis de las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores de recolección de residuos domiciliarios	8
Estructuración del mercado laboral	9
Condiciones de empleo	9
Condiciones de trabajo	11
Formas de participación de los trabajadores.....	12
Promoción de la salud y prevención en los lugares de trabajo	14
Vulnerabilidad social y riesgos derivados	16
III. Pregunta de investigación, Objetivos e hipótesis	19
IV. Metodología.....	21
4.1. Diseño metodológico y población objetivo.....	21
4.2. Componentes metodológicos	22
4.2.1. Componente Revisión Bibliográfica de la literatura.....	22
a) Identificación de la pregunta de investigación	22
b) Revisión de la literatura en bases de dato indexadas y literatura gris	23
c) Selección de artículos para revisión en mayor profundidad	25
d) Elaboración de matriz de síntesis	26
4.2.2. Componente Cualitativo	27
a) Técnicas de recolección de información	27
b) Muestra del componente cualitativo.....	29
c) Análisis de la información.....	31
4.2.3. Concept Mapping: una aproximación desde los métodos mixtos	33
a) Preparación	34
b) Generación de ideas emergentes	36
c) Agrupación y valoración	38
d) Análisis	39
4.2.4. Validación de la propuesta con trabajadores.....	41
4.2.5. Consideraciones éticas en el marco del proyecto.....	41

V. Resultados.....	42
5.1. Revisión bibliográfica sobre las Condiciones de Empleo, Trabajo y Vulnerabilidad de los trabajadores de Recolección de Residuos Domiciliarios en Chile.....	43
5.2. Experiencias y relatos sobre el trabajo en una empresa de recolección de residuos: Análisis cualitativo.....	63
5.3. Recogiendo las percepciones y propuestas de los distintos actores para el diseño de una estrategia preventiva en materia de salud y trabajo: Resultados del análisis del Concept Mapping.....	131
VI. Propuesta de diseño de una estrategia preventiva en materia de salud y trabajo para los trabajadores de la recolección de residuos domiciliarios.....	154
6.1. Primera dimensión. Gestión del servicio de barrido.....	156
6.1.1 Sub-dimensión Condiciones de trabajo.....	156
6.1.2. Sub-dimensión Organización de trabajo:.....	157
6.1.3. Líneas de acción prioritarias para la dimensión.....	157
6.2. Segunda dimensión. Capacitaciones y comunicación con las jefaturas.....	160
6.2.1. Sub-dimensión Modificar el contenido, regularidad y modalidad de las capacitaciones de salud y seguridad actualmente realizadas en la empresa.....	160
6.2.2. Sub-dimensión Generar instancias de comunicación entre trabajadores y jefaturas y mejorar las existentes.....	161
6.2.3. Sub-dimensión Observaciones en terreno que permitan identificar conductas seguras y de riesgo.....	161
6.2.4. Líneas de acción prioritarias para la dimensión.....	162
6.3. Tercera dimensión. Gestión municipal y comunidad.....	166
6.3.1. Sub-dimensión Relación con la comunidad.....	166
6.3.2. Sub-dimensión Gestión del municipio en terreno.....	166
6.3.4. Líneas de acción prioritarias para la dimensión.....	167
6.4. Cuarta dimensión. Ropa de trabajo y equipos de protección personal (EPP).....	169
6.4.1. Sub-dimensión Ropa de trabajo.....	169
6.4.2. Sub-dimensión Equipos de protección personal (EPP).....	170
6.4.3. Líneas de acción prioritarias para la dimensión.....	170
6.5. Quinta dimensión. Derechos laborales y salud.....	173
6.5.1. Sub-dimensión Prevención en salud.....	173
6.5.2. Sub-dimensión Atención de trabajadores con problemas de salud:.....	173
6.5.3. Sub-dimensión Derechos laborales fundamentales.....	173

6.5.4. Líneas de acción prioritarias para la dimensión	174
6.6. Sexta dimensión. Efectividad del trabajo en ruta	176
6.6.1. Sub-dimensión Jornada de trabajo	176
6.6.2. Sub-dimensión Tiempo de trabajo	177
6.6.3. Sub-dimensión Mejoras tecnológicas y de equipamiento	177
6.6.4. Líneas de acción prioritarias de la dimensión	178
VII. Conclusiones	182
VIII. Limitaciones del estudio	186
IX. Bibliografía	187

Resumen

Objetivo. Diseñar una estrategia de acción preventiva en materia de salud y trabajo para grupos de trabajadores vulnerables, como los recolectores de residuos domiciliarios.

Métodos. Estudio exploratorio y descriptivo a través de la utilización de técnicas cualitativas para el levantamiento de información y aproximaciones desde los métodos mixtos, a partir de la metodología de Concept Mapping, para el proceso de análisis.

Resultados. Es muy poco el control que tienen y pueden tener los trabajadores ante los riesgos a los que se enfrentan en el trabajo. Asimismo, las ideas relacionadas con derechos laborales y salud son las que revisten mayor importancia para los trabajadores. Existen discrepancias entre trabajadores y la dirección de la empresa con respecto a la percepción de implementación de ciertas medidas, lo cual se refleja mayormente en la existencia de canales efectivos de comunicación y en la calidad de la ropa de trabajo y EPP entregados. En base a la visión y propuestas de los distintos actores, se propone el diseño de una estrategia preventiva que contempla 6 grandes dimensiones para las cuales se definen líneas prioritarias de acción.

Conclusiones. Existe una importante influencia de los procesos de licitación en la definición de las condiciones de empleo, trabajo y salud de los trabajadores de la recolección de residuos. Es fundamental el fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores, potenciar el trabajo de la empresa a nivel comunal y re-orientar las acciones en materia de salud hacia enfoques preventivos y de promoción. La generación de instancias participativas con los trabajadores para la definición de estrategias en materia de salud y seguridad debería ser una prioridad

I. Antecedentes

De acuerdo con cifras de la OECD para el 2014, en Chile se producen 418 kg per cápita de la basura, cifra inferior al promedio de la OECD que es 515 kg per cápita. Sin embargo, al comparar los años 2000 y 2013, Chile es uno de los países donde se produjo un aumento en la generación de residuos domiciliarios de un 17%. En concordancia con lo anterior, el 21% de los encuestados en la Tercera Encuesta de Medio Ambiente del 2016, refieren que el principal problema ambiental que los afecta es la basura, siendo mayor en los estratos socioeconómicos más bajos (Ministerio del Medioambiente, 2017).

La experiencia vivida en el país el año 2016 con el paro de los trabajadores de la recolección de basura, evidenció la importancia que implica la labor de este grupo de la población para todo el país. A pesar de ello, los trabajadores de recolección de residuos domiciliarios continúan siendo uno de los grupos cuya salud y calidad de vida se ve constantemente amenazada por el trabajo que realizan y las condiciones de vida que los acompañan.

De acuerdo a la Guía para el Control de la Exposición a Diferentes Riesgos de Trabajadores del Sector de Recolección de Residuos Domiciliarios – Resolución exenta N° 3531 Agosto del 2015 del Instituto de Salud Pública – los trabajadores de recolección de residuos se encuentran principalmente expuestos a riesgos físicos, químicos y biológicos, así como aquellos asociados al entorno donde realizan su trabajo. Un punto interesante a considerar es la diferenciación que existe entre los riesgos a los que se exponen los trabajadores según su ocupación dentro del rubro de la recolección. Por ejemplo, los conductores se exponen a riesgos más relacionados con radiación UV, temperaturas anormales (mucho frío o mucho calor), caídas, agresiones o asaltos, entre otros. Los auxiliares de recolección y barrenderos por su parte, además de compartir muchos de los riesgos a los que se exponen los conductores, también cuentan con riesgos propios de su labor. Entre ellos destaca por ejemplo el contacto con elementos cortantes, el sobreesfuerzo por tener que levantar el peso de contenedores o tambores, atropellamientos, entre otros (ISP, 2016; da Graça & Ferreira, 2013).

De lo descrito en la literatura, la exposición a dichos riesgos se ha asociado a una alta prevalencia de enfermedades profesionales en este grupo de trabajadores. Por un lado, hay estudios que dan cuenta de enfermedades musculoesqueléticas desarrolladas por los recolectores, debido a la larga duración de sus jornadas de trabajo y debido a las exigencias físicas asociadas a la recolección de basura (Manikanta & Yasobant, 2015). Al mismo tiempo, hay estudios en donde se menciona que los trabajadores recolectores contraen enfermedades o reportan ciertos síntomas debido a su exposición a los desechos y a la basura (en ocasiones, debido a que trabajadores no utilizaban guantes protectores)

(Kretchy et al, 2015). En algunos casos, estos problemas se manifestaban en síntomas tales como como fiebre, malestar en general, mareos, diarrea, problemas auditivos, sarpullidos en la piel, así también como enfermedades infecciosas como hepatitis B y C (Kretchy et al, 2015; Gomes Mol, Greco, & Cairncross, 2015).

Asimismo, los riesgos descritos también derivan en una mayor tasa de accidentes del trabajo en este grupo de trabajadores. Se estima que las empresas asociadas a esta actividad que se encuentran afiliadas a alguna mutualidad, presentan en promedio una tasa de accidentabilidad anual del 20% con un promedio de 16 días perdidos por accidente, siendo esta la tasa más alta en comparación a otras actividades económicas (ISP, 2016).

Junto a las desfavorables condiciones de trabajo mencionadas, los trabajadores de la recolección cuentan con condiciones de empleo que en su gran mayoría son precarias. Los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo y Salud (ENETS) 2009-2010, señalan que un 46% de ellos cuenta con empleo informal y entre los que trabajan en la economía formal un 63% presenta contrato de trabajo (sector público) y el 73% para los que trabajan en el sector privado. Datos de la Dirección del Trabajo relativos a las denuncias recibidas por este tipo de trabajadores, evidencian que un 31% de ellas en el año 2010 se relacionaron a sus remuneraciones y un 20% a la jornada de descanso. A su vez, en el 2011 el 19% de las denuncias tuvieron relación con irregularidades relativas al contrato de trabajo (Dirección del Trabajo, 2011). Además la literatura señala que las condiciones de empleo de este grupo de trabajadores se caracteriza por una baja estabilidad ya que existe una alta rotación de personal en las empresas (García, 1997). Esta alta rotación se ha asociado a una constante movilidad entre la formalidad e informalidad del empleo a lo largo de la trayectoria laboral (Bachiller, 2013). De acuerdo a los datos de ENETS con respecto a las trayectorias laborales de los trabajadores de recolección, un 30% tuvo un empleo sin contrato en su primer trabajo, un 38% en su segundo trabajo.

En términos sociodemográficos, la literatura latinoamericana (Bolivia, Perú, Brasil, Colombia, Guatemala, y otros) presentan a los recolectores de residuos como una población predominantemente masculina y donde la edad de los trabajadores fluctúa entre los 20 y 50 años (García, 1997; Gómez-Correa, Agudelo-Suárez, Saramiento-Gutiérrez, & Ronda-Pérez, 2007; Mabuchi, Francis de Oliveira, Pereira de Lima, Barbosa da Conceição, & Fernandes, 2007). En general, los estudios reportan que la mayoría de los trabajadores recolectores de residuos tienen bajos niveles de escolaridad, completando sólo la educación primaria o completando parcialmente su educación secundaria (García, 1997). Lo mismo sucede en el caso chileno, en tanto que la mayoría reporta haber alcanzado sólo la educación secundaria incompleta (Navarrete-Hernández, 2015).

Además de lo anterior, la evidencia nacional e internacional, sugiere que muchos de los trabajadores recolectores de residuos son personas que se han desarrollado en contextos socioeconómicos adversos. Es decir, muchos de estos trabajadores han sido personas con antecedentes penitenciarios, y con situaciones habitacionales (o de vivienda) difíciles, por ejemplo, con problemas de hacinamiento (Navarrete-Hernández, 2015).

Esta diversidad de características que comparten los trabajadores de recolección y que han sido esbozadas en los párrafos anteriores no pueden, ni deben, ser analizadas de manera independiente. El análisis debe busca conocer cómo la superposición o interacción de distintas características de desventaja implican una mayor vulnerabilidad para la población en estudio, lo que se conoce como interseccionalidad (Crenshaw 1991; Hofman 2010; McCall 2005).

En concordancia con lo anterior, los trabajadores de la recolección de residuos pueden ser considerados como una población vulnerable porque en ellos confluyen distintas condiciones de desventaja que, al mismo tiempo, acentúan dicha vulnerabilidad. Entre las que ya han sido mencionadas destacan sus riesgosas condiciones de trabajo; sus precarias condiciones de empleo – relacionadas con la inestabilidad de su relación laboral y el constante tránsito entre la formalidad e informalidad a lo largo de sus trayectorias laborales –; sus condiciones sociales desfavorables – de educación, ingreso, vivienda, etc.–; de salud y hábitos de vida; y la discriminación social de la que sufren por el estigma que conlleva su trabajo.

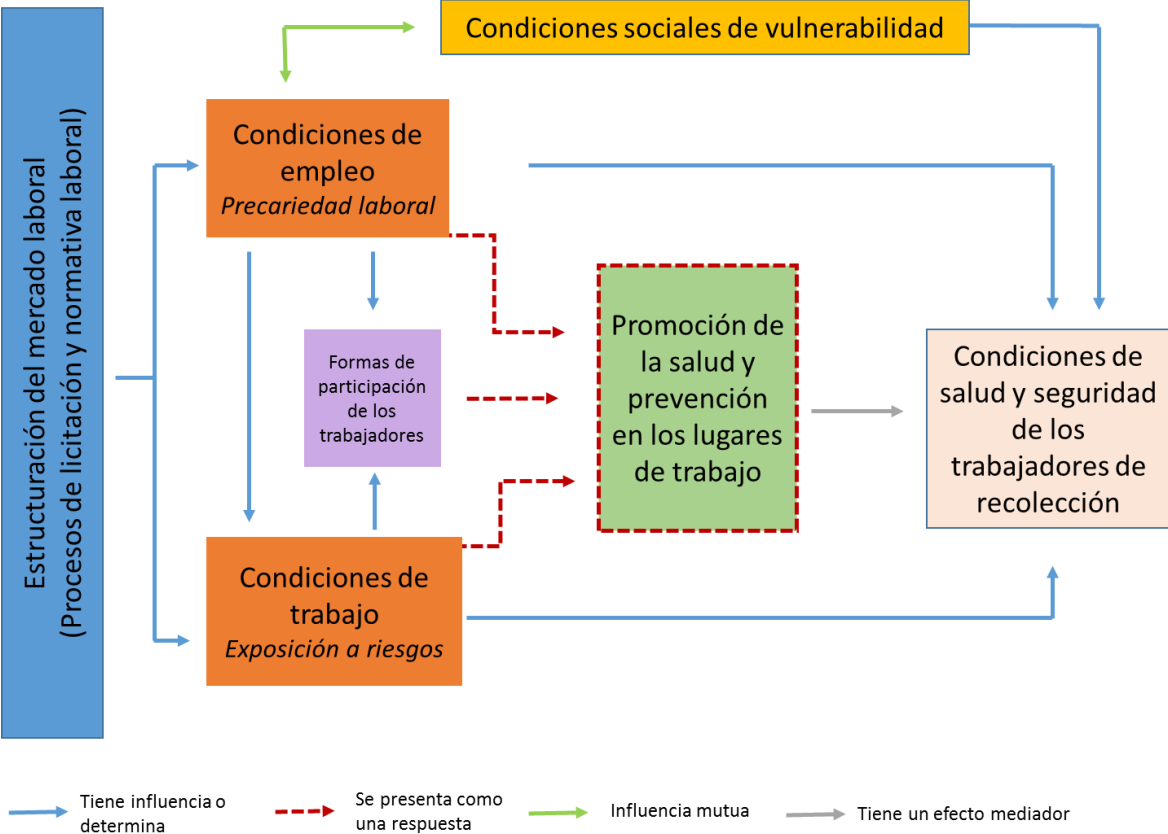
La condición de vulnerabilidad que caracteriza a este grupo de trabajadores obliga a plantearse la necesidad del desarrollo de estrategias de prevención en materia de salud y trabajo que tomen en consideración dichas características y que surjan desde sus propias propuestas y necesidades reales.

II. Marco conceptual para el análisis de las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores de recolección de residuos domiciliarios

La presente sección tiene por objetivo sintetizar los principales aspectos conceptuales que guiaron el levantamiento y análisis de la información que se recopiló a lo largo del desarrollo del estudio.

Como se especificó anteriormente, a través de esta investigación se busca diseñar una estrategia de acción preventiva en materia de salud y trabajo para grupos de trabajadores vulnerables, como los recolectores de residuos domiciliarios. A continuación se describirán los componentes del marco conceptual que ha sido elaborado para el cumplimiento de tal propósito y que se presenta en la figura a continuación.

Figura 1. Marco Conceptual



Fuente: Elaboración propia

Estructuración del mercado laboral

El mercado de trabajo y la legislación que lo rige en cada país es una primera cuestión a considerar para comprender las condiciones de trabajo de cualquier labor y los efectos de ésta sobre la salud de los implicados (Benach, Muntaner, & Solar, 2010). Éste mercado opera como marco para el encuentro entre empleadores y empleados, condicionando las posibilidades que cada uno tiene para alcanzar el mejor trato en lo que refiere a condiciones de trabajo y empleo, dados sus propios intereses (Maruani, 2000).

En el caso chileno, se observa una legislación favorable a las formas de trabajo flexible, adversa a las acción colectiva de los trabajadores y la posibilidad que esta última entrega de presionar por demandas de los empleados en torno a cambios de sus condiciones laborales (Ugarte, 2015). Todo lo que en última instancia tiene, como se verá más adelante, un impacto sobre la salud de los trabajadores.

Sin embargo, más allá del cómo la legislación chilena opera como determinante de la salud de los trabajadores en general, el factor institucional adquiere una relevancia particular en el caso de los trabajadores recolectores de residuos domiciliarios. Esto, dado que al ser un servicio público externalizado, sus condiciones laborales se encuentran en directa relación con las cláusulas de licitación municipal a las que se ciñen las empresas de recolección. Éstas han sido señaladas como una –no la única- de las causas de la precariedad laboral en el sector y, por lo mismo, punto de conflicto cuando las organizaciones de trabajadores han demandado mejor trato, contribuyendo a la politización del problema (Vila, 2013) (Jara, Albert, & Pizarro, 2015).

En este sentido, las condiciones de licitación devienen en una variable de orden estructural que tiene importantes implicancias tanto para las condiciones de empleo como de trabajo. Si bien son tan determinantes como la legislación laboral, son ellas un punto más importante a considerar como espacio de intervención dada una mayor facilidad para ser transformadas. Específicamente interesarán las formas en que inciden en las condiciones de empleo de los recolectores de residuos.

Condiciones de empleo

Las condiciones de empleo refieren a todas las aristas que conforman el trato (colectivo o individual) al que llegan el empleador y el empleado para normar el trabajo y las prestaciones asociadas a su desarrollo, incluyendo remuneraciones, acceso a la seguridad social de cada país y derechos del trabajador (Casale, 2010).

En el marco de las condiciones de empleo, la informalidad¹ laboral suele ser apuntada como un factor de peso para entender el estado de salud de los trabajadores (impide acceder a la seguridad social, ejercer derechos legales, etc.). Dado que los trabajadores que son objeto de estudio en esta investigación se emplean formalmente, el foco del análisis estará en la calidad de este empleo y las condiciones de trabajo que en él tienen lugar. El carácter precario de estas dos últimas cuestiones tiene también, descartada la informalidad laboral, un gran impacto sobre el estado de salud de los trabajadores.

Para entender la precarización del empleo Benach, Muntaner, & Solar ponen el foco en 6 dimensiones; su inestabilidad, el empoderamiento de los trabajadores para negociar, la vulnerabilidad de la posición del trabajador, los bajos salarios, la existencia de derechos y la capacidad de ejercer efectivamente éstos (2010; 162), lo que retoma las conceptualizaciones previas de Amable (2001; 2006). A dichas dimensiones debe añadirse lo señalado por Maruani (2000) respecto de la jerarquía que se construye entre trabajadores a partir de su régimen de trabajo dentro de la empresa que los emplea. Estudiar las relaciones de empleo y su interrelación con las condiciones de vida y trabajo pasa, entonces, por abordar en contexto estas formas de precariedad.

Para el caso de los recolectores de residuos destaca en primer lugar la alta rotación existente en los puestos de trabajo (García M. , 1997). Suele existir por lo mismo, más allá del estatus formal de los trabajadores que se estudian en este trabajo, trayectorias que transitan constantemente de la informalidad a la formalidad (Bachiller, 2013) lo que también debilita la posición de los trabajadores y la convierte en una expresiva de precariedad. Cabe señalar, a modo de ejemplo, que las denuncias a la dirección del trabajo en este sector derivaron un 31% de incumplimientos de remuneraciones, 20% al respeto de las jornadas de descanso en 2010. En 2011, el 19% provienen de irregularidades relativas a los contratos de trabajo (Dirección del Trabajo, 2011).

Estas formas de precariedad tienen un efecto directo sobre la salud y seguridad de los trabajadores de recolección por cuanto disminuyen la solvencia económica para mejorar las condiciones de vida y merman su capacidad de resistir o negociar individual o colectivamente a la hora de aceptar tareas riesgosas. El valor de la salud puesta en riesgo suele medirse en relación al valor del empleo y los ingresos percibidos en él, lo que da pie a los márgenes de aceptabilidad (Boix, García, Llorens, & Torada, 2007, pág. 21). Se entienden entonces las múltiples formas en que la precariedad laboral impacta sobre el estado de salud de las personas: puede decirse para resumir esta cuestión que la

¹ Aunque existe gran discusión respecto de la definición de informalidad laboral, bastará en este trabajo entenderla como la carencia de un contrato de trabajo que reconozca ante la legislación vigente la existencia de vínculo laboral entre las partes (trabajador y empleador).

precarización laboral genera una “indefensión de las personas en situación de trabajo”, derivando de esto los riesgos a su salud (Amable, 2006, pág. 29).

Al ser las condiciones de empleo aquellas que, entre otras cosas, norman el desarrollo del trabajo (Maruani, 2000), estas formas de precariedad tienen un impacto directo sobre las condiciones de trabajo. Esto es, sobre las formas en que los recolectores desempeñan su labor, ya que se ven expuestos a riesgos y accidentes debido a normas y medidas de prevención insuficientes para reducir las afectaciones a su salud.

Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo refieren al contexto material y organizacional en el que el trabajador realiza su labora (ILO-OSH, 2001), lo que incluye tanto su equipo humano (con pares, mandantes y subordinados), los factores ambientales y las herramientas y materiales de trabajo. Las características de estas condiciones tienen un impacto directo sobre su salud.

Es en esta dimensión conceptual donde emerge la preocupación por los riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos a los que se ven expuestos los trabajadores de recolección de residuos. Esto, tanto por los riesgos mismos del trabajo con desechos (Gómez-Correa, 2008) (Santos, 2013) como por las condiciones precarias de trabajo (derivadas en su mayoría de malas condiciones de empleo) que impiden una buena prevención frente a dichos riesgos (Mitjavila, 2002). Entre los trabajadores recolectores existe, por lo anteriormente mencionado, una gran prevalencia de enfermedades muscoesqueléticas derivadas de la prolongación de jornadas de trabajo (Manikanta & Yasobant, 2015), el desarrollo de varias hepatitis (Gomes, Bartolomeu, & Cairncross, 2015) y diversos accidentes laborales (Ballesteros, Cuadros, & Botero, 2008).

Estas dolencias suelen variar en gran medida según las condiciones en que se desarrolla el trabajo, y las prevenciones que se tomen. Ello obliga a estudiarlas en contexto.

Este trabajo pondrá énfasis en las formas de relación que guardan los trabajadores con el riesgo laboral. Para su estudio, se adoptará un enfoque que releve la importancia de los factores culturales que llevan a percibir y aceptar (o no) las condiciones de trabajo riesgosas. Se asumirá, por tanto, la percepción del riesgo y la salud como una construcción social sobre la que se debe intervenir para disminuir las exposiciones al peligro (Boix & Vogel, 1997) (Mitjavila, 2002). Esto vincula el problema de los riesgos laborales a la forma en la que se desarrolla el proceso de trabajo que inserta al trabajador en un colectivo dentro del que desempeña su labor, y que deviene en espacio de estudio e intervención necesaria para disminuir riesgos.

Debe señalarse a este respecto la existencia de literatura que cuestiona el concepto de “riesgo”, describiéndolo como problemático en tanto individualiza en el trabajador la responsabilidad de prevenir el peligro (Lupton, 1993), siendo éste en realidad parte de un proceso de trabajo que no se configura a partir de su voluntad. El riesgo es parte de un proceso de trabajo que se configura en mayor grado de forma ajena a la voluntad del trabajador, por lo que asumir su responsabilidad en la prevención de este suele ser una forma ineficiente de promoción de la seguridad en el trabajo (Mitjavila, 2002). Por tanto, el empleo del concepto de “riesgo” debe hacerse cuidándose de caer en cosmovisiones individualizantes del problema, dado que podrían frustrar el diseño de una estrategia efectiva para la salud.

Frente a este panorama, se vuelve importante identificar concretamente cuáles son los riesgos específicos que viven los trabajadores que este trabajo estudiará en función de diseñar para ellos una estrategia de prevención. Para ello, la participación es central, tanto en la identificación de riesgos como en el involucramiento de los actores llamados a prevenirlo.

Formas de participación de los trabajadores

En el lugar de trabajo, la capacidad de los trabajadores de influir colectiva o individualmente sobre la forma en que se organiza su labor resulta clave para asumir cargas de trabajo adecuadas y prevenir riesgos para la salud (Boix & Vogel , 1997). Dada la relevancia de esta influencia, Boix & Vogel definen y buscan promoverla en tres formas expresadas como participación institucional, participación organizacional y cultural. La primera refiere a la participación de los trabajadores mediante delegados (dirigentes sindicales) que los representan en negociaciones de las condiciones de trabajo con las jerarquías empresariales.

La participación organizacional tiene que ver con los espacios de participación directa más o menos institucionalizados que tienen los trabajadores, para dar a conocer problemas que enfrentan en su trabajo y proponer o adoptar soluciones a éstos. Por último, la participación cultural referiría según los autores a la elaboración y promoción del problema de la seguridad y la salud como un tema de interés y valor común. Esta última variante cobra relevancia atendida la literatura que señala la importancia de una “cultura de la seguridad” para la prevención de riesgos por parte de los mismos trabajadores (Mitjavila, 2002) (Douglas, 1996), por sobre enfoques técnico individualistas que pondrían énfasis sobre el “conocimiento” del que disponen los trabajadores al “calcular” el riesgo en la toma de decisiones.

A su vez, deben atenderse los grados de autonomía de los que gozan los trabajadores para organizar su labor. Este es un factor que, operando muchas veces de forma implícita y no acordada con el empleador, sirve de complemento a los mecanismos de participación admitidos en lo que refiere a prevenir riesgos para la salud y dotar a los trabajadores de poder de negociación (Buroway, 1989).

El sometimiento irrestricto del trabajador a ritmos y formas de trabajo impuestos es considerado en sí mismo una dificultad para eludir riesgos propios del trabajo realizado (Boix, García, Llorens, & Torada, 2007, pág. 61). Esto, particularmente cuando las formas de organización colectiva se hayan debilitadas o no son reconocidas por la empresa, en tanto las esferas de autonomía de los trabajadores se transforman en los principales espacios de disputa de las condiciones de trabajo y la protección de su salud.

Sobre esta cuestión el condicionamiento institucional antes señalado resulta clave. En Chile el panorama para la organización colectiva de los trabajadores es muy adverso desde la implementación de los planes laborales de la dictadura, que reducen los márgenes de acción del sindicato a nivel de empresa, limitan las materias que estos pueden negociar y sujetan a protocolos la huelga (principal instrumento de negociación) hasta volverla impotente (Narbona, 2015). Esta precariedad de las organizaciones de trabajadores no se ha superado –e incluso se ha profundizado en alguno de sus puntos- en las reformas laborales de los gobiernos democráticos (Ugarte, 2015).

A todo este marco institucional adverso para la acción colectiva de los trabajadores, derivado de los arreglos de poder entre actores a nivel político, se debe sumar el contexto económico del país que opera también como factor determinante (Benach, Muntaner, & Solar, Empleo, Trabajo y Desigualdades en Salud: Una Visión Global, 2010, pág. 194). En Chile la reestructuración neoliberal transformó sustancialmente la matriz productiva y, con ello, la fisonomía de las clases sociales, llevando a su fragmentación, un debilitamiento de la identidad común y por lo mismo una merma en sus formas de acción colectiva tanto a nivel de empresas como de ramas y asociaciones multigremiales (Ruiz & Boccardo, 2014).

Aunque estos últimos factores “estructurales” no serán problematizado en el abordaje al objeto de estudio, debe ser tenido en cuenta como un factor explicativo de las formas en que se desarrolla el trabajo de los recolectores de basura: la organización flexible del trabajo y las dificultades para tener negociaciones ramales que permitan mejorar las condiciones laborales en las pequeñas empresas de recolectores marcan la realidad del rubro (Jara, Albert, & Pizarro, 2015). Así mismo, a pesar de lo adverso del panorama institucional descrito, no se debe descartar la posibilidad de incidir en este como condicionante de las relaciones laborales a nivel municipal. Como ya se dijo, las licitaciones municipales de los contratos de recolección inciden en el trato de las empresas hacia los trabajadores y

podrían, de ser modificadas, generar contextos propicios para la participación de los trabajadores.

Esto podría además hacer frente a las relaciones de fragmentación empresarial, subcontratación y externalización que cruzan hoy a la empresa chilena, que complejizan las relaciones de subordinación y por ende de resistir a la organización impuesta, mermando la construcción de “organizaciones saludables” de trabajo (Gómez, 2007, pág. 107). De cierta forma, buscar espacios de participación que trasciendan dicha fragmentación aumentaría la posibilidad de tener organizaciones con garantías contra los riesgos del trabajo y la posibilidad de superar los riesgos para la salud.

Considerar todo esto implica ajustar los marcos de análisis de modo que sirvan para el estudio de organizaciones informales capaces de disputar los procesos de organización de trabajo en función de la seguridad y la salud o, también, iniciativas individuales que cumplan la misma función.

Promoción de la salud y prevención en los lugares de trabajo

Ante la existencia de determinadas condiciones de empleo y trabajo, la concepción de promoción de salud en los lugares de trabajo hace referencia a “la realización de una serie de políticas y actividades en los lugares de trabajo, diseñadas para ayudar a los empleadores y trabajadores en todos los niveles, a aumentar el control sobre su salud y a mejorarla, favoreciendo la productividad y competitividad de las empresas y contribuyendo al desarrollo económico y social de los países” (Organización Panamericana de la Salud, 2000, pág. 4).

En el marco del presente estudio, las iniciativas tendientes a la promoción de la salud y medidas preventivas en los lugares de trabajo se conciben como una respuesta a condiciones de empleo y trabajo desfavorables que tiene la capacidad de influir sobre la salud y seguridad de los trabajadores. A este respecto, la evidencia señala el aporte que los enfoques participativos de las intervenciones tienen en la prevención de riesgo (García, Gadea, Sevilla, Genís, & Ronda, 2009). Sin embargo, también el plano institucional ha probado ser necesario y fructífero como dimensión de intervención para la promoción de la seguridad (Blamey & Cárdenas, 2012).

Independiente de qué actor y a qué nivel se impulse la promoción de la salud y prevención en los lugares de trabajo, deben considerarse para ello determinados principios fundamentales para contribuir efectivamente al mejoramiento de la salud. Dichos principios dicen relación con su carácter integral (comprometiendo a los actores de forma individual, colectiva y participativamente en el cuidado de la salud), su enfoque

multidisciplinario, su orientación hacia la justicia social y su sostenibilidad (Organización Panamericana de la Salud, 2000, págs. 5-6). Estos principios son actualmente reconocidos por instituciones chilenas dedicadas a la PSLT (ISP, 2016).

Además de constituir un horizonte normativo, en la literatura la participación de los involucrados en la prevención de salud en el trabajo es señalada como un factor positivo en lo que refiere a la obtención de resultados (Boix, García, Llorens, & Torada, 2007). Esto, dada la necesidad de cambiar las formas en que el riesgo es aceptado por parte de los trabajadores (Douglas, 1996), así como de generar una “cultura” de prevención (Boix & Vogel, 1997), todo lo cual requiere una participación activa del conjunto de las partes.

Por lo anterior la “estrategia de prevención en materia de salud y trabajo” que de este estudio se busca desprender, partirá de los planteamientos que los mismos trabajadores, sus representantes y directivos de empresa tengan que hacer sobre las formas de afrontar el riesgo en el trabajo.

El uso de Elementos de Protección Personal (EPP), al tiempo que es un factor relevante para la prevención, está mediado también por la problemática de la participación como forma de percibir y enfrentar el riesgo (Arias Gallegos, 2011). Fuera de la identificación de riesgos y la disponibilidad de los EPP correspondiente para su prevención, las estrategias de educación e involucramiento de los trabajadores en su uso resultan de suma importancia para el empleo efectivo de los equipos. Esto, dado que los diversos contextos laborales o ritmos de trabajo no siempre se adecúan correctamente a cada tipo de EPP, y su uso requiere una adaptación misma de las labores que los trabajadores cumplen (Rodríguez, 2013).

Aun así, debe tenerse en cuenta que, aunque necesario, el uso de EPP tiene un alcance limitado en cuanto a la generación de ambientes laborales seguros, para lo que cobran mayor relevancia las medidas relativas al ambiente de trabajo (Schill, 2017). En efecto, la OIT señala que esta medida es la última en importancia luego de 4 anteriores: la eliminación de la fuente de riesgo, la sustitución del agente o proceso riesgoso, el control de la fuente u origen del riesgo o la adopción de medidas administrativas (reducir el tiempo de exposición al riesgo u otros cambios en la organización del proceso de trabajo que disminuyan el peligro para los trabajadores) (2014)

Por ello, se propone un estudio de los peligros a los que se exponen los trabajadores en dos dimensiones; una abocada a identificar cada fuente de peligro que ellos mismos son capaces de advertir, y también, una que ahonde en las razones por las que consideran que estos riesgos no han podido ser mitigados o eliminados. Esto último debiera servir para ahondar en las relaciones de trabajo en las que se enmarca la aceptación y capacidad de

resistir los riesgos (Boix, García, Llorens, & Torada, 2007), pero por sobre todo, para la producción de medidas priorizadas en el orden antes mencionado. En este sentido, con el propósito de buscar soluciones, debe interrogarse por las formas en las que la responsabilidad frente al riesgo es percibida por los trabajadores; si es individual, colectiva, si reside en el empleador o el empleado, etc.

En lo posible, resultará provechoso identificar también aquellas fuentes de peligro que no son advertidas por los trabajadores, para problematizar así los grados de sensibilidad que tienen frente a él trabajadores con altos niveles de precariedad y vulnerabilidad.

Vulnerabilidad social y riesgos derivados

Todo lo anterior no termina de abarcar, sin embargo, la totalidad de condicionantes que operan sobre la salud de los trabajadores. El vivir en condiciones vulnerables opera como aliciente de los peligros a los que se enfrentan en su trabajo, al mismo tiempo, fomenta conductas de riesgo que pueden ser prevenidas.

La condición de vulnerabilidad social se entiende como el “riesgo o probabilidad del individuo, hogar o comunidad de ser herido, lesionado o dañado ante cambios o permanencia de situaciones externas y/o internas” (Busso, 2001, pág. 8). Ésta se encuentra íntimamente relacionada con las situaciones laborales de “baja calidad” (es decir flexibles, precarias o inestables) (Pizarro, 2001, pág. 16) lo que, dado el panorama descrito, lleva a considerar a los trabajadores recolectores de residuos como población vulnerable.

En su caso, los altos riesgos a los que están expuestos en su trabajo, los bajos salarios, y la marginalidad social asociada constituyen las determinantes de esta situación vulnerable que, para ser abordadas, sugieren la necesidad de un enfoque interseccional (Crenshaw, 1991), que considere todos estos aspectos. El paradigma interseccional permite superar una visión en la que las determinantes sociales que actúan sobre el sujeto se estudien aisladas entre sí, ofreciendo en cambio la comprensión de una identidad particular que se forma a partir de estas determinantes, pero las trasciende (McBride, Hebson, & Holgate, 2015). Así, resultan particularmente de interés la migración, la pobreza y las fuentes de empleo precarias como productoras de condiciones de vida vulnerables (Díaz & McLaughlin, 2016)

Para el ámbito de la salud, la vulnerabilidad social se expresa como “la probabilidad de afectación individual y colectiva por un peligro o condición de distinta naturaleza que determine su exclusión o marginación de la estructura social. La salud se ve afectada por la vulnerabilidad social mediante la alteración en la capacidad de enfrentar el riesgo o condición social en los cuales viven y trabajan los grupos vulnerables” (Ortega & Bula, 2012, pág. 1039). Esto da origen al concepto “vulnerabilidad social en salud”, entendido como el

impacto directo que la vulnerabilidad social tiene sobre el desarrollo de patologías, el riesgo a accidentarse y la dificultad para recibir tratamiento.

Como derivada de la inequidad social, la vulnerabilidad en salud puede dividirse en 4 dimensiones. Éstas son la vulnerabilidad asociada a la pobreza material absoluta (impactos derivados de la carencia de recursos para dar cuidado a la propia salud), la asociada a conductas de vida familiar o cultural (hábitos de tabaquismo, alcoholismo y poca valoración por el autocuidado), el estrés por autopercepción de inferioridad entendido como el impacto psicosocial que tiene el asumirse en posiciones de menor importancia en la vida social, y la vulnerabilidad del ciclo vital entendida como la probabilidad de vivir menos que presentan las personas en desventaja (Cabieses, Zitko, Pinedo, Espinoza, & Albor, 2012, pág. 459). Este estudio pretende aportar al paliamiento de las tres primeras. Hacer frente a estos problemas requiere superar los enfoques –hasta hace poco predominante– que apostaban sólo por la promoción individualizada de conductas más saludables (Cabieses, Bernal, Obach, & Pedrero, 2016, pág. 34).

Se ha señalado que las condiciones de vida vulnerables producen hábitos poco saludables, destacando el consumo de alcohol y la mala nutrición (Juárez-Ramírez, Márquez-Serrano, & Salgado, 2014). Estos son factores que una estrategia de prevención en materia de salud y trabajo debe atender en el marco de lo conceptualizado como una “cultura de la seguridad” (Mitjavila, 2002). A esto debe sumarse la exposición a riesgos medioambientales característicos de la vulnerabilidad social (Mabuchi & Fernandes, 2007), cuyos efectos negativos sobre la salud también pueden ser disminuidos.

La literatura también explica las formas en que la vulnerabilidad social contribuye a la acumulación de malestar psicológico (Escarbajal, Izquierdo, & López, 2014). En cuanto a esto, la ocupación de los recolectores presenta un refuerzo particular a la condición de vulnerabilidad, dada la estigmatización que sufren quienes desempeñan esta labor. Ejemplo de esto es el riesgo que enfrentan a ser aislados socialmente (Perelman, Boy, & Brutto, 2010). La situación se vuelve más dramática en el caso de los trabajadores migrantes, en un contexto de estigmatización ascendente que se vive en el país contra este grupo social (Thayer, 2016).

Ambas cuestiones se presentan como una merma en las oportunidades que los sujetos tienen para satisfacer sus necesidades en diferentes ámbitos (Bayón, 2012), volviéndolos por lo mismo más débiles ante escenarios adversos, es decir, más vulnerables. Frente a este respecto el problema de un ambiente laboral psicológicamente sano debe ser considerado por la estrategia de prevención con miras a reducir las fuentes de malestar mencionadas.

Para ello los conceptos de “salud ocupacional” y “salud del trabajador” (Gómez, 2007) permiten aproximarse tanto a los hábitos de vida ligados a la salud del trabajador (que guardan evidente relación con la labor que desempeña jornada a jornada) como aquellos referentes a las tareas propias de su trabajo. En esto último destaca el correcto seguimiento de protocolos de seguridad o uso de equipos de protección personal, junto a todas las dimensiones de la precariedad laboral y la posibilidad de eludir peligros en el trabajo, por ejemplo. En cuanto a esto, existe evidencia de que el trabajo de alto riesgo (categoría del Ministerio del Trabajo que incluye a los recolectores de basura desde el año 2017) disminuye la sensibilidad de los trabajadores frente al peligro y, por tanto, la construcción social de percepción del riesgo que se requiere para su prevención (Gómez-Correa, 2008). Una intervención deberá por tanto subvertir esto y construir una nueva percepción del riesgo.

III. Pregunta de investigación, Objetivos e hipótesis

El presente estudio busca dar respuesta a la pregunta:

¿Qué elementos debería considerar una estrategia de prevención en materia de salud y trabajo para el caso de trabajadores de alta vulnerabilidad como son los recolectores de residuos?

Dicha pregunta de investigación se encuentra sustentada en las siguientes hipótesis de trabajo:

1. Una estrategia de prevención en materia de salud y trabajo para trabajadores vulnerables requiere integrar en su desarrollo la perspectiva de salud, de riesgo laboral y seguridad presente en dicho grupo de trabajadores.
2. Una estrategia de prevención en materia de salud y trabajo para trabajadores vulnerables que considere sus particularidades y necesidades, requiere la participación de los trabajadores para su diseño.
3. El diseño de una estrategia de prevención en materia de salud y trabajo que sea efectiva para este grupo de trabajadores deberá considerar el contexto social en donde se inserta este grupo de trabajadores, por ende, implica buscar involucramiento de distintos sectores, y por ende una perspectiva de intersectorialidad.

De la definición de esa pregunta de investigación, se desprenden los siguientes objetivos de la investigación.

Objetivo General

Diseñar una estrategia de acción preventiva en materia de salud y trabajo para grupos de trabajadores vulnerables, como los recolectores de residuos domiciliarios.

Objetivos Específicos

1. Caracterizar las condiciones sociales, de empleo y trabajo de los trabajadores de recolección de residuos domiciliarios.
2. Conocer y analizar desde la perspectiva de los mismos trabajadores y actores clave los principales riesgos asociados al trabajo de recolección de residuos domiciliarios.

3. Conocer y analizar desde la experiencia de los mismos trabajadores y actores clave la adopción de las medidas de prevención para disminuir los principales riesgos asociados al trabajo de recolección de residuos domiciliarios.
4. Elaborar recomendaciones para estrategias de prevención con respecto a la salud y trabajo de los trabajadores de la recolección de residuos domiciliarios que puedan ser consideradas para la elaboración de planes y programas, así como en las políticas públicas de salud y seguridad.

IV. Metodología

En la presente sección se detallará la metodología utilizada en el presente estudio. Se presentará en primer lugar el diseño metodológico del estudio y la población objetivo. Posteriormente, se definirán y detallarán los componentes metodológicos contemplados para su desarrollo, considerando la selección de la muestra en las distintas etapas y las técnicas utilizadas para el levantamiento y análisis de información.

4.1. Diseño metodológico y población objetivo

El diseño metodológico del estudio fue de tipo descriptivo y exploratorio. Se utilizaron técnicas cualitativas así como aproximaciones desde los métodos mixtos a través de la metodología de Concept Mapping, para el levantamiento y análisis de la información. Asimismo, se consideró una revisión de la literatura en base a la metodología de scoping review.

La población objetivo del estudio fueron los trabajadores de una empresa privada de recolección de residuos domiciliarios que tenía contratos vigentes en comunas de la Región Metropolitana, específicamente en las comunas de Independencia, Quilicura y Lo Barnechea. La selección de la empresa para el levantamiento de información se realizó de manera intencionada tomando en cuenta criterios técnicos y de factibilidad. Entre ellos, se buscó que la empresa contara con contratos vigentes de barrido y recolección en comunas de la Región Metropolitana; que fuera de tamaño mediano o grande; que tuviera una ubicación geográfica accesible; y que manifestara interés de participar en el estudio.

Dentro de la empresa, se consideró a trabajadores de distintas ocupaciones, a saber, choferes de camiones, auxiliares de barrido y auxiliares de recolección, así como representantes de las jefaturas de distintas divisiones administrativas y supervisores de la empresa.

Para complementar la información proporcionada por los trabajadores de la empresa, se consideró también en el levantamiento de información a representantes de las direcciones de aseo y ornato de los municipios previamente señalados.

4.2. Componentes metodológicos

La metodología del estudio consideró cinco componentes metodológicos principales, los cuales se detallarán a continuación.

4.2.1. Componente Revisión Bibliográfica de la literatura

La revisión bibliográfica llevada a cabo buscó realizar una síntesis de la literatura reciente disponible con respecto a las condiciones sociales, de empleo y trabajo de los trabajadores de recolección de residuos domiciliarios en Chile y a nivel mundial. La información identificada se constituyó en un insumo de especial relevancia al momento de diseñar los instrumentos de levantamiento de información considerados en el estudio.

Considerando las limitaciones, en especial en relación al tiempo disponible, se decidió optar por la metodología de revisión de literatura de Scoping Review, la cual *“busca mapear con relativa rapidez los conceptos clave contenidos en un área de estudio y las principales fuentes y tipos de evidencia disponible”* (Arskey & O’Malley, 2005). De esta forma, la metodología de Scoping Review permite identificar el estado y brechas del conocimiento en la literatura existente y extraer conclusiones sobre el área específica de interés del presente estudio.

A pesar que esta metodología es menos estructurada que otras como la Revisión Sistemática o el Meta-análisis, de igual forma cuenta con una metodología definida en base a la cual se realiza la revisión. En específico, se identifican las siguientes etapas:

1. Identificación de la pregunta de investigación que guía la estrategia de búsqueda
2. Identificación de estudios relevantes a través de la revisión de literatura indexada y gris.
3. Selección de estudios en base a criterios de inclusión y exclusión.
4. Incorporación de la información en una matriz de síntesis
5. Reporte de resultados

A continuación se detallará como fue implementada esta metodología para el caso específico del presente estudio.

a) Identificación de la pregunta de investigación

En concordancia con los objetivos del estudio, las preguntas de investigación que se buscó responder con la revisión de la literatura fueron las siguientes:

1. ¿Cuáles son las características sociodemográficas de los trabajadores de recolección de residuos domiciliarios?
2. ¿Cuáles son las condiciones sociales de vulnerabilidad que caracterizan a los trabajadores de recolección de residuos domiciliarios?
3. ¿Cuáles son las condiciones de empleo que generalmente caracterizan a los trabajadores de la recolección de residuos domiciliarios?
4. ¿Cuáles son las condiciones de trabajo que caracterizan el trabajo de recolección de residuos domiciliarios?
5. ¿Cuáles son los principales riesgos a los cuales se ven expuestos los trabajadores de recolección de residuos domiciliarios?
6. ¿Qué estrategias se han implementado en Chile y a nivel internacional para mejorar la salud y seguridad de los trabajadores de recolección de residuos domiciliarios?

b) Revisión de la literatura en bases de dato indexadas y literatura gris

Se definió la búsqueda en tres bases de datos indexadas que cuentan con estudios en materias de salud y trabajo. Éstas fueron LILACS, Scielo y REDALYC. A su vez, se definió la revisión de literatura gris través de buscadores de internet y de búsquedas dirigidas a las páginas web de instituciones gubernamentales y no gubernamentales donde puedan existir estudios afines a la temática del estudio. La búsqueda a través de buscadores de internet se realizó utilizando y se considerando la revisión de los 20 primeros resultados arrojados por el buscador.

Por otra parte, se consideró la búsqueda páginas web de las siguientes instituciones: Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile; Ministerio de Salud, así como también en organismos internacionales tales como la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL); y Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Para cada una de las bases de datos señaladas y para la búsqueda en literatura gris, se definieron 5 grupos de términos o palabras clave en idioma español, inglés y portugués. A continuación se presentan los términos utilizados en la búsqueda:

1. Características sociodemográficas OR condiciones sociales OR Condiciones de vida OR Vulnerabilidad OR Exclusión AND Trabajo OR recolectores OR transporte AND aseo OR basura OR aseo municipal OR servicio de limpieza OR limpieza urbana OR residuos
2. Condiciones de empleo OR Condiciones laborales OR Situación laboral OR Relación laboral OR remuneraciones OR contrato AND Trabajo OR recolectores OR transporte AND aseo OR basura OR aseo municipal OR limpieza urbana OR servicio de limpieza OR residuos

3. Condiciones de trabajo OR salud laboral OR jornada OR horarios de trabajo AND Trabajo OR recolectores OR transporte AND aseo OR basura OR aseo municipal OR servicio de limpieza OR limpieza urbana OR residuos
4. Riesgos OR condiciones riesgosas OR peligros OR exposición a riesgos OR riesgos físicos OR riesgos químicos OR riesgos biológicos OR riesgos ergonómicos OR salud y seguridad AND Trabajo OR trabajadores OR recolectores OR transporte AND aseo OR basura OR aseo municipal OR servicio de limpieza urbana OR servicio de limpieza OR limpieza urbana OR residuos
5. Políticas públicas OR políticas sociales OR campaña OR iniciativa OR prevención OR regulación AND Trabajo OR trabajadores OR recolectores OR transporte AND aseo OR basura OR aseo municipal OR servicio de limpieza urbana OR servicio de limpieza OR limpieza urbana OR residuos

Asimismo, se hizo un filtro temporal de los resultados, donde se consideraron estudios publicados en los últimos 10 años (2007-2017)².

Los resultados obtenidos con cada combinación de palabras se resumen en la tabla a continuación.

Tabla 1. Resultados de revisión bibliográfica. Resultados arrojados y repetidos según combinación de palabras y fuente de información

Base de datos		Combinación de palabras utilizada				
		1	2	3	4	5
LILACS	N° total de resultados arrojados	18	13	135	12	10
	N° de resultados repetidos entre las bases de dato o combinaciones de palabras	2	0	4	4	3
REDALYC	N° total de resultados arrojados	571	974	2.391	1.672	1.408
	N° de resultados repetidos entre las bases de dato o combinaciones de palabras	2	3	5	0	11
SCIELO	N° total de resultados arrojados	3.460	1.630	3.120	84	393
	N° de resultados repetidos entre las bases de dato o combinaciones de palabras	14	8	4	1	5
Literatura Gris	N° total de resultados arrojados	2.870	17.300	15.600	2.560	4.220
	N° de resultados repetidos entre las bases de dato o combinaciones de palabras	10	8	7	15	5

² En algunos casos excepcionales, se incluyó ciertos textos fuera de dicha extensión temporal, pero que contaban con información valiosa para el presente estudio.

c) Selección de artículos para revisión en mayor profundidad

La selección de los artículos obtenidos en cada base de datos, así como en la literatura gris, se llevó a cabo mediante la aplicación criterios de inclusión y exclusión una vez revisado el abstract de cada documento. A continuación se especifican los criterios de inclusión y exclusión utilizados.

Criterios de Inclusión:

1. Artículos, documentos y/o información sobre estudios que describan o caractericen las características sociodemográficas de los trabajadores de recolección de residuos domiciliarios, así como sus condiciones sociales y aquellas que podrían asociarse a mayor vulnerabilidad.
2. Artículos, documentos y/o información sobre estudios que describan o caractericen las condiciones de empleo de los trabajadores de recolección de residuos domiciliarios.
3. Artículos, documentos y/o información sobre estudios que describan o caractericen las condiciones de trabajo de los trabajadores de recolección de residuos domiciliarios.
4. Artículos, documentos y/o información sobre estudios que describan o caractericen los riesgos a los que se exponen los trabajadores de recolección de residuos domiciliarios.
5. Artículos, documentos y/o información sobre estudios que describan o caractericen políticas o iniciativas en materia de salud y seguridad que se hayan implementado para los trabajadores de recolección de residuos domiciliarios.

Criterios de Exclusión:

1. Artículos, documentos y/o información que no se relacionen con las temáticas del estudio.
2. Artículos, documentos y/o información online que no estén basados en un estudio empírico bien referenciado.

La tabla a continuación muestra el número de artículos seleccionados en cada base de datos y literatura gris para cada combinación de palabras definida.

Tabla 2. Resultados de revisión bibliográfica. Resultados seleccionados según combinación de palabras y fuente de información

Base de datos	Combinación de palabras utilizada				
	1	2	3	4	5
LILACS	9	2	23	4	3
REDALYC	8	12	27	0	11
SCIELO	22	16	16	1	6
Literatura Gris	4	0	0	9	1
Páginas web institucionales	9				

d) Elaboración de matriz de síntesis

La totalidad de los artículos seleccionados detallados en la tabla 2 fueron revisados en detalle e ingresados en una matriz de síntesis. La matriz elaborada permitió sintetizar la información contenida en los distintos artículos y evaluar la calidad de la información de cada artículo seleccionado.

Los campos incluidos en la matriz se detallan a continuación:

1. Título
2. Resumen general del documento
3. Fuente
4. Año
5. Autor(es)
6. Lugar de publicación
7. Dirección web
8. Tipo de institución que elabora el documento
9. País(es) a que hace referencia
10. ¿El artículo cuenta con información sobre características sociodemográficas de los trabajadores de recolección?
11. ¿El artículo cuenta con información sobre condiciones de empleo de los trabajadores de recolección?
12. ¿El artículo cuenta con información sobre condiciones de trabajo de los trabajadores de recolección?
13. ¿El artículo hace referencia a trabajadores dependientes del servicio público/empresa privada, o a trabajadores independientes/informales?
14. ¿El documento hace referencia a un estudio (información primaria levantada)?
15. ¿El documento corresponde a un documento oficial (por ejemplo de un ministerio)?

La información identificada y seleccionada fue analizada en profundidad y sintetizada en el apartado 5.1 del presente informe.

4.2.2. Componente Cualitativo

El componente cualitativo del estudio contempló la realización de entrevistas semi-estructuradas a actores clave y grupos focales con trabajadores de la empresa, de distintos puestos de trabajo.

Su objetivo principal fue el caracterizar, desde la perspectiva de los trabajadores y actores clave, las condiciones sociales, de empleo y de trabajo de los trabajadores de recolección de residuos domiciliarios; los principales riesgos asociados al trabajo de recolección de residuos domiciliarios; y su percepción con respecto a las medidas de prevención actualmente existentes para disminuir los principales riesgos asociados al trabajo de recolección de residuos domiciliarios. Por ello, este componente metodológico se relaciona directamente con los objetivos específicos 1, 2 y 3 definidos para el estudio.

a) Técnicas de recolección de información

Entrevistas individuales semi-estructuradas a actores clave

La entrevista cualitativa es una narración en forma de diálogo que crea el entrevistador en conjunto con el entrevistado, en el que se incorporan una serie de temas y preguntas que buscan profundizar en el objeto de estudio (Romero et al., 2003).

El objetivo específico de realizar entrevistas a los actores clave fue el de poder profundizar en sus opiniones respecto a las condiciones de empleo y trabajo de los trabajadores de la recolección de residuos, a la percepción de riesgos y actitud frente a esos riesgos por parte de los trabajadores, a las estrategias de prevención existentes en la empresa, a las formas de participación de los trabajadores en la empresa y a las condiciones sociales en que estos trabajadores viven junto a sus familias. Para ciertos tipos de entrevistados, se profundizó de diferentes formas en esos aspectos, por lo cual se elaboraron tres pautas de entrevistas distintas para ser aplicadas a entrevistados representantes de la administración de la empresa, trabajadores y dirigentes sindicales entrevistados, y para representantes del municipio. En los Anexos 1, 2 y 3 se incluyen estas distintas pautas de entrevista.

La tabla a continuación muestra los entrevistados seleccionados, su cargo e institución y las fechas en las que las entrevistas fueron realizadas.

Tabla 3. Entrevistados seleccionados y fechas de entrevistas

Cargo e institución	Fecha entrevista
Gerente Recursos Humanos empresa	22/11/2018
Jefe de Prevención de Riesgos empresa	14/11/2018
Supervisor comuna Independencia	17/12/2018
Supervisor comuna Quilicura	14/11/2019
Supervisor comuna Lo Barnechea	14/11/2018
Jefa de Departamento de Estudios y Proyectos Dirección de Medioambiente Municipalidad de Independencia	22/03/2019
Director de Medioambiente y encargado de aseo Municipalidad de Quilicura	26/03/2019
Directora Dirección de Medioambiente, Aseo y Ornato Municipalidad de Lo Barnechea	06/03/2019
Representante trabajadores Comité Paritario empresa	14/11/2018
Presidente de Federación de Trabajadores de Empresas de Aseo, Jardines y Rellenos Sanitarios (FENASINAJ)	12/03/2019

Grupos focales

Acorde a lo señalado por Canales (2006), el focus group o grupo focal es una técnica apta para acercarse y estudiar lo que hay de “realidad” o tipificaciones sociales “del saber”, a partir de observaciones, consensos cognitivos y esquemas de acción típicos de un determinado grupo de personas.

Los focus groups se realizaron con un observador y uno o dos moderadores, quienes guiaron la discusión por medio de preguntas y temas previamente definidos, con el apoyo de una pauta semi-estructurada. Esto en línea con lo planteado por Canales (2006) referente a las características de directividad y focalización de los focus groups.

Se realizaron en total 12 sesiones de focus groups a trabajadores y trabajadoras de la empresa participante, los cuales fueron aplicados a seis grupos previamente definidos de trabajadores, con dos sesiones de trabajo. En el Anexo 4 se incluyen las pautas de preguntas que guiaron ambas sesiones.

Cada sesión tuvo una duración de entre 60 y 120 minutos y se realizó en las dependencias de la empresa, y contó con la participación de entre 3 y 11 trabajadores para la primera sesión. Participaron trabajadores contratados para los servicios de Independencia, Lo Barnechea y Quilicura, siendo definidos dos grupos por comuna: uno a quienes se desempeñan como auxiliares de barrido, y otro a quienes se desempeñan como

conductores de camión recolector (chóferes) y auxiliares de recolección de los mismos camiones.

La tabla a continuación muestra los grupos focales realizados, el número de participantes por sesión y las fechas de realización de cada sesión.

Tabla 4. Grupos focales realizados

Tipo de trabajadores	Sesión 1		Sesión 2	
	Número de participantes	Fecha	Número de participantes	Fecha
Auxiliares de barrido comuna Independencia	6	20/03/2019	5	10/04/2019
Choferes y auxiliares de recolección comuna Independencia	3	20/03/2019	2	10/04/2019
Auxiliares de barrido comuna Quilicura	11	14/03/2019	10	03/04/2019
Choferes y auxiliares de recolección comuna Quilicura	10	13/03/2019	8	04/04/2019
Auxiliares de barrido comuna Lo Barnechea	8	05/03/2019	7	26/03/2019
Choferes y auxiliares de recolección comuna Lo Barnechea	7	06/03/2019	5	27/03/2019
Representantes empresa	--	--	7 (en dos sesiones)	11/04/2019 y 24/04/2019

b) Muestra del componente cualitativo

Se llevó a cabo un muestreo “intencional”, con una selección de participantes clave de tipo “opinático” (Martínez-Salgado, 2012). Este tipo de muestreo utiliza criterios para elegir a los participantes en base a la “representatividad” de los discursos emitidos, considerando para esto, criterios de segmentación o de atributos de las personas que estén relacionados a los objetivos de la investigación (Parada, 2012: 360). Dado esto, el presente estudio se basó en el principio de representación socio estructural, donde “(...) cada miembro seleccionado representa un nivel diferenciado que ocupa en la estructura social del objeto de investigación” (Mejía, 2000;: 167). En este sentido, el concepto de representatividad es clave, la que busca ser obtenida y alcanzada a través de “(...) la comprensión de la naturaleza del objeto social, de sus propiedades y características de las relaciones sociales relevantes

para la investigación” (Mejía, 2000: 168), siempre sujeto a los objetivos de la investigación (Parada, 2012: 360).

En base a estos criterios de representatividad, el componente cualitativo buscó obtener la opinión y discursos de distintos actores clave vinculados al rubro de la recolección de residuos, tanto desde distintos puestos de trabajo, como desde diferentes niveles institucionales en la empresa y municipios. A continuación, se detalla cuál fue la estrategia de selección para quienes fueron entrevistados como actores clave y quienes participaron de los distintos grupos focales.

Participantes de las entrevistas a actores clave

La selección de los actores clave entrevistados buscó abarcar los distintos niveles de acción que cada entrevistado pudiera representar dentro de sus instituciones. De esa forma, dentro de la empresa se buscó entrevistar a representantes de las gerencias, de supervisores de terreno y de representantes de organizaciones de trabajadores.

Asimismo, se buscó acceder a los municipios a través de los representantes de los departamentos de aseo y ornato, puesto que es en dicha instancia donde se definen los contenidos de las licitaciones en base a las cuales se norman muchas de las condiciones de empleo, trabajo, salud y seguridad de los trabajadores del rubro.

Por último, se buscó también recoger la visión de las organizaciones sindicales de trabajadores a través de la entrevista a un representante de la Federación de Trabajadores de Empresas de Aseo, Jardines y Rellenos Sanitarios.

Participantes grupos focales

La convocatoria a los participantes de los grupos focales fue realizada por medio del representante de la empresa que participó en la coordinación del proyecto, acorde a disponibilidad de los trabajadores y trabajadoras en el horario acordado.

El criterio de inclusión para los distintos participantes fue que estuvieran contratados y desempeñándose en puestos de trabajo determinados ya que, como se mencionó, se realizaron grupos focales de trabajadores diferenciándolos según si eran auxiliares de barrido o auxiliares de recolección y choferes.

c) Análisis de la información

Para el proceso de análisis de la información cualitativa se llevó a cabo un análisis de contenido, descriptivo e inductivo basado en la técnica de análisis de Grounded Theory (Charmaz, K., 2006).

Para ello, la información levantada fue transcrita, ordenada, codificada y analizada por el equipo investigador en base a dominios y subdominios definidos y validados en la construcción de las pautas de ambas técnicas de recolección de información (en carpeta de anexos se incluyen las transcripciones de todas las entrevistas y grupos focales). Con un total de 6 dominios y 41 subdominios iniciales (ver tabla 5), se procedió a armar un esquema de nodos y subnodos, por medio del uso del software NVivo11, con el cual se procedió a analizar las transcripciones de los focus groups y entrevistas realizadas.

Para asegurar la validez de los datos analizados del componente cualitativo, este estudio buscó obtener máximo cumplimiento de saturación de la información, así como de cumplir con los criterios de inclusión de los participantes definidos desde un principio en el diseño del estudio. Dado que el propósito de los estudios cualitativos no es la identificación de causalidades que explican un fenómeno, sino más bien la búsqueda por la comprensión, el entendimiento y la descripción de la realidad establecida por los distintos actores. A partir de lo recién señalado, la validez de este componente cualitativo se asegura al captar de la mejor manera posible las representaciones mentales y significados atribuidos por los participantes en relación a su experiencia.

Por otro lado, también se ha considerado la técnica de la triangulación como un método de validación de la calidad de la información y su análisis. Esto se hizo realizando control de calidad por medio de doble codificación, es decir, tanto entrevistas como focus group fueron codificados de manera independiente por dos investigadores. Posteriormente se contrastaron los resultados de la codificación de los dos investigadores para llegar a una sistematización única de la información levantada.

Tabla 5. Resumen dominios y sub- dominios de análisis

Dominio	Subdominio
Condiciones de empleo	a. Cumplimiento del contrato de trabajo
	b. Estabilidad laboral
	c. Proceso de contratación
	d. Quejas frente a cláusulas del contrato de trabajo
	e. Rotación en el rubro
	f. Salarios
Condiciones de trabajo	a. Organización del trabajo
	a.1 Funciones
	a.2. Jornada y ruta de trabajo
	b. Salud y seguridad
	b.1 Exposición a riesgos
	b.2 Organización y supervisión de la salud y seguridad
Condiciones sociales	b.3 Riesgos auxiliares de barrido
	b.4 Riesgos auxiliares de recolección
	b.5 Riesgos chóferes
	a. Discriminación
	b. Evidencia respecto del consumo de alcohol y drogas
Percepción de riesgos	c. Impacto del trabajo de la recolección
	d. Percepción social del trabajo de la recolección
	e. Perfil de los trabajadores del rubro
	a. Actitud de trabajadores ante riesgos
	b. Enfrentamiento de riesgos
Estrategias de prevención existentes en la empresa	b.1 Según edad
	b.2 Según nivel socioeconómico
	c. Facilitadores para cumplir normas de seguridad
	d. Factores del entorno que influyen en los riesgos
	e. Obstaculizadores para cumplir normas de seguridad
Participación de los trabajadores	a. Estrategias existentes actualmente
	a.1 Descripción de estrategias
	a.2 Evaluación de estrategias
	Medidas necesarias de implementar
	Canales de comunicación
	Dificultades enfrentadas por comité paritario
	Funcionamiento del comité paritario
	Necesidades en el actuar de los sindicatos
	Relación comité paritario – sindicato
	Relación empresa – comité paritario
Relación empresa – sindicato	
Temas y actividades FENASINAJ	
Temas y actividades comité paritario	
Temas y actividades sindicato	

Fuente: Elaboración propia

4.2.3. Concept Mapping: una aproximación desde los métodos mixtos

La metodología de Concept Mapping fue desarrollada en la década de 1980 como una aproximación a los métodos mixtos, por cuanto busca combinar técnicas cualitativas en el levantamiento de información y cuantitativas en el proceso de análisis (escalamiento multidimensional y análisis de clústers).

Se define como “(...) un proceso estructurado, focalizado en un tópico o constructo de interés, que considera insumos de diversos participantes, para producir representaciones gráficas sobre las ideas y conceptos del grupo y cómo éstas se interrelacionan”³ (Trochim, 2016).

Esta metodología, respondiendo al objetivo específico 3 y 4 definidos, fue utilizada para el diseño de la propuesta de estrategia preventiva en materia de salud y seguridad. La metodología considera en general 4 etapas principales:

- a) La *preparación*, donde se define una pregunta gatilladora que permitirá al grupo de participantes generar ideas o propuestas para afrontar una problemática común; en el caso del presente estudio, para mejorar la salud y seguridad de los trabajadores del rubro de la recolección de residuos.
- b) La *generación de ideas emergentes* donde a través de técnicas cualitativas se recogen las distintas ideas que los participantes tienen en relación al problema de estudio.
- c) La *agrupación y valoración de las ideas emergentes* donde cada participante realiza una agrupación de las ideas según criterios que para cada uno tengan sentido. En base a esta agrupación se construye la matriz de similitud que posteriormente se utiliza en el análisis de escalamiento multidimensional. A su vez, en esta etapa cada participante entrega una puntuación a cada idea en base a criterios de valoración previamente definidos (importancia, factibilidad de implementación, presencia actual en la empresa).
- d) La *construcción de representaciones gráficas, análisis e interpretación* donde se construyen los mapas que permiten visualizar la forma en que las ideas de los distintos participantes se relacionan, lo cual permite planificar líneas de trabajo futuras y priorizar acciones en el marco de los objetivos propuestos.

³ Traducido del inglés

A continuación se presentará la metodología utilizada para cada una de estas etapas en el marco del presente estudio.

a) Preparación

La etapa de preparación para la aplicación de la metodología de Concept Mapping tiene 5 objetivos principales. El primero dice relación con la delimitación del objetivo del estudio y la definición de la pregunta gatilladora que dará inicio a la generación de ideas emergentes del grupo para su posterior análisis. El segundo objetivo de esta etapa corresponde a la definición de las variables en base a las cuales se valorará cada una de las ideas emergentes. En tercer lugar, la etapa de preparación busca explicitar claramente quiénes serán los participantes para las etapas de generación de ideas y de agrupación y valoración. En cuarto lugar, en esta etapa se espera que puedan ser definidas las variables sociodemográficas que se recogerán de los participantes del proceso. Por último, la etapa de preparación contempla la definición de la logística del proyecto y de las sesiones de trabajo con los participantes.

En relación al primer objetivo, y considerando el propósito del presente estudio, la pregunta gatilladora fue definida con el fin de generar ideas que pudieran implementarse actualmente en la empresa para poder mejorar la salud y seguridad de los trabajadores del rubro.

Esta pregunta gatilladora generalmente debe ser redactada en formato imperativo (Trochim, 2016), buscando facilitar la generación de ideas en torno al problema a estudiar y a los objetivos del estudio. Para efectos de esta investigación, la pregunta gatilladora fue definida de la siguiente forma:

Una idea para mejorar la salud en el trabajo de los trabajadores de recolección de residuos es...

Con el fin de testear la pregunta gatilladora antes del levantamiento general de información, durante la segunda semana de julio del 2018 se realizó una prueba piloto en un grupo de 12 trabajadores de la recolección de residuos.

El ejercicio fue guiado por dos miembros del equipo de investigación, quienes cumplieron con el rol de facilitadoras. De los 12 participantes, 7 eran conductores de camión recolector, 3 eran auxiliares de recolección, 1 era auxiliar en planta, y 1 era jefe de servicios. Todos hombres, mayores de 40 años con al menos 10 años trabajando en el rubro, y todos sindicalizados con participación activa.

El principal desafío identificado, acorde a lo discutido por el equipo de investigación, era respecto a poder utilizar un concepto que abordara lo relativo al impacto del trabajo para su salud, referente a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, pero que a su vez permitiera abordar aspectos relativos al trabajo como un determinante social de la salud, como riesgo psicosocial, conciliación trabajo-familia, percepción de riesgos y factores sociales como el estigma y la discriminación. Se consensuó que utilizar el término “salud en el trabajo” permitía tener una discusión amplia sin ser un concepto complejo o limitante en sí.

El piloto se realizó en dos etapas. La primera de ellas consideró una presentación introductoria del proyecto para los trabajadores, presentando el problema identificado y la propuesta que se hace para responder ante este. Luego se procedió a realizar un espacio de reflexión respecto de los riesgos que su trabajo conlleva, bajo la pregunta “¿Cuáles son los riesgos a los que se enfrentan diariamente en su trabajo?”. Este espacio cumplió un rol de guía para la discusión posterior, en tanto permitió que los trabajadores relataran múltiples razones y experiencias sobre diferentes aspectos de su trabajo que lo hacen considerarlo riesgoso.

En la segunda etapa, se procedió a testear propiamente tal la pregunta antes señalada. Para esto, se definió como estrategia el utilizar un juego de roles, siendo el caso una reunión con representantes del gobierno y representantes de las empresas con el propósito de tomar medidas que busquen disminuir los riesgos y mejorar la salud de los trabajadores de recolección de residuos. Se les expuso a los participantes que no hay límite de recursos ni de los ámbitos en que se puede actuar, siendo la única restricción que deben ser acciones que puedan ser implementadas en las empresas.

De esta etapa se concluyó que la pregunta era adecuada para los objetivos del estudio, se entiende el concepto y en el contexto de la discusión previa surge una amplia diversidad de temáticas. El piloto permitió dar cuenta de que la metodología y pregunta gatilladora escogidos permiten tener una discusión enriquecida y cómoda, en la cual no se evidenciaron dificultades para opinar o participar por parte de los trabajadores.

En relación al segundo objetivo de esta etapa, referido a la definición de las variables para valorar las ideas emergentes, se definió la utilización de las variables de *importancia* y *presencia actual en la empresa* en una escala Likert de 1 a 7, siendo 1 lo menos importante o con menor grado de implementación actualmente en la empresa, y 7 lo más importante o con mayor grado de implementación actualmente en la empresa. En el primer caso, el criterio de importancia puede ser útil para identificar aquellas propuestas que para los distintos actores son valoradas como importantes o no. Propuestas con alto grado de importancia pudieran ser definidas como prioritarias de evaluar en cuando a factibilidad de

implementación; propuestas valoradas como poco importantes pudieran dar pie para evaluar su factibilidad en el largo plazo o para definir acciones que permitan que otros actores puedan visibilizar ese nivel de importancia, en caso que se considere prioritario.

En el caso de la valoración sobre presencia actual en la empresa, este criterio permite conocer la percepción que tienen los participantes con respecto a si las distintas ideas emergentes están siendo parte de las acciones que la empresa está desarrollando en la actualidad. Resulta interesante la comparación entre las valoraciones de importancia y presencia actual en la empresa, puesto que dan luces sobre qué tan importantes son para los trabajadores las acciones que la empresa está implementando o, en caso contrario, qué acciones que para los trabajadores son importantes actualmente no se están llevando a cabo.

En relación al tercer objetivo de la etapa de preparación, la selección de los participantes para las distintas etapas contempladas en la metodología se realizó de manera intencionada buscando cubrir el amplio espectro de actores que se ven involucrados, en distintos niveles, en el rubro de la recolección de residuos. De esa forma, se consideraron choferes, auxiliares de barrido, auxiliares de recolección, representantes de divisiones administrativas de la empresa, supervisores, y representantes de los municipios.

Para los distintos participantes, y en relación al objetivo cuatro de la etapa de preparación, se recogió información referida a su sexo, edad, nivel educacional, puesto de trabajo y tiempo trabajando en el rubro. Estas variables se seleccionaron puesto que podrían ayudar a explicar las diferencias obtenidas en el proceso de agrupación y valoración y a profundizar en ciertos análisis posteriores.

Por último, en relación a los aspectos logísticos relacionados al levantamiento de información, se decidió realizar todas las sesiones de generación de ideas, de agrupación y valoración, de manera presencial con los distintos participantes. A pesar que la metodología de Concept Mapping permite la incorporación de distintas herramientas tecnológicas para el levantamiento de información (encuestas online, plataformas virtuales, softwares especializados, etc), se consideró que el uso de esas técnicas podría limitar el acceso a sólo ciertos grupos de participantes que tuvieran conocimiento y acceso a ellas.

La generación de ideas, al ser levantada en los grupos focales y entrevistas realizadas, se llevó a cabo en dependencias de la empresa, de los municipios o en otros lugares dependiendo de la disponibilidad de los entrevistados. Todas las sesiones de trabajo para agrupación y valoración fueron realizadas en dependencias de la empresa seleccionada

b) Generación de ideas emergentes

El proceso de generación de ideas emergentes se llevó a cabo en el marco de la realización de los grupos focales con distintos tipos de trabajadores y de las entrevistas realizadas a los distintos actores seleccionados. Asimismo, se buscó complementar este proceso a través de una campaña utilizando mensajes de whatsapp para que los trabajadores entreguen sus propuestas. Sin embargo, esta medida no fue efectiva, lo cual permitiría pensar que el proceso de generación de ideas es más fluido una vez que existe una conversación y análisis en grupo del problema en cuestión, espacio que en el grupo focal sobretodo se resguarda.

Como se especificó en el componente metodológico cualitativo, se realizaron 6 grupos focales con dos sesiones de trabajo cada uno. En la primera sesión de trabajo fue donde se dio paso a la generación de ideas a través de la inclusión de la pregunta gatilladora definida en la pauta de preguntas del grupo focal. Por otra parte, en el caso de las entrevistas, la generación de ideas se realizó mediante la incorporación de la pregunta gatilladora como parte de la pauta de entrevista.

El haber incorporado el proceso de generación de ideas en el momento de realización de las entrevistas y grupos focales, permitió obtener una amplia variabilidad de actores y visiones en este proceso. De esta forma, las ideas emergentes consideran la opinión de trabajadores de distintos puestos de trabajo, de representantes de jefaturas de la empresa, de representantes de los municipios y de dirigentes sindicales de los trabajadores.

Todos los grupos focales y entrevistas fueron grabados y posteriormente transcritos. Para la identificación de las ideas emergentes, 3 miembros del equipo investigador revisaron en detalle todas las transcripciones de grupos focales y entrevistas y extrajeron las distintas propuestas provenientes de los diversos actores y trabajadores. De esa primera revisión, se extrajo un total de 158 ideas emergentes.

Posterior a ello, se procedió al proceso de depuración de las ideas emergentes. En este proceso participaron los mismos 3 miembros del equipo investigador, los cuales revisaron una a una las ideas emergentes identificadas y realizaron el proceso de depuración en base a los siguientes criterios:

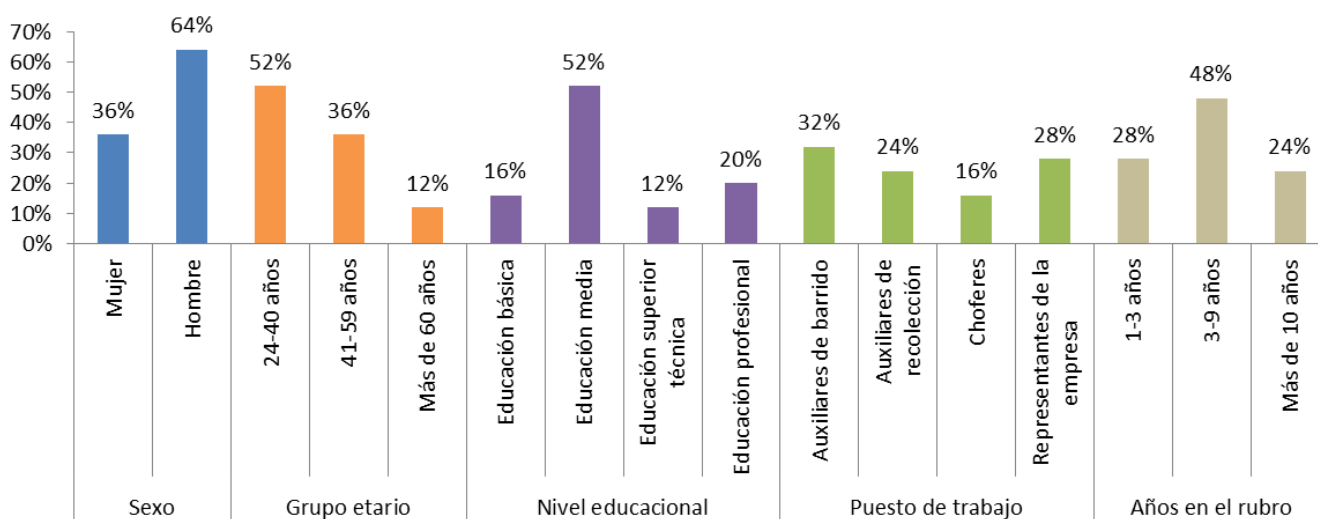
- i. Se eliminaron ideas repetidas
- ii. Se separaron frases que contenían más de una idea
- iii. Se unieron ideas que referían al mismo tema o propuesta en una sola idea que pudiera abarcar ambas
- iv. Se realizó edición general de redacción de las ideas

Luego del proceso de depuración se llegó a un total de 58 ideas emergentes, las cuales fueron utilizadas para las etapas de agrupación y valoración (ver en Anexo 5 el listado con las 58 ideas emergentes utilizadas).

c) Agrupación y valoración

Para el proceso de agrupación y valoración se consideró inicialmente un total de 33 participantes, de los cuales 8 tuvieron que ser excluidos por no haber terminado el proceso de agrupación durante la sesión y no pudieron ser contactados con posterioridad o por no haber logrado completar el proceso de agrupación de acuerdo a las reglas necesarias para llevarlo a cabo (por ejemplo hicieron un solo grupo con todas las ideas). De esa forma, finalmente fueron un total de 25 participantes los que realizaron el proceso de agrupación y valoración completo. El gráfico a continuación muestra las características sociodemográficas y laborales de este grupo de participantes.

Gráfico 1. Características sociodemográficas y laborales de los participantes del proceso de agrupación y valoración



Fuente: Elaboración propia

Para el proceso de valoración, se diseñó una planilla de trabajo (ver Anexo 6) que era entregada a cada participante para que otorgara una valoración a cada idea emergente, de acuerdo a las dos variables seleccionadas: qué tan importante era esa idea para él o ella y qué tan implementada creía él o ella que esa idea emergente se encontraba implementada actualmente en la empresa. En muchas de las sesiones se optó porque un moderador condujera la sesión de valoración al ir leyendo cada una de las ideas emergentes y dando

tiempo para que cada participante otorgara su valoración en cada caso. A través de esta metodología se logró sortear problemas relacionados con trabajadores que no supieran leer.

Para el proceso de agrupación, cada una de las ideas emergentes fue impresa en tarjetas de papel. A cada participante se le entregó un set con las 58 tarjetas, un set de clips y tarjetas de colores para dar un nombre a cada grupo. Se le solicitó a cada uno que primero conformara grupos de ideas similares de acuerdo a criterios que él o ella mismo definiera. Posterior a ello, cada uno aseguró su grupo con un clip y, con las tarjetas de colores, asignó un nombre al grupo completo. En todo este proceso, y cuando era solicitado o se veía necesario, profesionales del equipo investigador prestaron asistencia a los participantes que así lo requirieran. Los grupos conformados por cada participante fueron finalmente puestos en un sobre cerrado junto a su planilla donde registró su proceso de valoración.

Toda la información del proceso de agrupación y valoración fue digitada por miembros del equipo investigador de acuerdo al formato definido para su uso en R-Cmap. En el Anexo 7 se adjunta la matriz de información completa del proceso.

d) Análisis

Todos los análisis del proceso de Concept Mapping fueron realizados mediante la aplicación de R-Cmap, diseñada por el profesor Haim Bar (2017) del Departamento de Estadísticas de la Universidad de Connecticut, Estados Unidos.

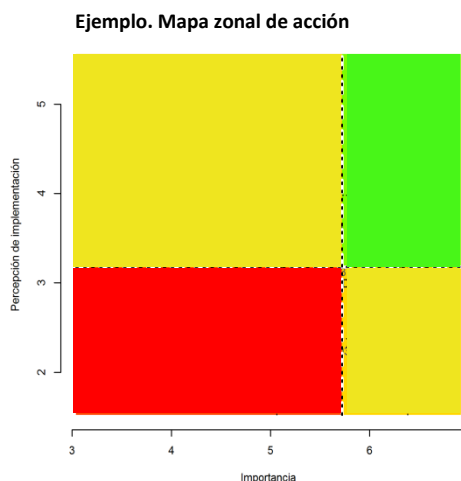
El primer paso del análisis de Concept Mapping es la construcción de una matriz de similitud de $N \times N$ – donde “N” corresponde al número de ideas emergentes analizadas – en base al proceso de agrupación individual que cada participante realizó. La matriz de similitud resultante o total se obtiene mediante la sumatoria de las matrices de cada participante, donde cada valor específico de esta matriz indica el número de personas que juntó en el mismo grupo la idea 1 con la idea 40, por ejemplo.

La matriz de similitud total posteriormente es analizada mediante escalamiento multidimensional lo cual permite, mediante procesos iterativos, ubicar las distintas ideas emergentes de modo tal de representar lo más cercanamente posible la matriz original de datos. Este proceso conlleva a la construcción de un primer mapa, el mapa de posicionamiento de ideas emergentes, donde se permite identificar zonas con ideas más cercanas entre sí y que representarían a la cantidad de participantes que agruparon esas ideas juntas en su proceso de agrupación individual.

Es en base a esta primera herramienta que es posible dar paso a la construcción de otras, tal como son los mapas de clústers, los cuales permiten delimitar esas zonas de ideas comunes en base al análisis de un dendrograma producido también por el software ya señalado. De acuerdo a la literatura, la definición del número de clústers se realizó por parte del equipo investigador en base a diversas sesiones de discusión en las que se analizaron las distintas soluciones entregadas por el software, buscando identificar la más adecuada para los objetivos del estudio.

Una vez definido el número de clústers, fue posible la realización de otros tipos de análisis, como por ejemplo la comparación del promedio de importancia y grado de implementación otorgado a cada clúster por el grupo completo de participantes y también diferenciando a distintos grupos en base a su edad, puesto de trabajo, entre otros.

Por último, se procedió al análisis de los mapas zonales de acción para el grupo completo de participantes y diferenciándolos según sus características sociodemográficas o laborales. Este tipo de mapas buscan posicionar a las distintas ideas emergentes en un mapa de cuadrantes, de acuerdo a su relación con la media de importancia (eje x) y percepción de implementación (eje y) otorgada al conjunto de las ideas emergentes analizadas (ver ejemplo).



Es así como en el cuadrante superior derecho, de color verde, se ubican las ideas de los distintos clústers ya analizados cuyo valor asignado en cuanto a importancia y percepción de implementación es superior a la media en ambos casos. Este grupo de ideas se concibe como aquellas más factibles de implementar.

Al contrario, las ideas que se ubican en el cuadrante inferior izquierdo, de color rojo, se ubican las ideas a las cuales se les otorgó un valor inferior a la media de importancia y percepción de implementación. Este grupo de ideas podrían concebirse como aquellas poco prioritarias de implementar o menos factibles de hacerlo.

Los otros dos cuadrantes del mapa, muestran otras combinaciones en relación a las dos anteriores ya presentadas. Mientras que en el cuadrante superior izquierdo se ubican las ideas bajo el promedio en cuanto a importancia, pero sobre el promedio en cuanto a grado de implementación; en el cuadrante inferior derecho se ubican aquellas con valor superior

en relación al promedio de importancia, pero bajo el promedio sobre grado de implementación.

4.2.4. Validación de la propuesta con trabajadores

Una vez que se elaboró un primer borrador de la propuesta de estrategia preventiva en materia de salud y seguridad para los trabajadores de la recolección de residuos, se llevó a cabo un proceso de validación de esta propuesta con los trabajadores que habían sido parte del proceso de agrupación y valoración, así como de otros trabajadores que no habían podido ser parte del proceso.

Esta reunión se llevó a cabo en la empresa y contó con la participación de 12 trabajadores de distintos puestos de trabajo. Para su realización, en primer lugar se realizó una presentación al grupo de trabajadores de los distintos componentes de la propuesta de estrategia. Posteriormente, se conformaron 3 grupos de trabajo, los cuales, en compañía de un moderador, discutieron y analizaron en mayor profundidad cada componente de la estrategia propuesta. El principal objetivo de esta reunión fue el recoger las percepciones de los trabajadores sobre las dimensiones y sub-dimensiones definidas para la estrategia, sobre las propuestas incluidas en cada una de ellas y sobre elementos que pudieran estar excluidos. Los resultados de esta reunión se incluyeron en la propuesta de estrategia final que se presentará en la sección posterior.

Para el desarrollo de esta reunión, se diseñaron una serie de materiales que permitieron ordenar la discusión de cada grupo de trabajo. En el Anexo 8 se incluyen las fichas de trabajo diseñadas con este propósito.

4.2.5. Consideraciones éticas en el marco del proyecto

Con el propósito de garantizar el cumplimiento de criterios éticos que resguarden la libertad de los participantes para formar parte del estudio, otorgarles un compromiso de confidencialidad de su identidad y la idoneidad de la información producida, la investigación consideró la elaboración de un Consentimiento Informado para cada participante de la investigación. En Anexos 9 y 10 se incluyen los consentimientos informados para los entrevistados y participantes de los grupos focales.

En este documento se incluyeron los propósitos y condiciones generales del estudio; las garantías de confidencialidad de la identidad del informante y la información que sea recopilada; los posibles usos de la información; entre otros. Asimismo se especificó en él la identidad y pertenencia institucional de los investigadores.

Toda la documentación requerida fue presentada ante el Comité de Ética del Servicio de Salud metropolitano Oriente, del cual se obtuvo aprobación con fecha 2 de octubre de 2018. En Anexo 11 se adjunta la carta de aprobación.

V. Resultados

En esta sección se presentarán los principales resultados del estudio de acuerdo a los distintos componentes metodológicos señalados en el apartado anterior. En primer lugar, se presentarán los hallazgos referidos a la revisión bibliográfica realizada, en segundo lugar se presentarán los análisis realizados en el marco del componente cualitativo del estudio y, en tercer lugar, se incluyen los resultados del análisis de Concept Mapping.

5.1. Revisión bibliográfica sobre las Condiciones de Empleo, Trabajo y Vulnerabilidad de los trabajadores de Recolección de Residuos Domiciliarios en Chile

A partir de la revisión bibliográfica realizada, en este apartado se presentarán los principales resultados, de acuerdo a las distintas temáticas consideradas en la búsqueda. En primer lugar se presentará una síntesis de antecedentes generales sobre el trabajo de recolección de residuos. En segundo lugar se describirán ciertas características de los trabajadores de este rubro, en términos sociodemográficos, sociales y de vulnerabilidad. En tercer lugar se detallará la información identificada con respecto a los efectos del trabajo en la salud de los trabajadores de la recolección de residuos. Por último, se detallará una síntesis de las intervenciones descritas en la literatura que se han implementado en Chile y a nivel internacional para mejorar las condiciones de salud y trabajo de este grupo de trabajos.

5.1.1 El trabajo de la recolección de residuos domiciliarios

Toda actividad humana genera algún tipo de residuo o desecho (Noguera & Olivero, 2010; Sáez & Urdaneta, 2014). Esto quiere decir que todo producto que usamos, o actividad que realizamos, deja algún tipo de resto sin valor productivo para nosotros (Tron, 2010). A este elemento que queda, ya sin valor de uso, es a lo que llamamos desecho.

La generación y acumulación de estos desechos, que vienen tanto de actividades cotidianas como de actividades productivas complejas, tales como el desarrollo industrial de productos, es uno de los mayores temas de preocupación para la administración de las distintas ciudades (Tron, 2010; Sáez & Urdaneta, 2014; Vásquez, 2011).

Esto se debe a que la generación constante de desechos se traduce en detrimentos generales a la calidad de vida y salud de las personas y el medioambiente, debido a que su acumulación genera tanto focos de infección, contaminación, como malas condiciones de vida en general –tales como malos olores, suciedad, entre otros (Noguera & Olivero, 2010; Sáez & Urdaneta, 2014; Tron, 2010). A su vez, es un tema de preocupación debido al volumen acelerado de generación de desechos que existe el día de hoy en nuestras ciudades (Noguera & Olivero, 2010; Sáez & Urdaneta, 2014). Para el caso particular de Chile, entre los años 2000 y 2009 se presentó un aumento en la generación de residuos sólidos del 36%,

pasando de 5.066 millones de toneladas a 6.517 millones (OIT, 2013), cifra que ha seguido en aumento.

En este contexto, se han instalado en todos los países del mundo distintos sistemas de eliminación de residuos. En términos generales, todos los sistemas de eliminación de residuos comprenden las siguientes partes: (1) generación de residuos; separación de residuos, actividad que debiese realizarse de forma recurrente pero suele ser asociada al sector informal; (2) recolección y transporte de los residuos, que es entendido como el proceso de recolocación de los residuos desde distintos puntos de generación (domicilios, centros de atención médica, fábricas e industrias, etc.) hasta el lugar de descarga de ellos; (3) y, finalmente, tenemos el tratamiento y disposición final de los residuos, en el cuál se separan los componentes de los residuos, se los tritura o compacta según el caso, y luego se ve si estos se incineran o dirigen al compostaje (Sáez & Urdaneta, 2014).

Es importante notar que en todo este proceso es marcada la presencia de trabajadores informales, al menos en América Latina. En general todos ellos se ubican en la etapa de separación de residuos, al buscar o recolectar los materiales reciclables para generar ingresos mediante su venta (Paiva & Banfi, 2016; Rubio, 2015; Arantes & Borges, 2013). Este trabajo es sumamente precario, y está bañado por el estigma social, la exclusión, pobreza y marginalidad (Entwistle, 2015). No es difícil suponer que, al igual que los recolectores informales, los recolectores formales tengan asociados problemas distintos, por el entorno en el que trabajan.

Si entendemos la vulnerabilidad con una definición operativa, tal como lo es, “el riesgo o probabilidad de un individuo, hogar o comunidad de ser herido, lesionado o dañado ante cambios o permanencia en situaciones externas y/o internas” (Busso, 2001), tenemos que los trabajadores del rubro de la recolección y separación de residuos son una población sumamente vulnerable, por todos los riesgos en términos de salud, bienestar social y económico, inclusión, entre otros, a los que estos trabajadores están sujetos (Paiva & Banfi, 2016; Rubio, 2015; Arantes & Borges, 2013; Sáez & Urdaneta, 2014; OIT, 2013).

De acá que se haga necesario comprender cuáles son estos riesgos para los trabajadores recolectores de basura de Chile. Dentro de la literatura existe diversa información y estudios referentes a los riesgos de los trabajadores de recolección en los países vecinos de América Latina, más sólo fue posible identificar un mínimo número de estudios para el caso de Chile. Del mismo modo, la literatura parece enfocarse en una medida sustantivamente más grande en el sector informal que en el formal, lo que nos deja con un vacío de información frente a dicho sector. Esto dificulta la generación de estrategias positivas y efectivas de mitigación de riesgos laborales para este sector de la población.

El sistema de eliminación de residuos sólidos chileno

El sistema de gestión de residuos sólidos (GRS) de Chile es un entramado institucional complejo y regulado de forma deficiente por el Estado, lo que ha sido planteado en el documento de Política de Gestión Integral de Residuos Sólidos (CONAMA, 2005). La forma de este sistema fue dada el año 1982, en el cuál se cambió la administración en la GRS de una dependencia exclusivamente municipal, a una mixta, permitiendo la inclusión de privados al proceso de limpieza de las municipalidades mediante licitación (CONAMA, 1999). El día de hoy, más de un 80% de la GRS se lleva a cabo por privados a través de las licitaciones municipales (ISPCH, 2015).

De ahí en más, el sistema no ha cambiado de manera elemental, más sí se han iniciado distintas iniciativas que buscaron redirigir la GRS, optimizándola y buscando dar respuesta a las problemáticas sociales y ambientales asociadas a ella.

a. Marco normativo

En el marco normativo del sistema encontramos el Código Sanitario DFL. 725, que rige todos los temas de salud pública y cuya competencia normativa radica en el MINSAL; el D.S. N°40, de 1969, que estipula que toda persona debe contar con E.P.P. adecuado para el desempeño de sus funciones; las estipulaciones del Convenio de Basilea de 1990; la Ley sobre rentas municipales, Ley N°19.388/05-95, que establece los márgenes de cobro por servicio de limpieza por parte de las municipalidades; el Reglamento Sanitario Sobre Manejo de Residuos Peligrosos de 2005, entre otros (ISPCH, 2015; CONAMA, 2005; OIT, 2013).

Lo anterior implica que una serie diversa de instituciones y actores están dentro del proceso de GRS, entre los que encontramos: (1) al MINSAL en términos de fiscalización sanitaria y técnica; (2) frente a los problemas ambientales, el Ministerio del Ambiente; (3) frente al mundo rural en la GRS, responde el MINAGRI; (4) en el ordenamiento territorial del proceso, interviene el MINVU; (5) para asesorar transferencias municipales e inversiones, apoya el MIDEPLAN, dependiendo el presupuesto a su vez del MHACIENDA; (6) el control específico de las transferencias financieras las tiene la SUBDERE; (7) el MINECON asesora en materias de tarifa; (8) y finalmente, es la municipalidad particular la que licita y pone en práctica el proceso para su comuna (ISP, 2015).

Como consecuencia de lo anterior, se generan una serie de problemas institucionales para la GRS, siendo algunos de ellos la excesiva lentitud en la elaboración y tramitación de normas sanitarias y ambientales, ausencia de visión regional a lo largo del país sobre la GRS, imposibilidad de generar una política de desechos a nivel país, entre otros (CONAMA, 2005).

b. Proceso de recolección chileno

La división política encargada de la recolección y la disposición final de los residuos domiciliarios, son los municipios a quienes la ley les permite licitar dicho servicio, tanto la recolección misma como el depósito de los residuos en rellenos sanitarios (ISP, 2016). Se estima que aproximadamente el 80% de los servicios de recolección en ciudades de más de 50.000 habitantes son realizados por empresas privadas (ISP, 2016), el resto de los servicios son realizados por las mismas municipalidades.

Dentro del proceso de recolección de residuos sólidos, el sistema contempla 3 tipos de trabajadores en el sector formal: barredor, peoneta o auxiliar de recolección, y conductor (ISP, 2015). El primero es identificado como aquel trabajador o trabajadora cuya actividad consiste en barrer calles, vaciar papeleras públicas, limpieza de zonas de jardinería y recolección de basura de empresas privadas y municipales.

El peoneta o auxiliar de recolección es aquél participa en el retiro de desechos sólidos domiciliarios, industrias, locales comerciales, entre otros. Son al menos tres auxiliares por camión de recolección, el cuál compacta la basura de forma inmediata en tanto va siendo depositada dentro de él.

Finalmente, está el conductor, quien debe poseer una licencia A-4 para tener permitido el conducir los camiones de recolección. Es importante señalar que “Normalmente [, a estos trabajadores] se le asignan responsabilidades en materias generales de supervisión, por lo que su experiencia y capacitación son vitales” (ISP, 2005: 7).

Se estima que hay alrededor de 34.000 trabajadores en el proceso de recolección de basura, de los cuales 13.770 son trabajadores de empresas subcontratadas (IPS, 2005) y las restantes 20.000 personas las compondría el sector informal de recolección de basura (Vásquez, 2011).

c. Características del sistema de recolección en la Región Metropolitana

En la Región Metropolitana sólo la comuna de Santiago realiza directamente la recolección sin algún intermediario, el resto de las comunas posee contratos con diversas empresas privadas.

Para el sector formal, sólo tres empresas tienen cerca del 70% de las licitaciones de servicio hechas con las municipalidades de la región, siendo su tasa de cobertura cercana al 99,1% de la población, la que es una de las más altas de la región (Vásquez, 2011). Para estos efectos, se destina en promedio un 10% de los fondos municipales solo a servicio de limpieza municipal, el que ha ido en ascenso durante el tiempo (Vásquez, 2011).

5.1.2 Características de los trabajadores

Dentro de la literatura recopilada, se observa que la mayor cantidad de información en torno a recolectores de basura está ligada a recolectores de basura informales. Por ello, la información contenida en el presente apartado se enfocará principalmente a este tipo de trabajadores. Sin embargo, en los casos donde exista información disponible, se incluirá una breve descripción referida a las características de los trabajadores formales del rubro.

a) Características socio demográficas de los trabajadores recolectores

Sexo y edad de los trabajadores recolectores

Dentro de las características socio demográficas que más destacan entre los trabajadores recolectores de basura informales, remiten a la prevalencia de trabajadores masculinos y jóvenes. Si bien la actividad de recolección de basura informal es llevada a cabo tanto por hombres como por mujeres, la mayor parte de la literatura recopilada hace énfasis en que son los hombres quienes desarrollan esta actividad de sobremanera. En un estudio elaborado por Santos, Carneiro, Hoefel, Santos y Nogueira (2013) en Brasil, un 54,9% de los trabajadores recolectores son hombres mientras que en el estudio de Mabuchi, Oliveira, Pereira de Lima, Barbosa da Conceicao y Fernandes (2007) estiman que un 91% de los trabajadores recolectores eran hombres. Esta información es consistente con los datos encontrados por Gómez-Correa, Agudelo Suárez, Saramiento-Gutiérrez y Ronda-Pérez (2007).

En el caso de los trabajadores recolectores formales, se observa que el trabajo de recolección de basura sigue siendo predominantemente masculino, como es evidenciado en las investigaciones de Abou-ElWafa, El-Betar, El-Gilany y El-Sayad Awad (2012), Alencar, Cardoso y Antunes (2009), Sánchez, Sánchez y Ruiz-Muñoz (2017) y Ramírez (2017), en donde todos o la mayoría de los trabajadores eran hombres. En el estudio de Ramírez (2017), sobre recolectores de basura en Costa Rica, la mayoría de los trabajadores son jóvenes y menores de 25 años, factor valorado por muchos de los mismos trabajadores recolectores, en tanto es concebido como una fortaleza que les permite mayor accesibilidad al empleo de recolección de basura. La única excepción corresponde al estudio de Damiano (2015) en donde sólo 2 de 22 trabajadores entrevistados eran hombres.

Por otro lado, son muchas las investigaciones que plantean que la actividad de recolección de basura informal es llevada a cabo, mayoritariamente, por personas jóvenes. Por ejemplo, y de acuerdo al estudio de Gómez-Correa, Agudelo-Suárez y Ronda-Pérez (2008), un 58% de los trabajadores recolectores y recicladores tienen menos de 20 años, mientras que en el estudio sobre cartoneros recolectores de Argentina de Paiva y Banfi (2016), se plantea que los trabajadores tienen edades que oscilan entre los 25 y 60 años.

Al igual que los trabajadores recolectores informales, la edad de los trabajadores formales que se desenvuelven en este tipo de trabajo, es mayoritariamente joven. En el estudio de Alencar et al (2009), la media de edad de los trabajadores era de 39 años, mientras que en el estudio de Damiano (2015) fue de 35 años, y en el estudio de Savas, Nazlican y Turhan (2012) el promedio fue de 38 años. La única excepción corresponde al estudio de Abou-ElWafa et al (2012), donde se muestra que el trabajo de recolección de basura formal es desarrollada por hombres más adultos, en donde un 78.3% tiene una edad igual o mayor a 40 años.

Nivel educacional y situación socioeconómica

Cuando la literatura se refiere a los niveles de educación de los trabajadores recolectores de basura informales, por lo general, reportan bajos niveles educacionales, tanto en hombres como en mujeres recolectores. En la mayoría de estos estudios, gran parte de la población de trabajadores recolectores no supera la educación primaria o bien, sólo la completa parcialmente. En el estudio de Gómez-Correa et al (2008) en Colombia, los trabajadores del estudio muestran bajos niveles de escolaridad de manera transversal. Más de la mitad de las trabajadores estudiados no cuenta con ningún nivel de escolaridad completo o bien sólo educación primaria incompleta, y donde la tasa de analfabetismo es de un 83,5%. Por otro lado, en el estudio de Santos et al (2013), sólo un 16% de los trabajadores encuestados contaba con un diploma de educación secundaria y en el caso de García (2011), un 58% tenían como máximo educación primaria mientras que un 17% era analfabeta. Algo similar se estipula en el estudio de Santos et al (2013), en donde los trabajadores estudiados sólo contaban con cuatro años de educación o menos.

Al igual que los trabajadores informales, la mayoría de los trabajadores formales cuenta con bajos niveles de escolaridad. En algunos casos, como el estudio de Savas et al (2012), un 86.5% sólo cuenta con educación primaria mientras que hay casos más extremos, como el estudio de Abou-ElWafa et al (2012), en donde un 89.2% son analfabetas. En la investigación desarrollada por Alencar et al (2009), un 68,2% cuenta sólo con educación primaria incompleta y dos trabajadores de los 22 entrevistados eran analfabetas. Por su parte, en el estudio de Damiano (2015) sólo se menciona los bajos niveles de escolaridad y el bajo desarrollo de habilidades para poder desenvolverse en otro tipo de trabajos.

Cuando se trata de las condiciones socio económicas, la literatura es muy clara en señalar que la mayoría de los trabajadores recolectores de basura informal se enfrentan a condiciones de mucha adversidad y precariedad, viviendo en condiciones materiales deplorables y de mucha pobreza, sea por la inestabilidad de su ingresos o por la falta a servicios de seguridad social (Bachiller, 2013). Por un lado, la mayoría de los estudios señala que los sueldos que reciben los trabajadores no son suficientes para poder costear sus

necesidades básicas y las de sus familias. En el estudio de Graça Hoefel et al (2013), los trabajadores informales entrevistados perciben sus sueldos como injustos y miserables, mientras que otros estudios como los de Gómez Correa et al (2008) y Santos et al (2013), muestran el nivel de los ingresos a los que acceden muchos de ellos. De acuerdo con Gómez-Correa et al (2008), la mayoría de los trabajadores recolectores tienen ingresos mensuales menores a dos dólares, y donde más de la mitad de los trabajadores participantes del estudio se encuentran en situaciones de pobreza y miseria. Bajo esta misma línea, el estudio de Santos et al (2013), muestra que un 60% de los hogares con trabajadores recolectores informales tenían ingresos menores a dos salarios mínimos, incapacitándolos de satisfacer sus necesidades básicas. Finalmente, el estudio brasileño de Graça Hoefel et al (2013) muestra que un 48.4% de los hogares contaba con un ingreso mínimo mientras que un 34.9% de los hogares contaba con menos de un ingreso mínimo.

De la misma forma, muchos estudios plantean que debido a los bajos ingresos que reciben los trabajadores recolectores, éstos ven forzados a vivir en sectores más vulnerables y más peligrosos. De la misma forma, y como plantean algunos de los autores, hay una relación directa entre la baja escolaridad de los trabajadores y su incapacidad por poder acceder a trabajos con mejores sueldos y beneficios, dado que carecen de las habilidades y formación para otro tipo de trabajo. Por otra parte, pero ligado a lo anterior, la literatura también ha mostrado que muchos de los hogares de trabajadores recolectores han postulado a programas de transferencias monetarias estatales, debido a sus condiciones socio económicas deficientes (Santos et al, 2013).

En el caso de los trabajadores recolectores formales, muchos de estos estudios muestran que, aunque sean trabajadores formales, siguen viviendo en zonas rurales o en zonas donde se ubican los estratos socio económicos más bajos y son trabajadores que siguen recibiendo sueldos bajos, aunque mayores a los de los trabajadores informales. En algunos casos, como la investigación de Abou-ElWafa et al (2012), un 52.5% dice estar endeudado, mientras que en la investigación de Ramírez (2017), plantea que el salario mínimo recibido por estos trabajadores recolectores no les alcanza para pagar gastos mínimos y en consecuencia, terminan endeudándose. En el estudio de Damiano (2015), y si bien son trabajadores que cuentan con mejores sueldos y más estables que los trabajadores informales, muchos de ellos manifestaron de forma unánime que se requerían mejorar en sus espacios de trabajo, desde más lugares para dejar sus materiales, hasta mejorar la mantención de sus equipos y contar con una administración más eficiente y comprometida. En algunos casos, como en el estudio Ramírez (2017), los trabajadores de Costa Rica migraron de distintas zonas rurales sólo para encontrar grandes dificultades de acceso a viviendas en las zonas urbanas, causándoles grandes niveles de estrés a los trabajadores y sus familias.

Situación habitacional y de vivienda

En términos de las viviendas ocupadas por los trabajadores recolectores de basura informales y sus familias, la mayoría de los estudios plantea que muchos de los trabajadores recolectores, o bien trabajan en zonas rurales de mucha pobreza o migran desde las ruralidades a las zonas urbanas para encontrar mejores condiciones de vivienda y de vida. Sin embargo, la mayoría de los estudios recopilados muestran dificultades con las viviendas en las que habitan, sea porque no son lo suficientemente espaciales para las familias de los trabajadores (provocando algún tipo de hacinamiento) (Navarrete-Hernández, 2015) o porque las condiciones y la calidad de la vivienda es deficiente. Santos et al (2013), plantean que si bien la mayoría de los hogares cuenta con agua potable y electricidad, sólo un 65% de los hogares estaba conectado a un sistema de alcantarillado y un 90% contaba con presencia de cucarachas y ratas en sus hogares. Esto último es confirmado también en el estudio de Graça Hoefel et al (2013) de 200 hogares brasileños de trabajadores recolectores de basura, en donde sólo un 64% contaba con alcantarillado y un 89.9% contaba con la presencia de cucarachas y ratas en sus hogares.

Trayectoria laboral en el rubro

Otro dato importante de los trabajadores recolectores de basura informales, y que ha sido mencionado en algunas investigaciones, remite a las trayectorias laborales de los trabajadores recolectores. La actividad de recolección de basura se entiende como una actividad que es realizada durante varios años (Paiva y Banfi, 2016; Graça Hoefel, Carneiro, Santos, Gubert, Amate y Santos (2013, 2013) y también como una actividad que se realiza desde la infancia (Graça Hoefel et al, 2013). Por ejemplo, Graça Hoefel et al (2013) plantean que la edad promedio del inicio de actividad de la recolección de basura informal es de 13,8 años de edad, con algunos trabajadores iniciando la actividad desde los seis años. El inicio de la recolección de basura de modo temprano puede explicarse por el traspaso intergeneracional de la actividad dentro del núcleo familiar. En general, la literatura plantea que el trabajo de recolección de basura es traspasado desde los padres hacia los hijos y en algunos casos, todo el núcleo familiar actúa como núcleo productivo, desenvolviéndose en el trabajo de la recolección de basura informal (García, 2011). Esto ocurre, por ejemplo, en el estudio de Gómez-Correa et al (2008), en donde un 29,7% del total de integrantes de las familias también son recolectores de basura.

b) Estado de salud de los trabajadores recolectores de basura

Las difíciles condiciones de trabajo, y la insuficiente calidad de vida de la población se materializan en diferentes problemas de salud. En el grupo estudiado por Gómez-Correa et al (2008), se da cuenta de que los trabajadores recolectores cuentan con una estructura

corporal limitada, con un promedio de estatura bajo, falta de vacunas (Gómez-Correa et al, 2008). En Brasil, se identifica que los principales síntomas o dolencias de quienes trabajan como recolectores, son los dolores músculo-esqueléticos en general y especialmente en la región lumbar, cansancio físico, dolor de cabeza, cambios de humor, indigestión y dificultades para concentrarse (Alencar et al, 2009).

Otro punto interesante, es lo referente a la autopercepción de salud y enfermedad, ya que el nivel de morbilidad hallado en la población estudiada por la valoración médica es mayor que el reportado en la morbilidad sentida, lo cual hace pensar en una baja auto percepción de la enfermedad y cierto estoicismo producto de condiciones continuas que pueden sentirse como normales (Gómez-Correa et al, 2008).

Finalmente, destaca el hecho de que en general, se observa que quienes se desempeñan como recolectores presentan problemas de acceso a los servicios de salud y se enfrentan a barreras sociales, geográficas y económicas, entre otras, que en la práctica impiden la solución a sus problemas de salud. Por ejemplo, se suelen realizar acciones diferentes a la de consultar al sistema sanitario, principalmente por falta de dinero o por considerar que la enfermedad no es grave y es innecesaria la consulta médica. También, como se expone en uno de los estudios de Brasil (Santos et al, 2013) muchas veces al vivir en sectores de la periferia no hay cobertura en salud adecuada por problemas de alcance y distancia.

Consumo de alcohol y drogas entre trabajadores recolectores de basura

A nivel general, y dentro de los pocos estudios realizados sobre los trabajadores recolectores de basura, se señala que este tipo de trabajador tiene grandes problemas con el consumo de alcohol (Mabuchi et al, 2007; García 1997) y en algunos casos, con el consumo de tabaco (García, 1997). En general, se muestra que la frecuencia de consumo de alcohol es elevada entre los trabajadores recolectores informales, en donde un 96,7% admite haber consumido sustancias alcohólicas desde la adolescencia, y donde 34% de los hombres dicen consumir 4 o más veces a la semana y donde un 15% manifiesta consumir al menos 3 veces por día (dependencia alcohólica) y un 18% dice haber tomado durante los horarios de trabajo. Es más, muchos de los trabajadores plantean haber buscado alcohol durante su trayecto de recolección de basura. Finalmente, y de acuerdo a este estudio, al menos un 67% de los encuestados manifiesta haber sentido algún síntoma de las enfermedades relacionadas con el consumo excesivo de alcohol (convulsiones, alucinaciones, taquicardia, alteraciones en el humor) y dentro de las enfermedades consecuentes de un grado de dependencia de alcohol que más asustan a los trabajadores, está la cirrosis hepática y las enfermedades mentales. García (1997), por su parte, plantea que los porcentajes de consumo de alcohol es elevado tanto para hombres (72.5%) como para mujeres (70.4%) y que puede ser un factor importante en acentuar ciertas patologías

y problemas sociales. De acuerdo con el autor, el consumo de tabaco también sería elevado para este tipo de trabajadores y para ambos sexos.

Algunos de los estudios plantean que, debido a las condiciones precarias de trabajo (principalmente, en trabajadores recolectores informales), los trabajadores recolectores utilizan el alcohol como un alivio o como una escapatoria de sus problemas (Mabuchi et al, 2007). Como mencionan Mabuchi et al (2007) en su estudio sobre trabajadores recolectores informales en Brasil, muchos de ellos ven el alcohol como una escapatoria por la sobrecarga mental y emocional a la que se enfrentan, sea por las condiciones deplorables en las que trabajan, los bajos ingresos o el estigma social asociado a su actividad. De acuerdo a los investigadores, la mayoría de los trabajadores empieza a beber alcohol debido a los factores estresantes asociados a su trabajo (como el olor de la basura, la falta de reconocimiento social, las cargas de horarios excesivas, entre otros).

Nutrición y hábitos alimenticios

Nutricionalmente, algunos estudios muestran que los trabajadores recolectores de basura presentan problemas de peso. En el estudio presentado por Gómez-Correa et al (2008), y de acuerdo con el índice de masa corporal (en adelante, IMC), un 27,7% de los hombres recolectores se encuentra con sobrepeso mientras que un 4,9% se encuentra con bajo peso. En el caso de las mujeres, un 37,7% se encuentra con sobrepeso y un 5,7% con bajo peso. Por otro lado, y en el estudio desarrollado por Abou-ElWafa et al (2012) en trabajadores recolectores de basura formales, un 44,2% de los trabajadores se encuentra fuera del peso normal, con un 24.2% de trabajadores con sobrepeso.

Del mismo modo, y dadas las condiciones de precariedad en las que viven los trabajadores recolectores de basura informales y sus familias, muchos estudios han mostrado que los trabajadores y sus familias viven con altos niveles de inseguridad alimenticia. Esto significa que muchas familias no saben si tendrán comida suficiente para alimentarse o si pasarán hambre. En el caso de Santos et al (2013), un 75% de las familias presentaba altos niveles de inseguridad alimentaria y en el estudio de Graça Hoefel et al (2013), se menciona que hay una alta proporción de familias con inseguridad alimentaria. Esto ha llevado que muchos de los trabajadores y sus familias opten por alimentarse directamente de los basureros, lo que a su vez, está estrechamente ligado con la adquisición de enfermedades.

c) Discriminación y estigma sobre los trabajadores recolectores

Al ser el trabajo un eje central en la vida de las personas, la insatisfacción en relación al significado del mismo produce un sufrimiento a nivel de salud mental (Dejours, 1992, en Alencar et al, 2009). Las repercusiones de la valoración social que tiene el trabajo de los recolectores, tiene para ellos un fuerte impacto a nivel psicológico.

Da cuenta de lo anterior Perelman (2007), quien expone que la actividad de recolección de materiales, conocida como 'cirujeo' o 'cartoneo' en Argentina, carga con una connotación de "vagancia" y se asocia a la basura y personas en situación de calle, por lo que quienes se dedican a esta labor prefieren ser reconocidos como "recuperadores" a fin de diferenciarse. Muchas veces la vergüenza y la resignación aparecen como un impedimento para desenvolverse en los espacios que habitan, prefiriendo desarrollar el trabajo de recolección en sectores alejados antes que en sus localidades. La vivencia de ser cartoneros los enfrenta a los estigmas y los propios prejuicios, ya que se experimenta como el evidenciar públicamente su situación de pobreza (Perelman et al, 2010).

Damiano (2015) plantea que quienes trabajan como recolectores muchas veces perciben su trabajo como bueno e incluso divertido, destacando su importancia para el medio ambiente, pero que no perciben valoración o reconocimiento social. La mayoría relata trabajar con la basura por falta de otras oportunidades de trabajo. Siendo que Brasil, acorde a lo expuesto por la autora, es un país de extrema desigualdad, la labor de recolección es asociada a aquellos grupos sociales más desaventajados y que viven en condiciones de mayor pobreza y exclusión, siendo la realización de esta actividad un último recurso.

Respecto a la manifestación del impacto que tiene en los sujetos el estigma y discriminación, acorde a lo expuesto por el grupo estudiado por Alencar et al (2009), se identifica baja autoestima, sensación de desamparo e incertidumbre, ansiedad y vergüenza. La falta de apoyo, la precariedad del trabajo, la inestabilidad económica y el considerar que es un trabajo humillante y poco valorado son los principales motivos tras los problemas mencionados. En el estudio mencionado, los trabajadores exponen sentir vergüenza de ser vistos realizando su trabajo, que muchas veces cargan con el estigma de ser asociados con delinquentes, o que son tratados como si fueran inferiores.

Es importante destacar que aun cuando se identifica el impacto negativo que tiene para los trabajadores el que su actividad no sea reconocida o no sea valorada, Perelman et al (2010) expone que aun cuando no se puede invisibilizar el estigma que carga su actividad, ellos no necesariamente se consideran estigmatizados a nivel personal:

"En los relatos de los cirujas aparece recurrentemente un sentimiento de orgullo con respecto a la actividad que realizan: el cirujeo es investido de dignidad. La actividad está significada a partir de una serie de valoraciones que consideran positivas: que la «actividad no es para cualquiera», porque «hay que saber», pero sobre todo porque es (o era) una actividad peligrosa para la cual había que tener coraje para trabajar en la quema o con basura; que se debía poder soportar las noches frías y peligrosas, trabajar muchas horas seguidas" (Perelman et al, 2010, pp. 88).

En la misma línea, los relatos expuestos en la investigación de Damiano (2015) dan cuenta de que para muchos de los recolectores su trabajo es normal como cualquier otro, y que aunque no necesariamente les guste es importante ya que aportan a la conservación del medio ambiente y a la limpieza de la ciudad.

5.1.3 Efectos del trabajo en la salud de los trabajadores de la recolección de residuos

La modernización económica, en específico la aceleración de los procesos de industrialización, urbanización y crecimiento demográfico, ha implicado un aumento de la cantidad y diversidad de producción de residuos sólidos (Cavalcante et al, 2007). Dichas transformaciones han llevado a su vez a la necesidad de contar con tratamientos y medios adecuados para la correcta eliminación de los residuos que son eliminados diariamente de los hogares (Cavalcante et al, 2007).

Una de las principales formas mediante las cuales se produce la exposición de la salud humana a los agentes dañinos que se encuentran en los residuos domiciliarios, es la vía ocupacional. Esto último dice relación con el contacto que tienen los trabajadores de recolección de residuos y la manipulación que deben hacer de dichas sustancias peligrosas contenidas en los residuos que diariamente los hogares eliminan. La exposición de los trabajadores de recolección a estos agentes contaminantes se da a través de la inhalación, contacto dérmico, contaminación por alimentos, así como también mediante los riesgos a los cuales se exponen al realizar su trabajo (Cavalcante et al, 2007). Estas amenazas a su salud derivan en una alta prevalencia de enfermedades y accidentes en este grupo de trabajadores.

En esta sección se detallarán los hallazgos identificados en la literatura con respecto a los efectos en la salud de los trabajadores de recolección de residuos domiciliarios debido a sus condiciones de trabajo. La información ha sido organizada en tres temáticas: primero se detallará la información identificada con respecto a los riesgos a los cuales se exponen este grupo de trabajadores debido a su trabajo; en segundo lugar se presentarán algunas nociones conceptuales con respecto a percepción de riesgo en este tipo de trabajadores y la concepción de “aceptabilidad del riesgo”; por último, se sintetizará la información identificada en la literatura con respecto a los efectos que dicha exposición a riesgos tiene sobre la salud de los trabajadores, en específico, las enfermedades profesionales y accidentes del trabajo que mayormente se describen para este tipo de trabajadores.

Exposición a riesgos de los trabajadores de recolección de residuos domiciliarios

La exposición a riesgos en este grupo de trabajadores ha sido ampliamente estudiada a nivel internacional. La literatura identificada en la revisión bibliográfica llevada a cabo se relaciona con distintos tipos de trabajadores cuyo empleo u ocupación tiene relación con el

manejo de residuos. En este sentido, se identificaron estudios en trabajadores formales, informales, en recicladores, entre otros.

De las distintas fuentes de información identificadas, se ha descrito una diversidad de tipos riesgos a los cuales se exponen los trabajadores de residuos (Michelly, et al, 2011). A modo general, es posible identificar los siguientes:

1. Riesgos físicos: Los trabajadores de recolección generalmente se encuentran expuestos a calor, frío, lluvia, variaciones bruscas de temperatura (Pimenta, et al, 1997, Ballesteros, et al, 2008; Blanco, et al, 2013). A su vez, durante el proceso de recolección el compactador genera un importante nivel de ruido que, sumado al de la calle, se convierte en un riesgo para la salud de los trabajadores. Muchas veces las calles por las cuales se traslada el camión de recolección no se encuentran en buen estado, generándose un riesgo para los trabajadores que van muchas veces “colgando” y no afirmados correctamente y de manera segura. Por último, los horarios de recolección muchas veces coinciden con horarios de tráfico intenso, lo cual propicia la existencia de accidentes, atropellamientos y colisiones (Pimenta, et al, 1997, Ballesteros, et al, 2008; Blanco, et al, 2013; Anjos, et al, 2007).
2. Riesgos Químicos: La manipulación de residuos sólidos implica la exposición a gases, vapores y sustancias químicas tóxicas derivadas de la descomposición de las basuras (Ballesteros, et al, 2008; Blanco, et al, 2013).
3. Riesgos Ergonómicos: Este tipo de riesgo considera la sobrecarga de la función osteomuscular y de la columna vertebral, el esfuerzo físico, el caminar constantemente, correr, levantar objetos pesados, posturas incómodas, ritmo de trabajo acelerado, trabajar de pie, entre otros (Hoefel, 2013; Anjos, et al, 2007; Lali, et al, 2011; Blanco, et al, 2013).
4. Riesgos Biológicos: Considera el contacto con agentes biológicos patógenos (bacterias, virus, parásitos), principalmente a través de materiales corto-punzantes debido muchas veces a la falta de embalaje de ese tipo de materiales (Pimenta, et al, 1997; Blanco, et al, 2013). Muchas veces los contenedores o recipientes donde se almacena la basura para posteriormente ser retirada al momento de la recolección, se transforman en criaderos de vectores de enfermedades infecto-contagiosas (Pimenta, et al, 1997; Blanco, et al, 2013, Anjos, et al, 2007).
5. Riesgos Psicosociales: Considera el estrés laboral, riesgo de salud mental, depresión, falta de autonomía. Uno de los principales estresores asociados a este tipo de

trabajo es el hecho de trabajar en la calle, donde el tráfico y muchas veces la escasa tolerancia de los transeúntes generan una situación de tensión constante para este grupo de trabajadores (Anjos, et al, 2007; Blanco, et al, 2013).

Uno de los elementos de especial relevancia al momento de analizar los riesgos a los que se exponen los trabajadores de la recolección de residuos, es la diferenciación que existe según los distintos tipos de trabajadores que se desempeñan en este rubro. Por un lado, se encuentran los trabajadores que se desempeñan como choferes de camiones de recolección; en segundo lugar los auxiliares de recolección cuya labor es el retiro propiamente tal de los residuos y la carga del camión recolector; y por último, aquellos trabajadores encargados del barrido de las calles en apoyo a la tarea de la recolección.

La importancia de dicha diferenciación dice relación con el hecho que los trabajadores se exponen a distintos tipos de riesgos de acuerdo a la labor que desempeñan en el proceso de la recolección (Blanco, et al, 2013). En este sentido, los conductores de los camiones se ven mayormente expuestos a riesgos de caída, golpes con objetos o herramientas cuando realizan labores de mantención, accidentes de tráfico, vibraciones y riesgos psicosociales asociados a, por ejemplo, el estrés por conducción. En el caso de los auxiliares de recolección, se describe el riesgo de caída, de golpes, cortes y pinchazos, atropellos, sobreesfuerzos, contacto con agentes biológicos, ruido, vibraciones y exposición a condiciones climáticas adversas. Por último, en el caso de los trabajadores de barrido, éstos se enfrentan a riesgos de caída, golpes, atrapamientos, atropellos, contacto con agentes biológicos, ruido, exposición a condiciones climáticas adversas, sobreesfuerzos y estrés laboral.

Asimismo, de la literatura identificada, también se ha descrito la diferencia que existe de acuerdo al sexo con respecto a la exposición a riesgos ocupacionales en este tipo de trabajadores. Por ejemplo, se ha descrito que los cortes y pinchazos son padecidos en mayor frecuencia por mujeres y los accidentes de tráfico por los hombres (Sánchez, et al, 2017).

Percepción y aceptabilidad del riesgo: una construcción social

Numerosas discusiones se han llevado a cabo en la literatura con respecto al concepto de percepción de riesgo y a las razones por las que los trabajadores continúan exponiéndose a los riesgos propios de su trabajo, incluso luego de haber recibido capacitaciones o habiéndoles entregado los elementos de protección personal necesarios para protegerse frente a dicha exposición.

En el caso de los trabajadores de la recolección de residuos, existe en general el conocimiento con respecto a los factores de riesgo – biológicos especialmente – a los que

se exponen por la realización de su trabajo. Asimismo, existe conocimiento de las medidas de protección para minimizar la exposición a riesgos y del aumento de la exposición a riesgos cuando no se utilizan los elementos de protección requeridos (Ballesteros, et al, 2008).

Con respecto a estas temáticas, diversos autores han señalado que el enfoque actualmente predominante en el campo de la salud pública para analizar la percepción del riesgo por parte de los trabajadores, se ha caracterizado por una noción tecno-preventiva que supone la predominancia del conocimiento técnico. Desde este punto de vista, se supone que la concepción del riesgo se fundamenta sobre juicios técnicos objetivos, sin considerar factores culturales que puedan incidir en lo que se conoce como construcción social de la percepción del riesgo y la salud (Boix et al., 2001; Mitjavila, 1999 y 2002).

Esta noción técnico preventiva, en definitiva, tiene por supuesto que una mayor conciencia de los riesgos por parte de los trabajadores promovería comportamientos que eviten la exposición a ellos y tendería a prevenirlos (Mitjavila, 1999 y 2002). Ante esto, diversos autores han criticado ese enfoque individualista de dicha corriente (Douglas, 1996; Mitjavila, 1999 y 2002), el cual termina por subvalorar la importancia que los factores socioculturales tienen al momento de construir las nociones y percepciones en torno al riesgo y la salud (Boix et al., 2001; Cvetkovic y Earle, 1992; Czeresnia, 2004).

De acuerdo con Douglas, 1996, las nociones que surgen de aceptabilidad del riesgo son construidas en la interacción social, conllevando a que las elecciones de los individuos por determinados riesgos estarían más vinculadas a criterios sociales que a cálculos probabilísticos (Douglas, 1996). En el marco del presente estudio, este enfoque entonces partiría de la base que el problema de la exposición a riesgos por parte de estos trabajadores no es un problema de ignorancia y percepción incorrecta sobre dicha situación (Mitjavila, 1999); más bien se relaciona con la realidad social y cultural que caracteriza este tipo de trabajadores y que, como ya vimos, se encuentra marcada por la vulnerabilidad que los caracteriza como grupo social. En este sentido, autores señalan que “si un grupo de individuos ignora algunos riesgos manifiestos tiene que ser porque su entramado social les estimula a obrar así. Podemos suponer que su interacción social codifica gran parte de los riesgos” (Douglas, 1996); “la modernidad conlleva la aceptación de determinadas responsabilidades y el que determinados riesgos sean asumidos como “normales” (Olivos, 1999).

Al momento de analizar desde esta perspectiva las medidas preventivas en materia de salud y trabajo que pudieran implementarse con el fin de disminuir la exposición a riesgos en este tipo de trabajadores, debe olvidarse esta noción tradicional del riesgo donde el tener esa conciencia del riesgo conllevará a que los trabajadores eviten exponerse y realicen su

trabajo de manera más segura. Al contrario, la formulación de políticas en materia de prevención debe tomar en consideración las particularidades de este grupo social, en este caso en específico la condición de vulnerabilidad que lo caracteriza, lo cual permitirá elaborar estrategias preventivas que se condigan con dicha realidad y que, por ende, terminen por ser efectivas en materia de salud y seguridad.

Efectos en la salud de los trabajadores de recolección de residuos domiciliarios: Accidentes y Enfermedades del trabajo

A lo largo de toda la literatura seleccionada se destaca la alta prevalencia de accidentes y enfermedades del trabajo presentes en este grupo de trabajadores. A modo global, en términos de enfermedades profesionales destacan las dermatitis, alergias, pérdidas de la audición, depresión, ansiedad, estrés, entre otras (Hoefel, et al, 2013; Michelly, et al, 2011). Asimismo, se ha descrito una alta prevalencia de hipertensión arterial en este grupo de trabajadores (Lali, et al, 2010) y enfermedades infecciosas como leptospirosis, especialmente en barrenderos (Silveira, 2009; López, et al, 2015) y de Geohelmintíasis (Nery, 2016). Un elemento relevante con respecto a la alta prevalencia de enfermedades infecciosas en este grupo de trabajadores es el riesgo que también implica para sus familias y grupo social, ya que las enfermedades adquiridas podrían ser transmisibles (Ballesteros, et al, 2008).

Las dolencias osteomusculares son también ampliamente referidas por este tipo de trabajadores. Un estudio realizado en 112 trabajadores del sector de la recolección en dos ciudades del Sur de Brasil evidenció que el 88,2% reportó algún tipo de dolor o molestia osteomuscular, de los cuales un 95% manifestó no haber sufrido ese tipo de dolencias antes de empezar a trabajar en este rubro. La prevalencia de este tipo de molestias fue más frecuente en trabajadores que trabajan en turnos, siendo las piernas, rodillas, región lumbar y tórax, las zonas del cuerpo mayormente comprometidas (Cardoso, et al, 2014).

En el caso de los accidentes de trabajo, son más frecuentes los provocados por sobreesfuerzos, caídas a distinto y mismo nivel, cortes y golpes (Cañón, 2013, Cavalcante, 2007; Pimenta, et al, 1997; Almeida, 2009; Lali, et al, 2001).

Diversos autores, al momento de analizar los accidentes y enfermedades que se producen en este grupo de trabajadores, destacan algunas de sus características con respecto a factores sociodemográficos o en relación a las particularidades del evento mismo. En este sentido, por ejemplo, los hombres son quienes en su mayoría sufren accidentes (Cañón, 2013); y las partes del cuerpo que mayormente se ven afectadas por los accidentes de trabajo son las extremidades inferiores, superiores, la espalda y lumbares (Cañón, 2013).

Entre las causas de los accidentes de trabajo que mayormente son referidas por los trabajadores se encuentran los riesgos asociados a tener que estar constantemente subiendo y bajando del camión y la carga excesiva de peso (Cavalcante, et al, 2007). A su vez, en un estudio realizado en la ciudad de Rio de Janeiro, se concluyó que dentro de las principales causas de los accidentes de trabajo estaba el acondicionamiento inadecuado de la basura (73%), problemas con el camión recolector (12%), riesgos relacionados al tránsito o la vía pública (6%) (Pimenta, et al, 1997). Asimismo, en este estudio se destaca también el riesgo que implica el hecho que el equipo compactador se encuentre en la parte trasera del camión y que, al ser accionado por el propio trabajador durante la recolección, puede ocasionar el atrapamiento de miembros superiores de otro trabajador mientras que desempeña sus labores (Pimenta, et al, 1997).

Por otro lado, en otro estudio realizado en el Estado de Minas Gerais en Brasil, se describe que los trabajadores atribuyen las causas de los accidentes de trabajos a la falta de atención (46,3%), falta de uso de los EPP (17,1%) y materiales riesgosos dentro de la basura (17,1%) (Almeida, et al, 2009). A modo general, autores destacan como una de las causas de relevancia para la ocurrencia de accidentes en este grupo de trabajadores, la precariedad de las condiciones de trabajo con las cuales desempeñan sus labores (Hoefel, et al, 2013).

Un estudio realizado en trabajadores de recolección de residuos domiciliarios en Brasil buscó estudiar el esfuerzo físico que implica para los trabajadores, en especial los auxiliares de recolección, la llamada “estrategia de reducción” que muchas veces realizan para optimizar la jornada de trabajo (Vasconcelos et al, 2008). Esta forma de trabajo consiste en que un grupo de los auxiliares que va en el camión se dedica a clasificar el contenido de la basura y a separar aquel mayormente peligroso. De esta forma se pre-clasifica la basura en distintos montones de acuerdo al tipo de residuos recolectados. A través del análisis del ritmo y frecuencia cardiaca, el estudio concluye que esta metodología mejora el ritmo de trabajo y proporciona condiciones de mayor seguridad al tener por separado el material que pudiera ser riesgoso.

Un tema de especial relevancia en este grupo de trabajadores descrito en la literatura son los problemas de salud mental. En un estudio realizado en trabajadores brasileros en año 2010 se estudiaron distintas dimensiones relacionadas a la salud mental (Barbosa, et al, 2010). Con respecto a la percepción de afectos negativos o positivos hacia su vida y entorno, se encontró que los trabajadores de la recolección generalmente tienen sentimientos positivos, por lo cual los autores concluyen que esta dimensión no se ve afectada por su trabajo. Con respecto a la dificultad y autonomía para realizar sus labores, la mayoría de los trabajadores refieren no presentar mayores dificultades en el desempeño de sus labores y que cuentan con cierto grado de autonomía en ello. Por lo anterior, los autores concluyen

que esta dimensión tampoco se ve afectada por este tipo de trabajo. En tercer lugar, se evaluó la aspiración hacia el trabajo y el desarrollo profesional, donde la mayoría de los trabajadores refirió tener un sentimiento de motivación prácticamente nulo con respecto a su trabajo, por lo cual ésta sería una de las dimensiones mayormente perjudicadas en este grupo de trabajadores. Por último, se analizaron todos los resultados de manera conjunta, definiéndose cuatro perfiles de bienestar psicológico: 1) Inestable, 2) Ansioso, 3) Satisfactorio, y 4) Equilibrado. Se concluye que la mayoría de los trabajadores cuenta con un nivel de bienestar mental satisfactorio. Sin embargo, el 31% de los trabajadores evidenció un proceso de desgaste mental, principalmente las mujeres. En el caso de los hombres, en general se mostraron más equilibrados y seguros al momento de realizar su trabajo, pero con muy bajos niveles de aspiración y desarrollo profesional con respecto a su trabajo (Barbosa, et al, 2010).

Uso de elementos de protección personal

Se ha descrito en general un bajo uso de las medidas de protección por parte de los trabajadores debido a, según su propia percepción, la incomodidad que les generan para el desarrollo de su trabajo y a la disminución del rendimiento para la separación del material (Ballesteros, et al, 2008; Veiga, et al, 2016). Asimismo, en los casos donde los EPP han sido entregados a los trabajadores, se ha evidenciado un deterioro importante en los mismos, lo cual impide su correcto funcionamiento (Pimenta, et al, 1997).

De acuerdo a la información encontrada en la literatura, los puestos desempeñados por hombres son los que en su mayoría requieren el uso de EPP, y las mujeres son quienes en menor proporción los utilizan cuando los necesitan (Sánchez, et al, 2017).

En este contexto, a pesar que los EPP son concebidos como la última medida en materia de seguridad ocupacional cuando las demás medidas preventivas fallaron o no pudieron implementarse (OIT, 2014), destaca la importancia de contar con instancias de capacitación y formación para el uso correcto de los EPP y las medidas de prevención de este tipo (Hoefel, et al, 2013; Bonametti, et al, 2016).

En relación a este último punto, en un estudio realizado en 258 trabajadores de la recolección en Paraguay, un 76,1% refirió no haber recibido ningún tipo de capacitación en el uso de los EPP y un 30,7% manifestó no utilizar ningún tipo de EPP durante el desempeño de su trabajo (López, et al, 2015).

5.1.4 Estrategias de intervención

De lo descrito en la literatura identifica, actualmente en Chile podemos identificar una estrategia general en materia de salud y seguridad laboral: la Política Nacional de Seguridad

y Salud en el Trabajo (MINTRAB, 2016). Dicha política tiene una serie de 10 principios, de los cuales podemos resaltar particularmente el de el Desarrollo de un enfoque preventivo; este quiere decir que la centralidad estará en generar mecanismos de capacitación y educación en materia de seguridad laboral, para poder priorizar “(...) el control de los riesgos [laborales] en el origen o fuente” (MINTRAB, 2016: 4).

Del mismo modo, dicha política contempla el de Universalidad, que se traduciría específicamente en la integración de los trabajadores del sector informal a las prestaciones de seguridad social y laboral a través de la difusión de información sobre las mismas (MINTRAB, 2016).

La traducción práctica de esta política puede verse en el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (ISL, 2016). Dicho plan tiene por objetivo general el “Contribuir a los objetivos estratégicos institucionales mediante la implementación, consolidación y fortalecimiento del modelo operativo integral de asesoría preventiva de seguridad y salud en el trabajo en poblaciones objetivos priorizadas, mediante procesos eficaces, oportunos y pertinentes” (ISL, 2016:6).

En términos estrictos, esto se traduce en un plan que busca dar asesoría técnica focalizada en materias de prevención de riesgos a distintas empresas que reporten tasas específicas de accidentes laborales, accidentes laborales fatales, amputaciones, índices de riesgo psicosocial, entre otros (ISL, 2016). Es necesario notar que el programa subentiende que las capacitaciones y formaciones en materias de seguridad y salud en el trabajo, son la herramienta central para solucionar o mitigar el problema de los accidentes laborales en el país, tal y como está expresado en los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En este sentido, y para el caso particular de los recolectores de basura del sector formal, se identificó un informe realizado por el Instituto de Salud Pública de Chile, la “Guía para el control de la exposición a diferentes riesgos de trabajadores del sector de recolección de residuos domiciliarios” (2015). Este artículo comprende una serie de riesgos asociados tanto a los barrenderos, auxiliares de recolección (referidos en el documento como peonetas) y conductores, así como medidas preventivas para mitigar estos riesgos. Del mismo modo, explicita los E.P.P. que cada uno de ellos debe usar en la realización de sus labores a fin de mitigar riesgos.

Fuera de estas indicaciones y recomendaciones preventivas sobre los riesgos, no se ha encontrado ninguna otra política o indicación en materia de salud laboral para los trabajadores formales de recolección del sector. Esto se debe, posiblemente, a la naturaleza

preventiva del sistema de seguridad laboral chileno, cuyas intervenciones están mediadas de acuerdo a tasas de accidentes e índices de riesgo en el espacio laboral.

Es importante recordar que las normas de salubridad para todo el proceso de recolección de residuos sólidos está normado y fiscalizado por el MINSAL, acorde a lo que señala el Política de Gestión Integral de Residuos Sólidos del año 2005 (CONAMA, 2005). Estas son las políticas efectivas que regulan la salud laboral de los trabajadores formales, así como son las que responden frente a situaciones de riesgo en el sector.

Es interesante señalar que en la literatura tampoco se reportan políticas en asistencia en salud sustantivamente distintas a las vistas en el país para este rubro de trabajadores. Es más, pareciera ser que el interés general está orientado hacia las políticas de inclusión del sector informal de recolección de basura al sistema político, con interés particular en el acceso a seguridad social, tal y como contempla la política de 2016.

Estrategias implementadas a nivel internacional con respecto al sector informal

Acá podemos destacar la estrategia de Argentina, que logró incorporar a los trabajadores informales de la recolección de residuos sólidos al sistema a través del trabajo directo con cooperativas de recicladores (Villanova, 2014). La política consistió en dos procesos: el primero, el fortalecer las cooperativas al asignar subsidios monetarios directos a todas aquellas que cumplieran ciertas normas de calidad organizacional y seguridad mínima para sus trabajadores, con el objeto de potenciar el proceso del reciclado (Villanova, 2014; Chidiak & Bercovich, 2004).

El segundo, en sancionar la legalidad de la recolección de residuos informales, al quitarle la propiedad de dichos elementos a las empresas privadas de gestión de residuos. Con esto, no puede haber sanciones legales para los informales al realizar el acto de recoger basura para el reciclaje (Villanova, 2014).

Es importante señalar que, dada la dificultad organizacional que existe en el sector informal, difícilmente podemos decir que la política argentina ha sido un éxito rotundo. Se presenta, más bien, como un primera paso relevante a estudiar para generar estrategias de inclusión y fortaleza del trabajo informal de recolección de residuos (Chidiak & Bercovich, 2004).

Otra política a destacar es la de inclusión social a los trabajadores informales de Curitiba, Brasil. Del año 2006, el programa “Projeto de Parques de Recepção de Recicláveis – Eco Cidadão” consistió en generar parques de recepción de residuos reciclables, financiados por el estado, con colaboración de distintos movimientos u agrupaciones de recolectores informales (de Paula, Lucca, Alessandro, Berté & Seleme, 2013).

Experiencias de incorporación del sector informal en Chile

En nuestro país existen, de igual manera, experiencias de incorporación de los trabajadores de recolección informal en la GRS de las distintas municipalidades. Sin embargo, “Dado que no existen disposiciones definidas y uniformes hacia los municipios, no hay uniformidad de las experiencias. Los que han intentado generar una política propia en el ámbito del reciclaje, han incurrido a distintos instrumentos y han generado diferentes escenarios” (OIT, 2013: 36).

En general, las estrategias en distintos municipios como la Reina, Antofagasta y Ñuñoa consisten en habilitar centros de trabajo para material reciclado, disponibles para el uso de los trabajadores de reciclaje informal (OIT, 2013). De este modo, integran el trabajo de la municipalidad en las labores de limpieza que éstas deben cumplir.

Es importante señalar que, más allá de las políticas de incorporación del sector informal, no hay políticas de salud sustantivas para los trabajadores de recolección de residuos sólidos, sean estos formales o informales. Más allá de las medidas preventivas y capacitaciones, no se identificaron en la revisión de literatura realizadas iniciativas que hayan sido implementadas para dar respuesta a las problemáticas de este grupo.

5.2. Experiencias y relatos sobre el trabajo en una empresa de recolección de residuos: Análisis cualitativo

En esta sección se presentan los puntos clave y síntesis resultante del análisis de las diferentes metodologías del componente cualitativo del estudio.

Se diferencia la procedencia de la información acorde a los actores. Para identificar a los responsables de las citas se utiliza la siguiente nomenclatura:

Tabla 6. Nomenclatura referencias del análisis cualitativo

Focus group	Entrevista
Auxiliares de barrido Independencia	Representante FENASINAJ
Auxiliares de barrido Lo Barnechea	Gerente Recursos Humanos
Auxiliares de barrido Quilicura	Jefe Prevención de Riesgos
Chóferes y Auxiliares de recolección Independencia	Supervisor Independencia
Chóferes y Auxiliares de recolección Lo Barnechea	Supervisor Lo Barnechea
Chóferes y Auxiliares de recolección Quilicura	Supervisor Quilicura
	Representante trabajadores Comité Paritario
	Representante Municipalidad Independencia
	Representante Municipalidad Lo Barnechea
	Representante Municipalidad Quilicura

Fuente: Elaboración propia

1. Caracterización del trabajo de los recolectores de residuos domiciliarios

1. Condiciones de empleo

Se entiende por condiciones de empleo aquellos aspectos referentes al tipo de contratación del trabajador, determinantes del horario, ruta, tareas a desempeñar y remuneraciones, así como posición de dependencia o supervisión en la jerarquía de la organización. En definitiva, aquellas condiciones que norman el desarrollo del trabajo de la persona.

1.1. Aspectos facilitadores y obstaculizadores para la prevención en SST

A continuación se presentan aquellos elementos que se enmarcan en las condiciones de empleo de los trabajadores de la recolección, que acorde a los discursos de los diferentes actores se considera tienen un rol potencial o directo en la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras.

1.1.a. Contrato de trabajo y rotación

A modo general, se aprecia una serie de valoraciones positivas por parte de los trabajadores en lo referente a su modalidad de contratación. Principalmente, destacan lo importante que es para ellos y ellas la estabilidad laboral asociada al contrato indefinido, así como los respaldos y garantías ante accidentes que el contrato asegura. Todas razones por las que buscan acceder a ese estatus cuando no lo tienen.

“Para mí sí es algo positivo, porque tener un contrato es como asegurarme en el trabajo, una parte, porque gracias al contrato los beneficios que tenemos del seguro, y muchas cosas más, que tenemos algunos bonos. Bueno, para mí es bueno tener un contrato”

(Barredores Quilicura)

“Mantiene una seguridad, una estabilidad, porque por lo menos está con un contrato, un empleo, qué sé yo, estable.”

(Barredores Quilicura)

“[Es] Bueno, una de las cosas que dije yo es cuando uno tiene un accidente, o de trayecto o de trabajo mismo eso lo respalda a uno, y tenemos nosotros, nos llevan a la ACHS, que sé yo. Bueno, eso es una de las garantías de tener el contrato.”

(Barredores Lo Barnechea)

“Que por ejemplo el día de mañana pido algún préstamo, cosas así, tiendas comerciales, le piden (...). Entonces todo eso nos sirve en una empresa, a mí no me servía trabajar en una empresa sin contrato.”

(Conductores y Auxiliares Independencia)

Asimismo, el trabajo es descrito como estable y poco rotativo por parte de los actores clave entrevistados. Junto a estas apreciaciones sobre estabilidad suele presentarse una percepción legitimadora de las formas en que se mantienen a los trabajadores en la empresa, considerándose que el cumplimiento del deber basta para poder sostenerse en el trabajo sin arriesgar despidos:

“Yo encuentro (...) que se puede conservar durante muchos años. O sea, he visto compañeros del mismo comité paritario que llevan 25 años como recolectores, choferes. Así que siempre va a depender de tu comportamiento. Si te portas como corresponde, según tu compromiso, (...) es lo que duras.”

(Representante Comité Paritario)

“Hoy día existe un rango de aproximadamente un 25% de rotación, pero la gran mayoría de los trabajadores que vienen de paso, se van como entusiasmando y les va gustando por una extraña razón el trabajar en esto que es la recolección de basura.”

(Representante FENASINAJ)

Sin embargo, se plantean algunos matices. En primer lugar con respecto al panorama previo a la privatización del rubro, se observa que la rotación solía ser menor, o al menos alcanzaba el mismo nivel que existe hoy, y que sólo se ha conseguido luego de un período de bastante inestabilidad.

“Bueno, en un principio existía mucha inestabilidad, cuando pasó este servicio al sector privado. Antes nosotros éramos fiscales y ahí teníamos la seguridad que le da el Estado a todos los trabajadores que se desempeñan en esa cuestión.”

(Representante FENASINAJ)

Se aprecia además que las cifras que indican los diferentes actores sobre el nivel de rotación son bastante disímiles. En el caso del Gerente de Recursos Humanos y el Jefe de Prevención de Riesgos, se habla por su parte de alrededor de un 5%, distando mucho del 25% mencionado en entrevista por la FENASINAJ. Aun así, los diversos actores la consideran baja, siendo este el antecedente más importante a atender dada la inexactitud con que se citan los porcentajes aludidos.

“No, acá la rotación es baja. Muy baja. Nosotros tenemos trabajadores con 25 años de antigüedad. (...) Entonces no se puede decir que haya una rotación altísima. O sea, hay rubros en que... no sé, los guardias, que hay una rotación altísima. 10%, 12%. Acá la rotación es normal, o sea, anda en... es menos del 5%.”

(Gerente de Recursos Humanos)

“No. La rotación es súper baja. Es de casi un 4%. Si sabemos que somos 4500 es nada (...) Generalmente son los nuevos. La rotación es con los nuevos. (...) Si. Si de hecho los viejitos súper bien. La verdad es que ellos... hay trabajadores que tienen 35 años, desde que se inició la empresa. Y eso habla súper bien de la organización.”

(Jefe de Prevención de Riesgos)

Algunos de los actores también mencionan una tendencia a aumentar la rotación en período de vacaciones, para reemplazar a trabajadores que se ausentan durante la estación. Los trabajadores participantes por su parte afirman que efectivamente es un período en que ingresan nuevos trabajadores con contrato fijo por períodos de 1 o 3 meses, período considerados de prueba previo a la opción del contrato indefinido.

Sobre la opinión de los trabajadores y trabajadoras respecto de la rotación, en general se aprecia una valoración a que los equipos de trabajo sean lo más estable posible. Esto debido a que consideran que el tener experiencia en el trabajo, conocer los hábitos de los compañeros y del entorno, así como un buen trabajo de equipo, son claves para poder trabajar de manera segura.

“-La comunicación del chofer y los auxiliares, eso yo creo que es lo más...”

-Es lo mejor.

-MODERADOR: En términos de prevención.

-Es lo fundamental.

-El chofer cuida al peoneta [auxiliar de recolección], y el peoneta [auxiliar de recolección] cuida al chofer, así es.

-Es como una familia, como digo yo.

-Sí, nosotros con el chofer nosotros nos hemos estudiado hasta el sector cómo lo vamos a hacer, le hemos dicho a él, también le ha dicho."

(Conductores y auxiliares Quilicura)

"Es que depende de cómo se porten las... por ejemplo ya, nosotros tres trabajamos juntos, los cuatro, aquí los cuatro, y si se llevan bien... porque de repente hay algunos que tiran para otro lado de repente, que se ponen agrandados... Claro, y uno va, a veces uno va y tiene que cambiarlo. Esa es la relación que hay, pero por ejemplo cuando hay rotación aquí es solamente cuando es período de vacaciones, por el motivo de que uno se va de vacaciones, reciben gente. Y después cuando llega el titular, por ejemplo, pesca el de planta y se va"

(Conductores y auxiliares Quilicura)

Principalmente, la mayor problemática identificada en lo referente a los contratos, es que quienes han sido cambiados de comuna o área de empleo en la empresa valoran que el cambio sea por medio de un anexo de contrato, ya que así no se interrumpe la continuidad de años trabajados para efectos de previsión social y beneficios asociados a trayectoria laboral en la empresa.

"A mí me han cambiado de comuna (...) anduve por varias comunas, pero todo con anexo de contrato, si cuando anduve en Cerro Navia, un anexo de contrato por Cerro Navia, después a Independencia, un anexo de contrato en Independencia, volví a Cerro Navia, un anexo de contrato de Cerro Navia, me reintegraron a Quilicura, un anexo de contrato a Quilicura, y ahí estoy ya dos años (...) Eso es bueno porque no me finiquitan, porque si a mí me finiquitaran pierdo mis años (...)"

(Barredores Quilicura)

Lo anterior, referente a la rotación entre comunas y holdings de la compañía, es a su vez expuesto como problemática y preocupación constante por parte de la FENASINAJ.

“Claro, la queja mayor son los cambios constantes de anexos, porque esta empresa hoy día tiene un, pertenece a algunos holdings y (...) va dependiendo del municipio que una de las tres empresas haya ganado, entonces se reutilizan a los mismos trabajadores. (...) Ahora, los sindicatos si han sido bien cuidadosos con eso y hemos logrado que estas empresas al momento de los cambios, manejen y mantengan las condiciones de los trabajadores en las que se encontraba la empresa anterior.”

(Representante FENASINAJ)

Es posible colegir, a partir de lo expuesto, que existiría relativo consenso tanto entre los trabajadores como los actores claves respecto de lo que serían condiciones de empleo beneficiosas. Estas se relacionarían básicamente con la estabilidad laboral, entendida no sólo como la obtención de un contrato indefinido sino también con un puesto de trabajo estable, en contraste con posibles cambios de comuna, función u otros. Aunque resulta menos novedoso, también se valoran los beneficios en salud asociados al contrato laboral.

1.1.b. Jornada de trabajo

Referente a jornada de trabajo, la problemática más recurrentemente mencionada dice relación con los horarios de trabajo, dada su tendencia a extenderse sin ser reconocidos como horas extra. Junto con ello, preocupa entre los trabajadores la discrecionalidad con que su lugar o equipo de trabajo puede ser cambiada, en tanto la estabilidad a este respecto les ayuda a controlar mejor ciertos riesgos propios de la labor.

“-(...) y por ser ayer terminé a las seis y media. A mí no me pagan horas extra.

-MODERADOR: Ah, ya.

-Entonces en ese sentido no se cumple (el contrato). Y si a uno no le gusta... por eso mismo a mi compañero el otro día lo sacaron, lo cambiaron a otro camión. Ese día nos fuimos nosotros. Y a él lo cambiaron. Lo cambiaron, como él tenía más problemas con el jefe, a él lo cambiaron y a mí no. O sea, porque yo llevaba más tiempo también. No podían sacarme, por qué, porque no me pueden obligar a hacer horas extra, primero. Y a parte que no me las pagan. Ese es el problema, si a lo mejor si me las pagaran, yo estaría hasta callado.”

(Conductores y Auxiliares Independencia)

Esta inquietud fue también manifestada a través del entrevistado de la FENASINAJ, quien además relata que ha sido un tema conflictivo históricamente en el rubro de la recolección de residuos.

“A los recolectores de la basura, desde la iniciación de este servicio, nunca se les ha pagado horas extra (...) Por tanto, ese argumento usaban las empresas para contratarnos libremente y hacernos trabajar 12, 14, hasta 15 horas en algunos casos. Bueno, eso hoy día ha ido cambiando, existe mucho descontrol aun (...) y ahí se vulneran realmente mucho las jornadas.”

(Representante FENASINAJ)

La complejidad de esto reside en que, según indica el representante de los trabajadores en el comité paritario, el régimen de horas extras pagadas no aplicaría para los trabajadores recolectores de acuerdo a contrato, lo que transformaría esta exigencia en una materia que apunta a la base de las condiciones de empleo:

*Si no me equivoco están regidos por una ley... el contrato, no sé, artículo 22, que no tienen horario; o sea, cuando terminan el servicio. (...) y hay días que todo lo contrario, se van a demorar menos. (...) cuando hay mucho taco, mucha lluvia, el camión de servicio se atrasa mucho. Y ahí reclaman, y ellos creen que no están haciendo valer el contrato. Pero son netamente cosas, circunstancias, ajenas.
(Representante Comité Paritario)*

Al mismo tiempo, el jefe de prevención de riesgos señalaría la relevancia que tiene en la determinación de horarios la municipalidad. Ello obviamente complejiza el problema al agregar actores externos a la empresa con los que lidiar para su resolución:

“Mira, hay municipios que establecen que sea así. Que tiene que ingresar en ese horario y ahí en el fondo de acuerdo con el sindicato, y cómo la municipalidad no dice nada, que partan en ese horario. Para que en el fondo puedan terminar más temprano y que el sol no les pegue tanto.”

(Jefe de Prevención de Riesgos)

Otro elemento importante para los trabajadores en lo referente a la jornada laboral, refiere a tener opciones de flexibilidad en los horarios. Esto por los traslados, así como horarios de mayor congestión en sus rutas. Plantean que hay horas muertas, además de que influyen las condiciones climáticas para desarrollar su labor, sobre todo en verano por las altas temperaturas.

“-MODERADOR: Ya, entonces pensando cambios que ustedes propondrían para los contratos sería el tema de los horarios...”

-El horario, sí.

-MODERADOR: Que fuera más temprano en verano.

-Que todavía no se explica por qué hay comunas, Las Condes empieza primero que nosotros. Siendo que lo encuentro medio raro, porque si Las Condes tiene el mismo flujo que Barnechea, que Vitacura, porque Vitacura y Las Condes ya empiezan más temprano que nosotros, nosotros somos los únicos que empezamos a las 9 de la mañana.

-9 de la mañana y llegamos al sector 9 y media, estamos llegando.

-Imagínese, hay colegas que tienen que dar dos vueltas, dos vueltas. Vienen a terminar 4 de la tarde, 4 de la tarde. Y yo tengo un buen caso mío, yo vengo de Maipú. Yo me levanto todos los días 10 para las 4.

-MODERADOR: 10 para las 4, ya...

-Porque a mí me gusta llegar temprano al trabajo, pero hay otras personas que vienen de Puente Alto, de distintos lados, y después que termine a las 4 de la tarde, en llegar a tu casa llegai como a las 6 y media. Llegas a, ya no es comida, tomái once y... y ligerito a la cama, porque el cuerpo te pide la cama.

-Y aparte esas horas son como perdidas, porque nos tienen como allá arriba... ¿cachai? esas dos horas que estamos ahí, más yo creo, de las 7 yo creo que de las 7, 8, 9, dos horas perdidas en esa pura instancia de estar ahí esperando."

(Conductores y auxiliares Lo Barnechea)

1.1.c. Ruta de trabajo

Uno de los grandes factores adversos en materia de salud y seguridad dentro del rubro, es la deslocalización del espacio de trabajo. Las labores desempeñadas por los recolectores se realizan en su mayoría fuera de las dependencias de la empresa, acorde a las licitaciones suscritas. Ello conlleva una baja en el control que se puede tener sobre los factores de riesgo y la forma en que los trabajadores lo enfrentan. Se señala:

" (...) está el tema de como ellos trabajan al aire libre prácticamente, no existe un control fijo por parte de ellos, porque si bien hay un supervisor, ese supervisor tiene que controlar 10 o 12 camiones más, por lo tanto hace una ruta y tiene que estar todo el día haciendo la ruta para verificar como andan los camiones. Entonces, los inspeccionas acá y ya, listo, ok, te vas a dar la vuelta y ya están haciendo lo que quieren los chiquillos. Entonces eso es como importante."

(Jefe prevención de Riesgos)

Dada esta realidad, que es adversa desde el punto de vista del control que se puede tener sobre los riesgos, Se señalan algunos puntos que facilitan un desempeño más seguro de las labores de recolección.

En primera instancia, destacan los trabajadores y trabajadoras participantes de los focus groups que el poder tener una misma ruta de trabajo les permite prepararse, adaptarse y enfrentarse de mejor forma a los riesgos del trabajo.

En esta misma línea, los diferentes actores clave que fueron entrevistados confirman que efectivamente se busca que los trabajadores laboren constantemente dentro de una misma ruta de trabajo, ya que de esa forma se disminuyen los factores fuera de control en materia de seguridad.

Lógicamente la posibilidad de fijar estas rutas se da en el marco de los requerimientos de los municipios contratantes, que al sufrir variaciones coyunturales requieren por parte de la empresa cierta flexibilidad. Lo anterior resulta en que una parte menor de los recolectores debe enfrentarse a rutas nuevas cada cierto tiempo.

“En general es fija, sí. Existe una ruta diaria, semanal, por frecuencia. Entonces del 90% de la cantidad de camiones que están a mi cargo, en particular, tienen una ruta fija. El otro 10% corresponde a un puro camión, que ese ya va un poco variando y responde a las urgencias que tenga la comuna. Nosotros trabajamos directamente con los inspectores municipales. Y de acuerdo a lo que ellos nos van reportando, de acuerdo también a los reclamos que tienen de los contribuyentes o en las redes sociales, ahí nosotros lo abordamos y vamos variando en cuanto a la ruta. Pero en general, la mayor parte, es fija.”

(Supervisor Independencia)

“Tienen una ruta fija, pero de manera diaria. Diariamente se tienen que realizar recorridos que son preestablecidos (...) entonces las rutas que tienen que hacer ya están preestablecidas. Ellos ya conocen por donde tienen que pasar el lunes. En qué horario tienen... incluso, saben hasta el horario en que tienen que pasar en tal ruta.”

(Jefe prevención de Riesgos)

Los mismos municipios, además, parecieran buscar esta regularidad en la forma en que se presta el servicio.

“Con el sector de los camiones sí. Son rutas fijas. Y a no ser que haya alguna eventualidad, alguna emergencia, se puede sacar algún camión del servicio o de la

ruta normal. Pero son rutas establecidas. Tanto para recolección como para las tolvas.”

(Municipalidad de Lo Barnechea)

“No. La ruta que hace cada camión está establecida dentro del contrato y con planos que se entregan a la municipalidad. Nosotros empezamos en un punto y terminamos en un punto determinado. Ambos sectores, A y B. Comienzan en un punto y terminan en otro. Tenemos un horario de inicio y un horario de término. No varían las rutas, siempre son las mismas.”

(Municipalidad de Quilicura)

Esta estabilidad (y los grados mínimos de variación que existirían) deben tenerse en cuenta en tanto parecieran ser un primer aspecto de las condiciones de empleo jugando a favor de la disminución de riesgos. Al menos, así lo señala el jefe de prevención de riesgos:

“Sí. Porque imagínate que no... Que todos los días le estás cambiando la ruta, sería una locura. Saldrían súper tarde, aumentarían los choques, no sabrían la ruta. Lo más probable es que le quede mucha basura no recogida.”

(Jefe prevención de Riesgos)

1.1.d. Salarios y licitaciones con municipios

Otro tema abordado respecto de las condiciones de empleo, refiere a los salarios así como a diferencias de contratación según comuna.

A modo general se observa que la inquietud por mejoras salariales es recurrente en todos los grupos de trabajadores y trabajadoras, tanto en relación al coste de vida en Santiago como por el contraste entre la baja remuneración respecto de los riesgos a los que se exponen. Algunos relatan que el salario además no es coherente con la larga trayectoria en la empresa que muchos mantienen.

“-MODERADOR: Perfecto. ¿Tú crees qué...? Un poco intuyo tu respuesta, pero... ¿Tú crees que los salarios que ustedes tienen acá les logran cubrir sus necesidades básicas?

-No, para nada. Por eso te digo sí, el sueldo es malo, malo.

-MODERADOR: Ya.

-Si con decirte que yo llevo quince años trabajando aquí y el sueldo mío es el mínimo.

-MODERADOR: Ya. Claro quince años...

-O sea ¿quién? El sueldo mío (...) en el mínimo.

-MODERADOR: Claro. Si entiendo.

*-¿Entiende? Entonces ese es el sueldo... Por eso te digo siempre, es mal remunerado.”
(Conductores y auxiliares Independencia)*

Esta queja referente a los salarios que perciben los trabajadores por su ocupación, se encuentra bastante extendida ya que también se plantea desde los diversos actores entrevistados para el estudio, comenzando por la FENASINAJ, que a pesar de las deficiencias que acusa en los actuales sueldos y su contraste con otras adversidades del rubro, reconoce avances logrados en sus negociaciones:

“Bueno, eso, naturalmente va de la mano del sueldo mínimo que establece el Gobierno, en este caso son 300 mil pesos. Ahora, naturalmente con esa plata no se puede vivir.

*Ahora, este servicio que nosotros prestamos, un servicio de primera utilidad pública, un servicio de alto riesgo por la cantidad de accidentes que tenemos día a día, debería tener un, digamos, una manera mejor de remunerar a los trabajadores, Desgraciadamente no todos los alcaldes piensan lo mismo, porque de alguna manera lo que nos pagan a nosotros depende de lo que los municipios vayan incorporando en sus bases de licitación. Y eso se ha notado, hemos tenido un avance bastante importante después del año 2013, que fue el año en que nosotros hicimos ese gran paro y favorablemente algunos municipios, que son los menos, han ido incorporando en sus bases una mejoría notable en cuanto a los salarios y con eso las empresas quedan de alguna manera amarradas a no poder bajarnos el sueldo.”
(Representante FENASINAJ)*

Otro tema que fue expuesto referente a los salarios es en relación a las diferencias por licitaciones y trabajo con los municipios. Por ejemplo, el Supervisor de Lo Barnechea hace mención a los diferentes beneficios que conlleva el trabajar en una u otra comuna dentro de las muchas en las que la empresa presta servicio:

“Entrevistador: Ah, o sea igual hay una diferencia de sueldos, por ejemplo, entre los que trabajan en Lo Barnechea y los que trabajen aquí en Quilicura.

-Sí. Puede ser que haya alguna diferencia... esa es una de las cosas que querían regularizar el sindicato. Pero no sé si...

-Entrevistador: ¿Y tú crees que Lo Barnechea están con mejores condiciones de remuneraciones?

-Una de las mejores.”

(Supervisor de Lo Barnechea)

Asimismo lo plantean los supervisores, donde al tocarse el punto vuelve a emerger el tema de las desigualdades entre comunas:

“Aquí la parte de lo que es de sindicato, yo creo que lo que ellos de lo que más deberían luchar es el asunto del sueldo, porque para acá, por ejemplo, la parte de seguridad, la parte de vestuario, la parte de los camiones, de eso nos preocupamos nosotros. Si algún camión queda en pana nosotros vamos al taller. Pero la gente, como le vuelvo a reiterar, está mentalizada en eso. Porque acá hay algunas comunas que están ganando más que la comuna de Quilicura, y ese siempre va a ser el tema. Usted entrevista y a quien entrevista el tema siempre va a ser el mismo. El tema de lo que es lo monetario.”

(Supervisor Quilicura)

En línea con esto último, el prevencionista de riesgos recalca el rol de las licitaciones municipales en la fijación de los salarios. Ello debe considerarse para comprender la complejidad que tiene la resolución del reclamo de mejores sueldos, en tanto el poder negociador de los municipios suele ser un antecedente importante, que explica también las diferencias que se generan entre trabajadores de la misma empresa.

“Sí, sí. Hay, pero eso se ajusta a un proceso anterior, que se llama licitación. La licitación es una instancia en la cual el municipio coloca cuáles son los sueldos que se van a pagar a los trabajadores. Y en función de eso empezamos a contratar.”

(Prevencionista de Riesgos)

Al respecto, no en todos los municipios se observó la misma preocupación y conciencia por la situación en que se encuentran los trabajadores del rubro. Destaca eso sí el caso de la municipalidad de Lo Barnechea, donde se hizo patente no sólo una atención particular al problema, sino también un reconocimiento explícito del rol que le compete a las municipalidad -para bien o para mal- como determinantes de la situación de los recolectores.

“Sí y además, una de las cosas que nosotros nos hemos preocupado como Municipio es que las remuneraciones estén a un nivel que a ellos les permita compensar,

digamos, el estar trabajando con lo peor que tenemos nosotros como ciudadanos, que en el fondo son nuestros residuos. Entonces, también es un aspecto que le permite a las empresas poder optar a personal más calificado, el tener sueldos, remuneraciones que vayan, que estén incluso en algunos casos sobre el mercado respecto de trabajos del mismo nivel, eso.”

(Municipalidad Lo Barnechea)

Los trabajadores a su vez plantean la inquietud por las modificaciones de sus contratos sujetas a las licitaciones, en tanto a que algunos manifiestan desinformación respecto a cambios en las remuneraciones así como inexactitud en los días de pago por mes.

“O sea a nosotros no, a nosotros por ejemplo con este cambio de contrato de la municipalidad con la empresa, a nosotros lo que nos dijeron, bueno, nosotros teníamos que ganar, pero escúchame. O sea que a nosotros lo que nos explicaron los jefes es que nos iban a pagar 420 líquidos, y resulta que cuando llega el pago estamos en las mismas condiciones del pago antiguo, e incluso redujeron personal y la pega es mucho más, nosotros estamos trabajando mucho más (...)”

(Barredores Independencia)

“-No, que se respetaran más las normas.

-MODERADOR: ¿Las normas de qué tipo?

-O sea, cuando se promete algo, entonces de conseguir toda licitación nueva y de tener un nuevo sueldo. Y a nosotros en Quilicura, nos citaron, pero no... no pasó. Es una de las cosas más...

-MODERADOR: Ya, perfecto.

-Nos dio pena e impotencia, porque ahí quedamos, nadie puede decir nada”

(Conductores y Auxiliares Quilicura)

1.1.e. Coordinación y licitaciones con municipios

Se entiende la necesidad de cuidar la relación de la empresa con los municipios y el trato que alcanzan. Esto, dado que de ello dependen en gran medida las condiciones de empleo de los trabajadores, así como el poder incidir en aquellos elementos del entorno de trabajo y su consecuente aporte a la salud y seguridad de los trabajadores.

Por ejemplo, un primer punto abordado por los trabajadores es el contraste entre lo solicitado por los municipios (número de trabajadores y camiones), versus la carga de

trabajo real que requiere poder llevar acabo sus labores en los tiempos establecidos. En la práctica esto se traduce en la extensión de la jornada y repetición del trabajo, así como dificultades no contempladas. Los apuros y medidas que deben improvisar los trabajadores para poder cumplir puede significar actitudes de riesgo y estrés, por lo que Influye ahí el conocimiento que tienen las municipalidades no sólo en el tamaño y geografía de la comuna, si no también sobre los contribuyentes y sus hábitos.

“-Es que aquí antiguamente cuando estaba Roberto aquí habían 60 barredores, cachai, después dejaron 40, después 30, ahora hay 20, 19 en la mañana, uno en la tarde, entonces con 19 en la mañana qué es lo que podi hacer. Esta comuna es súper chica, pero es súper cochina, o sea comparado con Quilicura que es mucho más grande, y claro, tiene más barredores, tiene más calles pero allá la gente no bota tanta basura, por lo menos donde yo vivo, nunca ha habido un barredor y la calle está limpia.

-Pero (...) sabe qué yo me devolví, estaba otra vez, había ido a tirar basura, estaba la escoba, tuve que volver a limpiar.”

(Barredores Independencia)

Lo anterior es también explicitado por parte de un entrevistado, quien evidencia la merma que significan los desarreglos entre el contratante y la empresa, en tanto lo pactado inicialmente no es realmente coincidente con los requerimientos de la comuna y la realidad del territorio.

“Maipú de pronto crece (...) entonces lo que hace es reevaluar, y si es que lo quiere, el municipio va a decir: 'ya, ok, te voy a pagar 2 camiones más'(...) no es que la empresa no quiera soltar los camiones, sino que al final del día te compraron cierta cantidad y tu estas entregando esa misma cantidad (...)Y ahí empezamos con problemas, que la gente empieza a trabajar más tiempo de lo debido. Para no trabajar más tiempo de lo debido, tiene que trabajar más rápido, y si trabaja más rápido significa que se va a exponer más a algún accidente. Entonces, por eso te digo, de pronto no todo es de la empresa, sino quien pone la base de aquí para arriba es el municipio.”

(Jefe de Prevención de Riesgos)

También desde las mismas municipalidades se puede observar conciencia de esto. Los cambios demográficos, por ejemplo, exceden a su control y los riesgos que significan estas emergencias no consideradas en primera instancia dentro de las licitaciones y las planificaciones de rutas son explícitamente mencionados.

“Claro, lo que pasa es que nosotros de ser una comuna tradicional donde había baja densidad, estaba la abuelita que limpiaba ¿te fijas? barría todo, tenía todo mojadito, todo limpiecito, poco volumen de basura. Resulta que tenemos una migración que fue muy abrumadora en corto tiempo. Nosotros por ejemplo, el 2002 teníamos 65.000 persona y ahora dicen que tenemos 100.000, pero yo creo que tenemos el doble, mínimo el doble hoy día, 2019, tenemos mínimo el doble (...)”

(Municipalidad de Quilicura)

Otro de los elementos que se destaca debiera ser considerado en las licitaciones, es lo que se identifica como un problema transversal por parte de los trabajadores y trabajadoras participantes de los focus groups, tanto chóferes como auxiliares de recolección y barrido. Esto es la falta de baños disponibles para utilizar durante sus rutas de trabajo. Plantean que deben exponerse y hacer uso de la vía pública para poder cubrir sus necesidades, lo cual les genera gran incomodidad.

Siendo una necesidad básica, es causante de estrés sobretodo para las trabajadoras mujeres, quienes deben arreglárselas de manera independiente para poder acceder a baños o espacios seguros. Aquí algunas plantean facilidades dadas por trabajar siempre en las mismas rutas, donde ya tienen conocidos a los cuales recurrir. Ante cambios de ruta, el contar con acceso a baños suele ser una de sus principales preocupaciones, al punto de tomar medidas como limitar el consumo de agua y líquidos durante el día.

“-Sí po, ese es el drama de ellas, que no tienen ni un baño.

-No teníamos agua, no podíamos ir a comprar.

-Muchas veces tuvimos que buscar algo, algún lado para hacer nuestra necesidad po, aguantarnos de sed de las ocho de la mañana hasta las una de la tarde, cuando nos fueron a buscar.

-Pero en ruta es casi lo mismo.

-No hay supervisoras capacitadas, "chiquillas cuidense".

-Es que de las 8 como hasta las 11 puede ir al baño, porque desde donde uno empieza, hay que llegar a terminar casi un lado de la ruta recién para poder recién ir al baño.

-MODERADOR: Y entonces tampoco pueden ir a un lugar entre medio.

- Y hay gente que no te presta el baño porque el baño es personal.

-MODERADOR: ¿Y ustedes tampoco los dejan pedir el baño de los contribuyentes? Por ejemplo si van y se acercan a la casa (...).

- Es que si nosotros vamos a la casa de alguien y "señorita, me presta el baño", no, no puedo, que mi marido no está.

-O como dice ella, en el operativo (...) nunca nos llevan a un baño químico, lo que más debería estar con nosotros es un baño químico.

-MODERADOR: En el fondo es una necesidad.

-Hay gente que se ha enfermado por eso.

{Interrupciones}

-Los supervisores te pueden decir "chiquillas tírense o toma una botella de agua".

-Es más complicado para la mujer porque nosotros andamos en nuestro periodo, los hombre no porque ellos caminan nomas, pero nosotros no po, tenemos que esperar hasta llegar aquí para poderse lavar, cambiar, y todo esa cosa.

-MODERADOR: Y en el fondo ustedes perciben eso.

-Porque aquí hay gente que se ha manchado, ha pasado que hay gente que se ha manchado, y ahí uno presta el polerón (...).

-Es un riesgo porque yo me gano atrás de un matorral, me agacho a orinar y me pica un bicho, para mí es un riesgo, o me puedo agarrar cualquier infección, porque somos mujeres, tenemos que agacharnos para orinar, no como un hombre, nosotros no. Entonces si yo estoy haciendo y hay excremento de perro, orina de perro y de todo abajo, y nosotros tenemos que agacharnos a orinar, y se va a levantar cuando tu orinai, haci tu necesidad, te podi agarra perfectamente una infección, y si te pica un bicho, y esa parte no lo ven." (Auxiliares de barrido Quilicura)

"-Eso es lo que queremos nosotros que nos dejen siempre en un lugar.

-Uno se acostumbra a donde está, entonces da lata.

-Eso que dice mi compañero está bien, porque de repente, por ejemplo como lo digo, para mi es complicado como mujer, no tener un sector donde hacer pipí, entonces de repente a uno lo dejan en su sector, entonces ya uno empieza a ser conocido, y ahí tiene su bañito, me entiende, pero si lo sacan de ahí, pucha.

(Auxiliares de barrido Lo Barnechea)

Son diversas las sugerencias que emergen al respecto por parte de los trabajadores y trabajadoras, como respuestas a las inquietudes que creen necesario considerar. Parten de la base de que debiera ser un mínimo a discutir en las licitaciones con los municipios, y acordado en base a las características de cada ruta y comuna. Surgen propuestas como el disponer de baños químicos en algunos puntos, tener más de una base fija de los trabajadores a la cual puedan recurrir sin ser un desvío mayor, o incluso acordar con instituciones que son dependientes de las municipalidades -como liceos, acorde a un ejemplo dado por un trabajador en la reunión final de validación del estudio-.

El tema de los baños y espacios disponibles de manera accesible para los trabajadores y trabajadoras, evidencia que no sólo serían un problema de los temas incluidos en las licitaciones, si no también la adecuada aplicación de estas medidas para que sean efectivamente de utilidad para los trabajadores.

Ejemplo de esto es que en el caso de la Municipalidad de Lo Barnechea en las exigencias de las licitaciones buscan asegurar este tipo de condiciones para los trabajadores, lo cual por lo evidenciado anteriormente indica que hay un problema en la implementación de este tipo de medidas.

“-Se exige que dentro de la comuna haya un lugar donde ellos tengan, un lugar, o sea, tengan camarines, cómo se llama, comedor, lockers, baños, donde se puedan hacer las charlas, etc. Se exige un uniforme y que se vayan cambiando periódicamente, que cumpla con todas las condiciones que exige la ley y superiores (...) nosotros les exigimos un sueldo mínimo y que podían ofertar desde ahí hacia arriba, no era el mínimo, era el mínimo que nosotros poníamos, que era el mejor del mercado. Sobre eso, nosotros también les exigimos que tengan prevencionista de riesgo...”

-Que tengan experiencia, los conductores que tengan experiencia, al jefe del servicio que tenga cierta cantidad de años en el rubro, supervisores, equipamiento, herramientas. Una serie de cosas técnicas que se van complementando...”

(Entrevista Municipalidad de Lo Barnechea).

Para este caso específico, se comprobó por parte del equipo de investigación que efectivamente hay una base para uso de los trabajadores, que cuenta con baños y espacios para almuerzo y descanso. El problema sería que es un punto fijo, al cual no todos tienen acceso durante el día ya que los trabajadores se distribuyen a lo largo de toda la comuna, por lo cual sólo sería de utilidad al inicio y final de la jornada.

También vinculado al tema de los espacios, está el requerimiento por parte de los trabajadores y trabajadoras de los diferentes servicios de tener un lugar donde guardar de forma segura sus pertenencias y elementos de trabajo.

“-Uno tiene que encargarse de su herramienta.

-MODERADOR: Esa podría ser una medida que propondrían.

-Por ejemplo que se forme una bodega donde se guarden los carros, haya un baño, cosas así.

-MODERADOR: Que ustedes sepan que pueden ir.

-Sabe por qué, porque a mí me han robado.”

(Auxiliares de barrido Lo Barnechea)

De igual manera ocurre respecto a las carencias de espacios seguros y limpios, o al menos permisos, acordados en las licitaciones con los municipios para poder comer y tomar tiempos de descanso.

Aquí también emerge la inquietud de los trabajadores respecto a cómo son supervisados, se puntualiza lo importante que es una adecuada coordinación y relación entre los municipios e inspectores municipales, en tanto son estos quienes constantemente están evaluando su desempeño durante la jornada laboral. Se mencionan algunas situaciones que sugieren que hay poca claridad o acuerdo en los roles que compete a la autoridad así como desinformación respecto a los derechos laborales y horarios de descanso de los trabajadores durante la jornada. Esto se traduciría en punto de conflicto para los trabajadores, en tanto arriesgan multas y sanciones, así como podría llegar a peligrar su empleo mismo.

De lo que se aprecia en las diferentes instancias con trabajadores, es una sensación de impotencia respecto al rol de los inspectores, en tanto suele ser priorizado el relato de estos y de los contribuyentes ante situaciones de conflicto por parte de la empresa.

“-Porque el inspector que manda ahí es el inspector de la muni el que manda, y no el que es jefe de nosotros, no el de la empresa, manda la muni ahí.

-MODERADOR: Ustedes se relacionan más con la municipalidad entonces.

-Ellos, y ellos son los que dan (...).

-Si la persona se va porque está lloviendo muy fuerte, multa para la empresa (interrupciones).

-MODERADOR: Hablemos de a uno, ya.

-Y lo ponen para algunos trabajos, y eso a nosotros nos perjudica.”

(Auxiliares de barrido Lo Barnechea)

Los municipios tienen un rol de fiscalización del cumplimiento de las exigencias de seguridad establecidas en el contrato con la empresa. Los inspectores municipales, según lo señalado por los entrevistados de la Municipalidad de Lo Barnechea, son quienes realizan las fiscalizaciones y multan a la empresa en caso de incumplimientos.

“-(...) el inspector técnico del servicio hace fiscalizaciones aleatorias, de manera de poder garantizar que a estos se esté dando cumplimiento. A la vez, se les exige los comprobantes de las charlas, de todo lo que se exigió por base, se les exige en el...”

-Exacto, en el momento de la fiscalización y lo que no se cumple se multa, así de simple”

(Entrevista Municipalidad Lo Barnechea).

En este sentido, los inspectores fiscalizan de igual manera que se haya realizado el trabajo adecuadamente e informan a los supervisores las necesidades particulares de algún sector. Según señala el supervisor de Independencia:

“Nosotros trabajamos directamente con los inspectores municipales. Y de acuerdo a lo que ellos nos van reportando, de acuerdo también a los reclamos que tienen de los contribuyentes o en las redes sociales, ahí nosotros lo abordamos y vamos variando en cuanto a la ruta”

(Entrevista Supervisor Independencia).

Finalmente, agregar un último tema abordado por los trabajadores respecto la coordinación con municipios. Esto refiere a la organización del retiro del reciclaje y el pago asociado, ya que plantean que entorpece la recolección de residuos al ser un servicio aparte, generando acumulación de basura en los días que no se recoge, o significando un aumento en su carga de trabajo por el mismo pago cuando se les solicita a ellos.

“-Específicos pa eso. Eso sería, porque cachai que ahora nos aumentaron la pega y con el mismo sueldo, ¿cachai? no valió mucho.

-Hay un, por ser en Vitacura hay un camión, hay como tres camiones que están sacando reciclaje.

-Sí po, cachai, que son específicos para eso, si antes había.

-Y todos los días sacaron el reciclaje, todos los días.

-Cachai, eso antes lo hacía, porque yo trabajaba de reciclaje y era aparte, cachai, la basura a la basura y el reciclaje al reciclaje, ¿cachai? Y no, más pega y por la misma plata, y yo no puedo alegar, cachai.

-Te aumentaron dos días.

-Te aumentaron sí po, el precio de esos dos días.

-Aumentaron dos días, porque después igual tenís que sacar los días que no...

-Porque te pasai todos los días los tarros y los tomái con los dedos, cachai y uno no puede decir nada, porque ya está dando mucho jugo, "ya, para afuera".

(Conductores y auxiliares Lo Barnechea)

Se entiende de esta forma la importancia que tienen los municipios y el rol que pueden jugar en favor o detrimento de condiciones de empleo que protejan la salud y seguridad de los recolectores. Esto se posibilita en buena medida por el manejo de recursos y la preocupación especial de las autoridades a cargo. Por lo mismo, hay diferencias entre los municipios, lo que resultó evidente al realizar entrevistas a actores clave, donde a pesar de la preocupación manifestada en torno a los contratos y sus repercusiones sobre la seguridad de los trabajadores se identifican diferencias en cómo manejar las responsabilidades.

"Sí, porque en el fondo están definidas por base. El Municipio define criterios básicos mínimos y no solamente mínimos, define dentro de las bases técnicas y administrativas, define elementos de seguridad que tienen que cumplirse sí o sí. Y ese sentido somos bastante estrictos en el cumplimiento porque el Municipio es solidario respecto de cualquier tipo de accidente que pueda sufrir un trabajador. O sea, nosotros somos tan responsables como la empresa. Entonces, y además, como Municipio digamos, nuestra labor no es exponer a la gente ni a la ciudadanía ni a los trabajadores a accidentes, entonces no, nos jugamos mucho porque tener todas las áreas cubiertas y poder exponerlos lo menos posible a riesgos innecesarios."

(Municipalidad de Quilicura)

"Claro, lo que pasa es que la supervisión de los trabajadores, uno no puede tener, porque, no puedes tener un supervisor detrás de cada camión. Entonces, aquí muchas de la seguridad y son los lemas que levantan las empresas de, las mutuales fundamentalmente, dicen que el primer responsable de la seguridad de uno es uno

mismo y es fundamental eso. Porque finalmente, cuando, muchas veces los trabajadores sienten que no están siendo supervisados o vigilados por un tercero que les pueda generar alguna medida coercitiva respecto de su actuar, simplemente se arriesgan más de la cuenta.”

(Municipalidad de Quilicura)

Lo planteado por los representantes de las municipalidades en las entrevistas hace gran contraste con lo evidenciado en los focus groups e instancias de participación de los trabajadores. Incluso, según lo señalado por el entrevistado del Comité Paritario, las municipalidades en ocasiones ponen exigencias que generan riesgos para los trabajadores.

“(…) las municipalidades a veces piden muchas cosas, pero los camiones están diseñados para que vayan un chofer y dos personas; y hay contratos de que tienen que haber 3 peonetas o 4 peonetas [auxiliares de recolección]. Y van todos achoclonados adentro. Y eso también provoca accidentes, porque el chofer no tiene por ejemplo el punto del espejo del lado del copiloto”

(Entrevista representante Comité Paritario).

Aún así, se recopilan antecedentes útiles en las entrevistas a los representantes de las municipalidades, para efectos de visibilizar cómo operan los procesos de licitación y sus diferencias según municipio.

En torno a la forma de elaboraciones de las bases técnicas de las licitaciones se presentan diferencias en las municipalidades estudiadas. Mientras que dos municipalidades señalan modificar constantemente las bases técnicas, la Municipalidad de Independencia señalaba que las bases de las licitaciones no se modifican, y que sólo cambian los montos que se asignan a la prestación del servicio.

“-No, las bases no se modifican, salvo que haya, o sea, se permite una, un aumento, se pueden modificar, se podrían modificar...”

-ENTREVISTADOR: O disminuir...

-Pero también se puede aumentar o disminuir un contrato, pero no en el tiempo, sino que en los montos ¿ya?”

(Entrevista Municipalidad de Independencia)

Ello, contrasta con lo señalado desde la Municipalidad de Lo Barnechea, quienes planteaban modificar sus bases técnicas considerando,

“el servicio (...), la dotación y el servicio que se está realizando, se analizan las posibles falencias que va a tener y se hace una proyección futura de cómo debería crecer”

(Entrevista a Representante de Municipalidad de Lo Barnechea).

Asimismo, señalan considerar licitaciones de otras municipalidades para rescatar ideas exitosamente implementadas, a la vez que buscar incorporar aspectos para modernizar las tecnologías utilizadas para la recolección.

Según lo informado por la Municipalidad de Quilicura ellos buscan mejorar constantemente los contratos con el fin de

“mejorar el servicio tanto para la ciudadanía, pero también respetos de las condiciones que cada trabajador tiene para desempeñar sus funciones” (Entrevista Municipalidad de Quilicura). Siendo estos, elementos *“(…) considerados dentro de las bases técnicas, por lo tanto son obligatorios de cumplir para todo aquel que quiera postularse”*

(Entrevista Municipalidad de Quilicura).

Ahora, esto nos da una panorámica respecto de las diferencias y posibilidades de negociar en las licitaciones acorde a la política de cada municipalidad. Por ejemplo, en términos de exigencias particulares en torno a salud y seguridad de los trabajadores, los entrevistados de las municipalidades de Lo Barnechea y Quilicura destacaron incorporar ciertas consideraciones en sus licitaciones.

Según lo señalado por los entrevistados, en general, estos elementos considerados para asegurar las condiciones de trabajo de los recolectores son medidas claramente definidas en las bases técnicas y administrativas. De modo que, su no cumplimiento supone que *“se va notificando [a las empresas] y se cursan multas asociadas a esa notificación”* (Entrevista Municipalidad de Quilicura). Más aún se destaca que para la selección de las postulaciones, se considera el comportamiento contractual en otros contratos, de modo tal que *“si ellos tienen un mal cometido en algunas comunas, finalmente eso les perjudica en la posibilidad de obtener nuevos negocios para la empresa”* (Entrevista Municipalidad de Quilicura).

2. Condiciones de trabajo y percepción de riesgos

Referente a aquellos elementos del puesto de trabajo y organización de la empresa, que se relacionan con las percepciones y riesgos enfrentados por los trabajadores. A su vez, se abordan los principales mecanismos utilizados por los trabajadores en la práctica como forma de enfrentarse a estos riesgos.

2.1. Exposición y descripción a riesgos de trabajadores del rubro

Lo primero y principal que se destaca, es que hay un reconocimiento transversal entre los trabajadores y trabajadoras de la recolección de residuos respecto del riesgo de desempeñarse en el rubro. Plantean que se sienten en constante peligro durante la jornada laboral, por una amplia gama de factores que abarcan desde conductas individuales hasta las condiciones del entorno en que laboran. De igual forma, es reconocido por todos los actores que participaron del estudio el potencial de fatalidad que conlleva este trabajo.

Al analizar los discursos de los participantes, se pueden identificar distintos niveles en que se vivencia el cómo se presentan los riesgos a los que se exponen los recolectores de residuos. En esta diversidad, se diferencia entre factores internos y factores externos a la organización del trabajo.

“Los factores internos tienen que ver con infraestructura, procedimientos, autocuidado del trabajador. Y los factores externos tienen que ver con atropellos por terceras personas, agresión, mordeduras de perro, corte de vidrio, inoculación de alguna jeringa. Entonces, por ese tipo yo puedo hacer la división”

(Entrevista Jefe Prevención de Riesgos)

En este sentido resulta notable que la mayor exposición a riesgos está dada por aquellos factores externos que supone el trabajo en la calle. Con gravedad, destacan los peligros asociados a ser víctimas de delitos. En los relatos de los trabajadores y trabajadoras se identifica exposición a situaciones de asesinato, robos y acoso. Cobran importancia también entre los factores externos los riesgos de accidentes en ruta como choques y atropellos, muchas veces por imprudencia de peatones o conductores. Esto es especialmente patente entre las cuestiones que deben atender los conductores.

“El conductor tiene que andar pendiente de, que a dónde hay un taco, que tiene que ir mirando "para allá y para acá", y ahí va frenando. Nosotros tenemos que ir pendientes de los tarros, dónde están los tarros, vaciar y tenemos que estarle avisando al chofer también, porque a veces hay niños chicos que vienen en bicicleta y llegan y se tiran. Entonces, el conductor está pendiente de los tarros,

pero no está pendiente, porque nosotros vamos atrás y entonces tenemos que estar también protegiendo al chofer.”

(Conductores y auxiliares Lo Barnechea)

Pero son varias más, entre las fuentes de riesgo externas, las causales de estrés para los trabajadores. Entre ellas, se cuentan los malos tratos por parte de contribuyentes y peatones. Es recurrente entre muchos de los entrevistados, tanto trabajadores como representantes de la empresa, escuchar la molestia que genera entre los recolectores la forma en que algunos vecinos se relacionan con ellos.

“Y estamos aparte de trabajar mucho más, estamos siendo, yo le puedo decir discriminación por los usuarios, porque ellos quieren tomarnos como empleadas particular a nosotros. Entonces somos maltratadas y no tenemos apoyo, porque desgraciadamente aquí no hay un inspector, no hay nada, a nosotros si nos tratan mal la palabra de ellos es la que vale, nosotros aquí no valimos, no valen nuestras palabras”

(Auxiliares de barrido Independencia)

Se hace patente que es difícil intervenir sobre el comportamiento de vecinos y contribuyentes. Por ejemplo, existe nulo control sobre cómo organizan los residuos. Se evidencia que cuando los vecinos manejan de mala forma la basura, suelen aumentar los riesgos para los recolectores. En tanto ello dificulta el uso de sistemas mecanizados para la recolección y expone a los trabajadores a potenciales cortes o enfermedades.

“Es que de repente usted toma una bolsa y la bolsa se hace tira, a mí me pasó po, iba una bolsa con excremento y todo, y se me saltó el vidrio aquí, fui al tiro a la mutual por mi cuenta, pero me saltó un vidrio con excremento en toda la rodilla. Pero no era por descuido, sino que al tomarlo se abrió y me cayó el vidrio aquí.”

(Auxiliares de barrido Independencia)

Por lo mismo, los trabajadores enfatizan las posibilidades de adquirir enfermedades debido al tipo de residuos, sustancias tóxicas y bacterias a los que se exponen.

“Nosotros tragamos el polvo, tragamos la tierra, la tierra ni siquiera polvo, porque aparte es mucha la tierra que sale, entonces nosotros tenemos que tener

limpio, tragamos por el viento, por el aire, usted no puede ir así porque corre más riesgos de espalda. Y los olores también de la basura”

(Auxiliares de barrido Independencia)

Asimismo, destacan otros tipos de accidentes como mordeduras de perros, o jeringas enterradas por falta de cuidado en el depósito de la basura. Algunos de estos riesgos, con consecuencias también en el entorno de los trabajadores, como señala el entrevistado de la FENASINAJ:

“Mire, una de las cosas que hemos descubierto es que en algunos casos hay trabajadores que se infectan en la calle y que la ropa que ellos llevan a su casa, eso hace que también esas mismas infecciones se traspasen a las familias y eso sí lo hemos comprobado”

(Representante FENASINAJ).

Más en la línea de lo que pudieran denominarse riesgos internos, los trabajadores relatan que debido al esfuerzo físico y posturas que deben adoptar para sus labores, sufren de malestares de manera constante, llegando a desarrollar enfermedades como tendinitis y lumbago. En tal sentido el representante de la FENASINAJ afirma que *“lo más frecuente son las quebraduras, las zafaduras, las cortaduras y los atropellos”*. Esto, según señalan diversas fuentes, se agrava y hace notorio con los años de servicio, lo que a su vez supone complejidades en tanto las mutuales no les reconocen el origen ocupacional de tales dolencias. Ello se traduce en que los trabajadores tienen que atender de manera privada los tratamientos médicos que requieren.

“-Sabe lo que pasa, es que para nosotros que somos auxiliares, el lumbago siempre ha existido. El problema es que no sé por qué el ACHS lo sacó de un accidente, sacó hasta la tendinitis, que nosotros, ellos están expuestos también como nosotros, que hacemos la fuerza bruta, ellos también hacen la fuerza bruta, están todo el día con el volante.

-No es solo el tema de la espalda de los auxiliares, el chofer anda igual sentado todo el día”

(Conductores y Auxiliares Quilicura)

Respaldando lo expuesto, los municipios tienden a destacar los riesgos asociados al esfuerzo físico que supone la recolección. En este sentido se plantea como considerable

“el desgaste físico que significa la fuerza que tienen que hacer, más allá de que tienen alzacantenedores, pero el arrastrar o el levantar mayor peso”

(Entrevista Municipalidad Lo Barnechea)

Del mismo modo se afirma que,

“también están sometidos a riesgos del peso de lo que ellos tienen que echar arriba del camión, que a veces en algunos lugares podría sobrepasar eventualmente los 25 kilos que la ley exige. Es trabajo repetitivo también”

(Entrevista Municipalidad Quilicura).

Destacan también riesgos originados por la maquinaria empleada. Así, el supervisor de Lo Barnechea hace referencia al uso de los *lifter*, máquina que levanta tarros, donde se señala que los riesgos pueden ser *“muy graves, porque le puede pegar con el lifter, le puede amputar un dedo”*. De igual manera dan cuenta de los peligros de la maquinaria que emplean algunos de los relatos de accidentes laborales los trabajadores y trabajadoras, quienes en buena parte han sido testigos de estos, si es que no los han sufrido ellos mismos.

“-En los pasamanos que hay en Lampa, sucedió hace poquito también. Los muchachos ponen una soga, ahí donde falta el foco ponen una soga y se agarran de ahí y van ahí. Este niño joven se agarró de ahí, el camión iba para atrás y se cortó la soga, porque ahí tiene filo la lata, y lo mató. 21 años tenía ese niño, era de cerquita de la casa. Echándose para atrás el camión, el cabro viene y se colgó, y se cortó la soga ahí y cayó y no... todo pasa.

-Aquí hemos visto, por ejemplo, muchachos, por ejemplo, cuando teníamos el vertedero antiguo ahí arriba, se puso a hacer la prensa así, acá. Y ahí venía el camión a descargar, y la parte por ejemplo de la barredora le tomó el pie contra el portón aquí atrás, le dejó apretado todo, le reventó todo el pie. Ese es uno de Santiago, tuvieron que traer unos para cortar, unas cuestiones así de oxígeno.”

(Conductores y Auxiliares Quilicura)

2.2. Percepción y estrategias ante riesgos de conductores y auxiliares de recolección

Por otra parte, es posible identificar distintos riesgos que afectan específicamente a determinados puestos de trabajo de recolección estudiado. En la presente sección se explican los riesgos asociados a los conductores de los camiones y auxiliares de recolección, quienes comparten un mismo lugar de trabajo.

Los conductores indican que los mayores riesgos que enfrentan serían aquellos inherentes a su labor. En ese sentido, se ven más expuestos quienes deben maniobrar por rutas de mayor complejidad. Por ello, para los conductores es de vital importancia la mantención de las calles y cunetas, así como la disposición de espacios adecuados para poder transitar con seguridad.

“Sí, si no es cosa solamente del conductor, de ir manejando no más. El conductor tiene mucha responsabilidad, no es cosa de decir "ah, él se va sentado y va manejando" y nada más. Si va frenando, va en subida, va en bajada. Se le puede ir el camión, tanto de cuando pasa los cambios, en la subida, que se le puede ir para atrás, o en la misma bajada también, se le puede arrancar el camión.”

(Conductores y Auxiliares Lo Barnechea)

Las condiciones planteadas para una adecuada conducción son relevantes dadas las posibilidades de accidentes de tránsito. De igual forma, un movimiento brusco, aun cuando no suponga riesgos para el conductor del vehículo, sí expone a los auxiliares de recolección a golpes, caídas y atropellos por parte del mismo camión recolector u otros vehículos.

A su vez, la mantención adecuada de los camiones es clave para la seguridad, en este sentido los trabajadores plantean la preocupación por una atención más expedita y eficiente cuando identifican fallas en las máquinas. El protocolo descrito ante estas situaciones, de redactar una orden técnica, deja en manos del chófer y no de mecánicos la alerta por una adecuada mantención del camión, además que se plantea que muchas veces las revisiones y arreglos solicitados no son efectuados de manera inmediata.

“-El responsable es el chofer.

-MODERADOR: O sea, si es un chofer que no cacha mucho...

-Tiene que preocuparse del...

-No, está el pana de luces, y no lo arreglan nada y uno no va a estar esperando que lo arreglen. Hay que esperar al turno que llegan, 7, 7 y media, y ahí se nos hace tarde a nosotros (...)"

(Conductores y Auxiliares Lo Barnechea)

Plantean como alternativa para enfrentar esto el tener taller mecánico móvil disponible ante problemas con los camiones, a fin de dar una solución rápida ante posibles fallas y no atrasar los recorridos.

“-En Maipú teníamos taller móvil.

-MODERADOR: ¿Y qué tal?

-Ahí era bueno, era bueno allá, porque en qué sentido era bueno, que nosotros no teníamos que ir de Maipú acá a ver una pana, el taller móvil andaba con todas las cosas arriba, con todos los implementos, con neumáticos, con aceites hidráulicos...

-Y salía justo con los camiones, allá en Maipú estaba el otro."

(Conductores y auxiliares Quilicura)

Otro riesgo relevante señalado por el entrevistado de la FENASINAJ dice relación con las enfermedades profesionales asociadas a la naturaleza del trabajo repetitivo y sostenido en el tiempo en la conducción. Planteando que

"(...) enfermedades frecuentes en los conductores al manguito rotador, tenemos enfermedad frecuente en los conductores en las articulaciones, normalmente en el pie izquierda, rodilla y todo eso y a la columna, por lo mismo, o sea, estar permanente"

(Entrevista FENASINAJ).

Para el caso de los conductores también se identifican aquellos riesgos asociados al ingreso a los camiones, donde se exponen a lesiones y fracturas. En torno a esto último, el gerente de recursos humanos señala que los conductores *"(...) tienen que seguir el procedimiento de los tres puntos de apoyo. Porque tienen que subirse al camión, no es subir a un auto. Ese es el riesgo más grande que tienen"* (Entrevista Gerente de Recursos Humanos).

Referente a los riesgos de los auxiliares de recolección, se expone que son ellos quienes se encuentran en una posición más vulnerable, ya que además de los riesgos a los que se enfrentan por ir en el camión, también pueden sufrir asaltos y agresiones de terceros. Evidencia de ello, es lo planteado por el jefe de prevención de riesgos quien señala:

"Si. O sea, obviamente existe una mayor gama de... de... peligros que se pueden asociar a la recolección, que son de mayor importancia. Tienen los cortes, tienen amputaciones, tienen potenciales de muerte por atropello, tienen agresiones físicas por terceros, mordeduras de perros, el tema de inoculación con jeringas, asaltados... ¿qué más? Fracturas producto de los mismos golpes, esguinces con resultado de algún tipo de caída o torcedura de pie. Increíblemente la proyección de partículas en los ojos no es tan importante. Si tenemos, pero no es un tema, no es un tema. ¿Qué más? Atropellos"

(Entrevista Jefe de Prevención de Riesgos).

Entre todo, se destaca por varios entrevistados que los cortes (algunos de ellos infecciosos) son de los riesgos que más frecuentemente afectan a los auxiliares de recolección. Esto es reconocido tanto por trabajadores y miembros de la empresa, como por los representantes de las respectivas oficinas de aseo y ornato de las municipalidades.

Reconocidos de manera similar, como riesgo frecuente se señalan los peligros al compactar basura, planteando que son procesos donde se exponen a accidentes por caídas de residuos o como consecuencia del manejo de la máquina.

“-Pero tiene harto riesgo sí po, que tiene que levantar una plataforma donde están los tarros y hay que tener mucho cuidado ahí...”

-O de repente se puede bajar de repente y puede quedar aplastado uno...

-Igual que póngase que esta sea la plataforma, ¿ya? Usted le pone una manguera con presión, la sube y abajo están los tarros. Y entonces uno tiene que tener mucho cuidado al sacar los tarros, porque esta parte se puede ir para abajo, lo puede matar al tiro.

-Una vez pasó lo mismo, estabai de vacaciones y se saltó la manguera del chorro así y bajó de golpe y es peligroso... Más encima una barra así de cemento, de fierro y toda esta huea... Sí po. Ahí quedai...”

(Conductores y Auxiliares Lo Barnechea)

“Ya, los trabajadores(...) cuando tiene que compactar, siempre tienen que tener mucha precaución del tema de que saltan cosas, por ejemplo (...) por lo mismo, porque a veces están aplastando una botella de vidrio, y no se sabe, y les puede saltar algo”

(Entrevista Representante trabajadores Comité Paritario).

Otro riesgo comúnmente identificado son las caídas, provocadas por distintas causas. En este sentido se plantea que ello puede ser por *“(...) la caída en el mismo nivel que se llama. Que van caminando, se tropiezan, se enredan, se caen y ahí es donde se joden las rodillas o los tobillos”* (Entrevista Gerente de Recursos Humanos), o caídas en las bajadas de los camiones, donde se destaca que, por las alturas de los camiones los auxiliares de recolecciones se exponen al riesgo de caerse bajarse a la calle a recolectar o al subirse. Según plantea el entrevistado del comité paritario:

“(...) tienen que bajar y subir, hay peonetas [auxiliares de recolección] que... bueno, las bajadas de los camiones son dos metros o más, casi dos metros,

entonces esas bajadas o cuando van en la parte de atrás del camión afirmados, eso siempre yo he visto mucho acá”

(Entrevista Representante trabajadores Comité Paritario).

Finalmente, el mismo entrevistado plantea que también ha visto trabajadores que sufren caídas por el percolado que destilan los camiones, debido a que *“algunas veces cae de los camiones y los peonetas [auxiliares de recolección] se resbalan”* (Entrevista Representante trabajadores Comité Paritario).

En términos de enfermedades profesionales, se destaca el lumbago crónico como una de las más frecuentes dentro de los auxiliares de recolección. Según señala el entrevistado de la FENASINAJ, dicha enfermedad *“es una cuestión que se ve a diario, usted sale a la calle y ve que un viejo se agacha 15 o 20 veces en menos de 10 minutos. Entonces, eso yo creo que es lo que más afecta a la gente del sector nuestro”* (Entrevista FENASINAJ). De igual manera que para el caso de los conductores, destacan que esta enfermedad tampoco es reconocida como de origen laboral.

Otro punto destacado por los trabajadores así como los actores clave de los municipios, es la exposición al sol y radiación UV de los trabajadores. Sumado a la necesidad de que se les entregue protección solar, así como uniformes adecuados para el sol. También se indica la posibilidad de flexibilizar horarios en verano debido a los problemas que les genera trabajar expuestos al calor en los camiones y con basura, como malestar y ahogos por sofocación.

A su vez, en invierno se señalan problemas diferentes, en tanto la lluvia deja inutilizables los guantes y el calzado entregado por la empresa no es el adecuado al tener mal agarre, dejándolos vulnerables a caídas y cortes.

“-Nos pasan botas, todo eso. Igual que cuando llueve tiene que andar (...) porque las pisaderas igual son resbalosas cuando se mojan los zapatos, alguna cosa, y te resbalai y te caís...”

-Guantes también, no te pasan guantes de lluvia, te pasan los mismos esos de cuero.

-Y esos se resbalan, y ahí quedai.

-O sea, tenís que trabajar sin guantes cuando llueve, uno anda sin guantes trabajando.”

(Conductores y auxiliares Lo Barnechea)

Destacar que se ha identificado como clave para la seguridad de los conductores y auxiliares de recolección un buen trabajo en equipo, en tanto colaboran en ruta para alertar ante peligros. La atención constante en el entorno que requiere el trabajo pone en evidencia la necesidad de acciones coordinadas, por lo que en general los trabajadores tienden a plantear que prefieren trabajar en grupos con compañeros ya conocidos.

“Por eso van cambiando, los nuevos a veces no saben mucho y no se fijan. No subirse a la pisadera, no se sientan. Y se pueden subir cuando viene marcha atrás y para adelante, no se puede. Y uno sabe, pero ellos uno les dice y “qué sabís vos”

(Conductores y auxiliares Independencia)

“-Uno de los riesgos grandes, que por ejemplo a los auxiliares, (...) algunos choferes tienen en ese forma “pipip” y uno está pescado a eso, porque de repente uno, yo, me ha pasado, me había pasado siempre, que yo salgo atrás del camión y no miro para ni un lado, y yo cruzo. (...)

-Entonces hay choferes que tocan la bocina, uno queda y mira al tiro al chofer. Y tenemos esa indicación.

-Es buena esa notificación.”

(Conductores y auxiliares Quilicura)

Respecto de las medidas que los mismos trabajadores plantean podrían ser un aporte para enfrentar los riesgos mencionados, los chóferes de los camiones plantean lo importante que serían las mejoras tecnológicas a los camiones. Mantenimiento adecuado en taller, propuestas como mejores luces y cámaras para vigilar de mejor forma la conducción y trabajo de los auxiliares de recolección son algunas de las propuestas que surgieron en los focus groups.

“-Yo creo que eso no po’, o sea, no, no tengo otro cambio que podría decir que se preocupen de los camiones.

-MODERADOR: Ya, ¿por qué?

-Porque los camiones los trabajan día y noche.

-MODERADOR: Ya.

-Y pongámosle, nosotros tenemos un camión que lo usábamos nosotros no más, porque se supone que la noche tenía sus camiones. Nos echaban a perder

los camiones y resulta que ahora el camión que lo ocupan nosotros lo encontramos todos los días en pana en la noche. Nosotros vamos a salir a trabajar... por eso le dije el otro día que empezamos como a las doce a trabajar. ¿Por qué? Porque en la noche dejan el camión en pana, no le hacen la (no se entiende minuto 31 con 25 segundos), los jefes... ese día cuando nos bajaron yo fui a hablar dije "usted, en vez de estar bajándome a mi y quiere que yo trabaje, usted tiene que preocuparse de la que en la noche dejen los camiones...". Y uno de los jefes que es más...me dijo "¿Y cómo me voy a andar preocupando yo de los camiones?" y yo le dije "¿qué quiere, que me preocupe yo? Si usted es el jefe"."

(Conductores y auxiliares Independencia)

"El problema es que hay muchas cosas que a nosotros nos puede facilitar el trabajo, por ejemplo, el mismo, hay algunos camiones que tienen cámara trasera que ven en el movimiento de los trabajadores, no todos lo tienen, por qué, porque no todas las comunas va el mismo cheque para las empresas para poder gestionar el trabajo. Por ejemplo, hay camiones que no sé po, un ejemplo Conchalí, que no es de nosotros, pero por no decir que somos de... Por ejemplo, esos camiones no tienen cámara, por ejemplo, Providencia, que ya es una comuna con más ingresos tienen cámaras, tienen mejores camiones. Entonces si a nosotros nos pusieron camiones, entramos todos los camiones, pucha...

-Sí po, nos ayuda.

*-Ayudaría mucho, porque así uno ve que los chiquillos están trabajando, o ve que los chiquillos que están haciendo algo, entonces al menos para mí me ayudaría, pero... demasiado. Igual con el tema de las marchas atrás, por mirar un auto que viene no mira al camión, pero uno no puede mirar (*no se entiende minuto 16 con 54 segundos). Yo creo que la misma muerte de ese niño...*

-Se pudo haber evitado, con una cámara no más."

(Conductores y auxiliares Independencia)

En tanto, por parte de los auxiliares de recolección, las medidas sugeridas apuntaron principalmente a resolver los problemas relacionados con los uniformes y elementos de protección personal. Cómo se planteó, los que actualmente les son entregados no serían cómodos ni suficientes para el nivel de demanda de trabajo que tienen.

"-Entonces, yo una vez me puse las zapatillas y me duraron una semana.

-MODERADOR: ¿Se te rompieron?

-Se abrieron enteras. Una semana. Entonces...

-MODERADOR: Esa podría hacer entonces una medida, que se cambiara...

-Si po'. Todos los implementos que fueran mejor. Las zapatillas de mejor calidad. Unas zapatillas que no sirven para nada po'. Te tienen que dar el guante adecuado para el invierno... el del verano yo encuentro que está bien, pero pal invierno tienen que ser otros guantes.

-MODERADOR: Porque, perdona ¿te dan el mismo guante todo el año? El mismo tipo de guante.

-El mismo tipo de guante. Que es de carretilla. Para el verano, claro, blandito es bueno. Pero en el invierno se moja y queda como jabonoso. Entonces pesca la bolsa y no sirven. No, no puede tomar las cosas uno. Si uno termina trabajando así.

-MODERADOR: Sacándose los guantes.

-Sacándose los guantes. Y a mi me cuesta trabajar sin guantes.

-MODERADOR: ¿Sin guantes? Mira, porque yo he escuchado muchos que le dicen que prefieren trabajar sin.

-No, a mi me cuesta. Es que yo estoy acostumbrado a ponerme guantes. Me cuesta. ¿Por qué? Porque ando con miedo.

-MODERADOR: Ah, claro.

-Yo por ser, yo cuando ando sin guantes ando pescando las cosas así... me cuesta y ya veo que me voy a enterrar algo. Entonces claro con el guante a lo mejor igual me lo entierro, pero por lo menos me protege más.

(Conductores y auxiliares Independencia)

2.3. Percepción y estrategias ante riesgos de auxiliares de barrido

Según reportan los actores entrevistados, los riesgos de los auxiliares de barrido serían similares a los de los auxiliares de recolección. En este sentido se plantea que “(...) pueden ser asaltados, pueden ser golpeados, agredidos, mordidos por perros” (Entrevista Jefe Prevención de Riesgos).

La exposición en la vía pública se presenta como una de las principales problemáticas, denunciando los trabajadores un constante estrés y precaución debido a lo común que es ser víctimas de delitos dependiendo de la ruta de trabajo.

“Como son diferentes rutas yo tengo mucho riesgo porque hay mucho asaltantes, han habido muertes donde estoy yo, muertes, asesinando, están cogoteando ahí mismo(...) entonces tengo que empezar a presentarme para que me respeten un poquito. Si así es la cosa, usted para trabajar con delincuentes tiene que aprender, ser mejor que un detective, es la verdad, y les doy el sople a mis colegas que están en la ruta vecina para que no se metan para allá.”

(Barredores Independencia)

“-Ha habido compañeras asaltadas, a ti te robaron, han asaltado, a la Maida, asaltaron, claro, y más encima andaba con la platita con ella y se la quitaron toda. Yo por eso a ella que es nueva yo le explique, le dije ten cuidado, no te confíes, yo te dije que roban hasta las palas rotas.

-El riesgo es que mandan a las mujeres, las mujeres trabajan solas, y esta niña trabaja en calles muy solitarias, y dos tipos que dijo que eran peruanos les robaron la plata.

-No y andan con pistolas po mijito.

-Ese es el riesgo, y aquí uno sale muy temprano, a las siete de la mañana es el turno.” (Barredores Independencia)

Existen también muchas menciones al riesgo de atropello por vehículos y bicicletas. Como se ha señalado anteriormente, los trabajadores manifiestan la dificultad que significa prever las acciones de terceros, así como una actitud de poca consideración en el trato de quienes circulan por sus áreas de trabajo, convirtiéndose en un potencial foco de peligro para los recolectores.

“Ah eso es normal po, las cunetas es peligroso, es muy peligroso porque las micros se van encima, los autos locos, sobre todo el día sábado, no tiene nada que ver (...) Aquí tendría que haber alguna barredora especial que barriera las cunetas, porque yo he visto que han muerto muchos compañeros.”

(Barredores Independencia)

“Hay que tener cuidado que nos vayan a atropellar, porque hay gente que los han atropellado, que ya los despidieron, pero los han atropellado por eso.”

(Barredores Independencia)

Dentro de las medidas que los trabajadores proponen ante el riesgo de estar expuestos a vehículos, es el que se les entreguen conos de seguridad, así como elementos de trabajo con reflectantes y de colores fuertes. Esto con la finalidad de tener mayor visibilidad en las calles, sobre todo por partes de quienes trabajan en comunas con muchas curvas y pendientes (como es el caso de Lo Barnechea) o en calles de mucha congestión y poco espacio para limpiar las cunetas.

“-Los conos, si la solución es los conos. Y cambiar los carros, que sean rojos, porque andamos en la calle, son plomos.

-Rojo y con esa huinchita.

-Más luminosas.

(Auxiliares de barrido Lo Barnechea)

“Las huinchas de esas que iluminan ya no tienen nada los carros, ya se salió, y yo le dije al jefe "jefe, cuando van a colocarle de nuevo las cositas, las huinchas", "no, es que dice la empresa que sale muy caro", entonces son muy caros.”

(Auxiliares de barrido Independencia)

A su vez, al igual que los auxiliares de recolección, los auxiliares de barrido plantean la necesidad de mejores elementos de protección personal, más uniformes y sobre todo mayor disponibilidad de elementos para ejercer el barrido. Exponen por ejemplo, que el carro es de responsabilidad personal y ellos deben hacerse cargo, así como no siempre cuentan con escobas. Sobre estas últimas, los trabajadores del barrido plantearon en la reunión de validación que lo que requieren es contar tanto con escobillón plástico como con escoba, ya que tendrían usos diferentes.

“Las escobas deberían cambiar cada cierto tiempo, porque resulta que las escobas se usan durante cierto tiempo y se ponen duras, entonces con eso duro uno no puede trabajar, se ponen más pesadas. Idealmente tienen que cambiarse las escobas.”

(Auxiliares de barrido Lo Barnechea)

Sobre malestares y cómo el trabajo afecta su salud, plantean principalmente problemas a la espalda y los pies. Por lo señalado, anteriormente se les hizo entrega de fajas como forma de soporte, lo cual consideran algo que vale la pena volver a evaluar como medida de prevención. Además, se plantea la necesidad de contar con calzado más cómodo debido a que pasan casi la totalidad de la jornada en pie.

“No. Una vez yo planteé por el tema de los zapatos, porque no nos daban zapatos más flexibles para nosotras, zapatillas o el tema, no, dijeron que no por el tema de los costos de la empresa, los costos, los costos, simple, adelante primero los costos de la empresa.”

(Auxiliares de barrido Quilicura)

“Yo lo he dicho en la asamblea, en la asamblea del sindicato, yo he pedido eso, o buenas zapatillas, o zapatos buenos, porque estas cosas, no sé, por baratos los comprarían. He pedido mejores recursos para los compañeros de acá, en las asambleas las he pedido, delante de todos los compañeros, porque es un bienestar para todos los compañeros, no para mí, y yo encuentro que si yo quiero estar cómoda, obviamente todos mis colegas igual.”

(Auxiliares de barrido Independencia)

“-MODERADOR: ¿Les daban fajas?”

-Antiguamente daban, ahora ya no, se perdieron.

-MODERADOR: Esa puede ser otra medida entonces, faja, soporte de espalda.

-Sí porque nosotros vivimos agachados, cierto compañero.

-Usted sabe por qué no la dieron más, por la sencilla razón que un puro caballero, no le voy a decir yo, y no sé da más por la cuestión de la columna, que le molestaba la columna, que eso afectaba la columna, entonces no se dio más, porque molestaba la columna. Podía ser verdad como no, ahí no puedo decirlo yo.

-No es así, mire compañero, yo utilizo ahora, yo utilizo la faja.”

(Auxiliares de barrido Lo Barnechea)

2.4. Supervisión y prevención en terreno

Se identifica que los trabajadores tienen supervisión de sus labores, de al menos tres fuentes distintas: los inspectores municipales, los prevencionistas de riesgo y supervisores.

Desde una perspectiva organizacional, dentro de la empresa se coordinan visitas a terreno para la supervisión de la salud y seguridad desde el departamento de prevención de riesgos y supervisores. Según señala el jefe de prevención de riesgos,

“(…) existen prevencionistas en el área, que salen todos los días a terreno; y después cuando llegan en la tarde generan informes, y estos informes son enviados al área de operaciones, a los jefes de operaciones, para que ellos lo envíen a los supervisores y también ellos tomen conocimiento de lo que está sucediendo. Este mismo informe es enviado a los jefes de área, para que también sepan que está pasando en el terreno”

(Entrevista Jefe Prevención de Riesgos).

La organización ante los riesgos por parte de la empresa esta mediada fundamentalmente por los supervisores, quienes interactúan de manera cotidiana con los trabajadores y ejercen supervisión y responsabilidad directa. Donde, según lo señalado por el supervisor de Lo Barnechea, ellos tienen que realizar las charlas junto con los prevencionistas de riesgos, asegurarse del estado de los camiones, el uso de equipos de protección personal y el comportamiento seguro de los trabajadores en la calle.

En términos formales, un primer elemento que se destaca por el Gerente de Recursos Humanos es la entrega de los equipos de protección personal. Asimismo, señala que tienen *“un equipo de prevención de riesgos que está en terreno todos los días. Y visitando secuencialmente cada servicio”* (Entrevista Gerente Recursos Humanos). Estos aspectos, considerados de carácter mínimo, son fiscalizados por los municipios, multando en caso de incumplimiento y siendo potencialmente perjudicial para la nueva postulación a licitaciones.

“Y todos aquellos elementos que son, que no se cumplen, siempre se van notificando, se va notificando y se cursan multas asociadas a esa notificación. Las empresas, en general, tratan y evitan caer en el incumplimiento, porque (...) cuando ellos postulan a nuevas licitaciones, el comportamiento contractual en otros contratos también es un elemento importante dentro de las licitaciones con lo que ellos tienen puntaje para poder ganarse una licitación”

(Entrevista Municipalidad Quilicura)

Ahora, en contraste con lo planteado desde la empresa, se extrae del discurso de los trabajadores que uno de sus grandes requerimientos es una mayor vigilancia y fiscalización en terreno por parte del departamento de prevención de riesgos de la empresa. Aun cuando efectivamente se hacen visitas en terreno, los trabajadores consideran que son insuficientes para que la empresa pueda tomar conciencia de lo que requieren, lo cual tiene consecuencias negativas respecto a la efectividad de las medidas de seguridad que se implementan, como el mantener personal que no trabaja adecuadamente o que no ha recibido la capacitación y elementos de trabajo adecuados.

“-Yo creo que a veces la empresa tiene problemas, mira. A veces contratan gente que no están capacitados para supervisar al personal, falta eso, no solamente en la comuna, en muchas comunas, porque yo creo que si voy a solicitar, qué dice supervisar.”

(Auxiliares de barrido Quilicura)

De ellos se desprenden otros problemas acusados por los trabajadores. Por ejemplo, el tipo y cantidad de uniformes y elementos de protección personal entregados, no percibiendo los trabajadores la cantidad de mudas de uniformes suficientes para el nivel de suciedad diario al que se enfrentan. La mayoría reporta tener sólo dos cambios de uniforme, siendo que sólo en un día de trabajo se ensucian. Además, el diseño del uniforme no tiene una tela adecuada para el movimiento que realizan, y serían poco adecuados para el traslado de pertenencias personales.

“Deberían arreglar las mangueras de los camiones, porque eso es lo que mancha la ropa de nosotros, el aceite de los camiones. No es tanto que sea la suciedad, porque ahí no hay tanto como para esparcido ni nada, pero solamente que a veces por el simple hecho de hacer el camión, te manchai aquí con grasa y no sale. Ahí yo trabajé un día en el Cerro 18 y el camión estaba lleno de grasa y ahí tuve que botar la ropa porque no me sirvió al otro día, los guantes menos.

-Quedan duros los guantes.

-MODERADOR: Escuché dos ideas para eso, entonces. Lo de arreglar las mangueras y de que les entreguen más cambios de ropa.

-Sí, que nos den más poleras. En vez de dos, que nos den unas tres o cuatro, ¿sí o no? Sí po, no es malo. Si quieren que andemos tiqui-taca, que se preocupen igual ellos, ¿sí o no?

-Mensuales, porque uno las ocupa todos los días.”

(Conductores y auxiliares Lo Barnechea)

“Andar con los documentos seguros, porque el carnet lo agarran a uno y (...) mis documentos, antiguamente era la buena tela, con el bolsillo uno andaba con los documentos aquí (...) pero un compañero dejó colgado su bolso, fue para adentro, anduvo media cuadra en una curva y le llevaron el bolso. Lo bueno decía el flaco, que en el banano que andaba justo lo tenía puesto, entonces antiguamente no nos pasaba eso, porque eran buenos reflectantes, con harto bolsillo.”

(Auxiliares de barrido Lo Barnechea)

Respecto de los elementos de protección personal plantean que no serían adecuados, criticando principalmente el tipo de guantes que les entregan ahora (no resistirían cortes, se mojan y quedan resbaladizos e inutilizables rápidamente), así como los lentes de protección transparente (que tienen un grado de aumento que distorsiona la visión provocando mareos), y las zapatillas (las cuales serían incómodas para trabajar, se mojan fácilmente, se deslizan y no entregan un buen apoyo al pie para los movimientos que realizan). Esto genera que muchos de los trabajadores y trabajadoras no utilicen los elementos de protección personal que les entregan, debido a que se convierten muchas veces en elementos de riesgo más que de protección durante el desempeño de sus labores.

“-Los zapatos son malos porque la mayoría no lo usa, la mayoría tenemos papel medico por los zapatos, algunas se las compran, pero el zapato con la calor como que se te va derritiendo el chicle, el chicle ahí como que se te queman los pies.

-MODERADOR: ¿No les entregan de seguridad cierto?

-Sí, pero de la calidad mala.”

(Barredores Quilicura)

“Me gustaría sí que cambiaran la ropa de agua, es muy mala la ropa de agua que llega aquí, se desarma solo. Lo otro es que chupa el agua, no resbala el agua, la chupa, yo tengo que usarla con bolsas nylon, porque si no quedaría más mojada con la ropa que me dan que con la lluvia. Y los zapatos malos, malos malos, lleno de hongos los pies.”

(Auxiliares de barrido Independencia)

Una inquietud de gravedad respecto de la falta de supervisión en terreno considerada por los trabajadores, refiere a las revisiones y arreglos de camiones, planteado previamente como un riesgo en el trabajo para quienes son conductores y auxiliares de recolección. Dado que se plantea hay demora en las soluciones por parte de los talleres mecánicos con el actual sistema de entrega de orden técnica (OT), consideran sería más eficiente que esto dependiera del departamento de prevención de riesgos que de los trabajadores.

“-Pero si la solución, como digo yo, a los security hay que apretarlos más, ellos tienen que preocuparse de eso. Porque tú, si tú los veís en terreno, les explicai "mira, este es el problema que tengo", vení hacer la OT para que te lo reparen, y al otro día sale el camión igual. Entonces, si no tienen fuerza ellos, nosotros menos vamos a tener fuerza. En cambio, ellos pueden evitarlo, porque ellos están evitando un accidente.”

(Conductores y auxiliares Lo Barnechea)

“Yo voy a decir una cosa que yo creo que a lo mejor ustedes pueden estar de acuerdo. El que uno mande los vehículos, los camiones a arreglar, y mande por algo, en el caso que yo le conversaba, que el lifter no pesca bien y salen los carros disparados, ese es un accidente en cualquier momento, porque salen para cualquier lado. Entonces, si uno dice "sabe que el lister está malo", que lo arreglen, que lo arreglen, no que el camión funcionó "ya, ándate no más".

(Conductores y auxiliares Quilicura)

Otra consecuencia que se identifica en el discurso de los trabajadores respecto de la falta de supervisión y apoyo en terreno por parte de la empresa, refiere a la fiscalización de los municipios y el estrés que conlleva. Los trabajadores y trabajadoras denuncian que el rol de los inspectores municipales muchas veces se vuelve arbitrario, en tanto depende del trato personal que tengan con estos, por lo que en situaciones conflictivas no tienen más que el propio testimonio para respaldarse. En este sentido, exponen que una mayor presencia de la empresa en terreno, con personal de mayor rango, los haría sentir más apoyados y respaldados, sobre todo en lo referente a poder tomarse tiempos de almuerzo y descanso.

“No, porque a veces ellos pasan en distintas camionetas, porque a veces andan con el logotipo de Barnechea y hay otras veces que andan en una camioneta blanca, otra ploma. Y entonces a veces pasan y te pueden sacar la foto, entonces no saben. Porque yo te lo digo, porque a mí, yo cuando recién entré, el camión vino a botar el primer viaje y yo me quedé con otro compañero pensando que la estábamos haciendo súper bien, nos sentamos en el parque, pasó un municipal, nos sacó fotos. "Aquí están los trabajadores", y nosotros estábamos esperando el camión, porque el camión había venido a botar”.

(Conductores y auxiliares Lo Barnechea)

“Sentirnos seguras de nosotros mismas, porque por ejemplo por todo esto que le ha pasado a ella, todo esto que le ha pasado a todos, uno ya anda con miedo trabajando, sentirse segura de que yo realmente estoy con miedo trabajando, que no me van a decir que estoy descansando porque me senté cinco minutos, o diez minutos, sentirse segura”

(Barredores Quilicura)

“-Porque desayuno igual es complicado, es complicado, porque ese día ella estaba con el jefe, eran las 12 del día y yo todavía no comía porque estaba así mirando, como o no me como, entonces yo dije a qué hora desayuno, por si pasa alguien,

tampoco mi desayuno me lo voy a estar comiendo parado, comiendo y barriendo, porque para uno es complicado. Entonces yo llame, ella está de testigo, "jefe, me puedo comer algo", sí me dijo, "pero ten cuidado porque están tomando fotos", entonces uno no sabe po. Le sacaron fotos a mi compañera que le hicieron un daño, por qué no me sacaron foto a mi cuando yo hice pipi, cuando hice mis necesidades en la calle, por qué no las sacaron, porque a ellos no les conviene po.

- La niña que se fue también le sacaron una foto, tuvieron que sacarla de la calle que estaba, por lo menos la sacaron, le sacaron la foto sentada porque se iba a tomar un café, un agua, no sé, le sacaron una foto sentada"

(Barredores Quilicura)

2.5. Charlas en salud y seguridad

Una de las principales carencias evidenciadas por los trabajadores fue la falta de charlas y capacitaciones adecuadas. Muy relacionado al punto anterior respecto a la supervisión en terreno, los trabajadores exponen que de parte de la empresa no hay mucha conciencia respecto de los vacíos en conocimiento y capacitación sobre cómo desarrollar las labores de manera correcta.

Los participantes de los focus group evidencian que las charlas de seguridad no son requisito de rigor para iniciar sus labores, dando testimonio algunos de que comienzan a trabajar sin haber asistido a charlas de inducción ni capacitaciones en el uso de las maquinarias. Esto se presenta como un grave problema en términos de enfrentamiento de riesgos.

"-MODERADOR: ¿Cada cuánto son esas charlas más o menos?

-Cuando pasa un accidente, cuando pasa un accidente todo se acelera, (...), aparecen todos los generales. Y entonces dice "ah, quizás el chiquillo, mira, venimos a darle una pequeña charla, que un compañero pasó el accidente que lo...", ¿ya? "Y entonces tienen que tener cuidado, pero fírmeme este papelito". Dos minutos y tienen que firmar un papel, esa es la charla, no es una charla de seguridad que te digan que todos los días te quiten 10 minutos."

(Conductores y auxiliares Lo Barnechea)

En los diferentes focus group, fue posible identificar que los trabajadores y trabajadoras sí desean que hayan capacitaciones de manera más frecuente por parte del departamento de prevención de riesgos, sobretodo en terreno y de tipo práctico.

"-¿Qué piensan de eso? ¿Creen que deberían haber capacitaciones más seguidas?

-Claro, cada una semana venir, venir.

-Y juntarse con él.

-Claro, juntarnos con él, porque podría faltar algo para nosotros.

-MODERADOR: Esa también podría ser una (...).

-Porque mejor con él hacer una charla, porque él guía todo (...) aquí, está escrito, y lo repone todo aquí. Y aquí sale todo bien para afuera porque va a hacer esto, esto, esto, se va a hacer bien, como uno le ha dicho, eso sería bueno."

(Auxiliares de barrido Lo Barnechea)

"-MODERADOR: Ya. Y volviendo a este tema de las campañas de prevención insisto, ¿alguna forma que ustedes digan "ah ya, si hicieran tal cosa, yo sí tomaría en cuenta lo que me están pidiendo, proponiendo"?

-Yo creo que lo mejor sería mandar, en vez de andar repartiendo folletitos, cosas así, ir a dar una charla allá arriba.

-Algo como más...

-Que vayan tempranito así a la charla...

-Sí, porque si van a ir a las 9, vamos a terminar como a las 11.

-Y después cuando ya nos vamos a ir a trabajar, dar la charla. Y ahí empiezan a apurar "ya, firmen aquí, firmen aquí".

-MODERADOR: Ya, perfecto.

-Unas dos o tres veces a la semana, eso hace que uno recuerde más.

-Por último, una vez a la semana.

-MODERADOR: Sí, más presencia...

-O una vez al mes."

(Conductores y auxiliares Lo Barnechea)

Respecto a lo planteado por los actores de la empresa, es contradictorio que se considere la realización periódica de charlas como medida destacada por estos, las cuales plantean se registran por escrito para entregar antecedentes en caso de cualquier accidente. Asimismo, según estos señalan, la empresa las realiza para distintos tipos de accidentes o riesgos.

"(...) se le da una charla específica, regularmente las personas de seguridad nos recomiendan una charla para cada tipo de accidente que nos pasa en la comuna."

(Entrevista Supervisor Quilicura)

Estas charlas, serían complementarias a la charla de inducción que se les realiza a algunos trabajadores en un camión escuela. Respecto de ello, nuevamente se presentan relatos contrapuestos entre los actores. El gerente de recursos humanos plantea que se la realizan a todos los trabajadores cuando ingresan a la empresa. Sin embargo, según plantea el entrevistado de la FENASINAJ, esto no sería así.

“(...) desgraciadamente no es una normativa que se está haciendo en todos lados, debería hacerse en todos lados y preparar bien al trabajador antes de tirarlo a la calle, porque también nos indican las estadísticas que aquellos trabajadores que tienen mayor accidentabilidad son aquellos trabajadores nuevos.”

(Entrevista FENASINAJ)

2.6. Campañas e iniciativas sobre salud y seguridad en el trabajo

Por parte de los trabajadores, es escasa la información recolectada en los focus groups sobre campañas e iniciativas en salud y seguridad. Más allá de las charlas realizadas por el departamento de prevención de riesgos ante accidentes, plantean desconocer otras iniciativas sobre el tema que sean destacables, tanto por parte de la empresa como del organismo administrador.

Aún así, en base a la información recopilada en las entrevistas a actores clave, es posible identificar que hay esfuerzos de parte de la empresa por innovar en salud y seguridad, los cuales se presentan a continuación.

En términos de campañas e iniciativas sobre salud y seguridad en el trabajo, tanto el gerente de recursos humanos como el jefe de prevención de riesgos señalan que la empresa está realizando constantemente actividades de seguridad. Añadiendo que es una preocupación permanente el cómo facilitar las condiciones para que los trabajadores realicen su trabajo de manera más segura.

“De hecho, hemos hecho muchas cosas innovadoras que tú no lo vas a ver en cualquier organización de este tipo. La hemos hecho acá. Y hemos conseguido lo que hemos conseguidos”

(Entrevista Jefe Prevención de Riesgos).

Por su parte el jefe de prevención de riesgos señala que están trabajando con la ACHS un programa en torno al autocuidado de los trabajadores. Con ello, han podido identificar sus

fortalezas y debilidades en torno al autocuidado de los trabajadores y actualmente se encontrarían desarrollando un programa para mejorar sus falencias.

“Lo que busca es que, a través de un discurso claro de la gerencia general, de la importancia de la seguridad, se pueda ramificar para todo el resto. Y todos puedan entender que al final del día la prevención de riesgo es un eje importante en la organización, la cual si se le quiere dar una instancia de reflexión. Eso es lo que busca. Y bueno, hay diferentes instancias de trabajo, con los supervisores, con los trabajadores, con las gerencias; para poder alinear frente a un marco de trabajo”

(Jefe Prevención de Riesgos).

Para tener en cuenta, en términos de iniciativas consideradas exitosas en el rubro, el entrevistado de la FENASINAJ destaca la utilidad de tener un camión escuela para capacitar a los trabajadores que ingresan por primera vez a la recolección de residuos.

“(…) no es una normativa que se está haciendo en todos lados, debería hacerse en todos lados y preparar bien al trabajador antes de tirarlo a la calle, porque también nos indican las estadísticas que aquellos trabajadores que tienen mayor accidentabilidad son aquellos trabajadores nuevos. Entonces, aquí al menos, se está impulsando eso y hay otras empresas que también quieren imitar la medida, pero aquí sí efectivamente están tomando medidas.”

(Representante FENASINAJ)

2.7. Organismo administrador y prevención en salud

Otro de los puntos críticos que fue evidenciado a lo largo del estudio, es la poca confianza que se identificó de parte de los trabajadores y trabajadoras para recurrir al organismo administrador en caso de accidentes del trabajo y enfermedades ocupacionales.

Respecto de las enfermedades de origen laboral, los trabajadores exponen que sus dolencias y malestares más comunes no son reconocidos por el organismo administrador, como lo son los casos de tendinitis, manguito rotador y lumbago.

Respecto de accidentes del trabajo, se declara que a menos que sean accidentes de gravedad, el primer paso es una visita al paramédico de la empresa, y que muy rara vez se recurre al organismo administrador. Esto debido a que los trabajadores consideran que pueden arriesgar su trabajo en caso de reportarse, ya que exponen situaciones en que compañeros accidentados fueron posteriormente despedidos por considerarse que no toman las precauciones necesarias en el trabajo.

Sobre la derivación oportuna de los trabajadores al Organismo Administrador, acorde a lo señalado por el entrevistado de la FENASINAJ es posible inferir que esta sería una problemática común a las empresas del rubro. Plantea que la derivación no tiene la rapidez necesaria y que las empresas evitan enviar a los trabajadores.

“(...) la reacción en cuanto a atención sigue siendo tan lenta, siguen las empresas aun usando las oficinas de primeros auxilios que tienen en las mismas bases y no enviando al trabajador a los hospitales o a la ACHS como corresponde”

(Entrevista FENASINAJ).

Dentro de las razones que entrega de por qué esto ocurre, señala que, a pesar de que las empresas tienen la obligación legal de estar en un Organismo Administrador, éstas pagan primas muy bajas. De modo que *“al trabajador cuando requiere de una atención importante, ya sea por atropello, quemadura, en fin, no se condice la atención que ellos reciben con la enfermedad o con la gravedad que tuvo el accidente”* (Entrevista representante FENASINAJ).

Respecto de las demandas más comunes por parte de los trabajadores, que fueron identificadas en los focus groups, se encuentra el tener campañas de vacunación así como entrega de elementos sanitizantes para enfrentar la exposición continua a desechos y bacterias durante la realización de sus labores.

2.8. Compañerismo y autocuidado

Como ha sido expuesto previamente, es posible evidenciar que los trabajadores y trabajadoras consideran que no son suficientes los mecanismos de prevención desarrollados por la empresa, sobre en todo en lo referente a capacitaciones y elementos de protección personal entregados para el desarrollo de sus tareas.

En esta línea, destaca la actitud que creen es necesario tener para poder trabajar en el rubro, y es el estar siempre muy atentos a todo su entorno, de sí mismos, y sus compañeros.

“Lo primero es andar atento, a todo lo de alrededor de uno, atento a dónde camina, no se po, donde poni de repente el pie, tu poni mal un pie y te podi torcer el pie. Eso po, el riesgo de andar siempre atenta, el riesgo de andar como dijo él, bien vivita, porque igual uno tiene que cuidarse, uno, nadie cuida por uno, uno tiene que cuidarse a uno, nadie más, porque no va a venir el jefe a decirte "oye ten cuidado, hay una piedra ahí", nosotros tenemos que andar pendientes siempre en nuestro trabajo, y tratar de evitar muchos peligros que hay.”

(Auxiliares de barrido Independencia)

“Es que igual uno tiene que cuidarse, igual uno mismo, porque uno por ser, la otra vez yo me corté, pero fue sin querer, y estuve como dos semanas así sin poder trabajar igual. Igual es fome, como que uno se tiene que ir cuidando igual. Como que igual, si de por ser, tenís que ver a tu compañero igual, que no le pase algo, se puede caer del camión o cualquier cosa”

(Conductores y Auxiliares Lo Barnechea)

En términos de medidas informales, se destaca la importancia de la ayuda entre los compañeros tanto para evitar potenciales riesgos como para asistir a sus compañeros. Ello, se puede observar en lo señalado por el representante de la FENASINAJ:

“Y el trabajador antiguo y esto es lo bonito que tiene, se preocupan de aquel nuevo, del que va llegando y él, de alguna manera, lo va guiando, le va diciendo ten cuidado con esto, al cruzar, no cruces corriendo detrás del camión, mira para allá, ten cuidado cuando estés sacando las bolsas de las rejas, porque viene el perro y te agarra. Entonces, de alguna manera, el trabajador más antiguo se transforma, sin quererlo, en protector de aquel que va llegando”

(Entrevista FENASINAJ)

De manera que se genera una solidaridad implícita que se instala como un comportamiento fundamental que facilita el cumplimiento de las normas de seguridad. Se vuelve un medio para que los trabajadores reciban una formación realista y práctica para el resguardo de su salud y seguridad. Aún así, esto no sería suficiente como para resguardar de manera eficiente la salud y seguridad de los trabajadores.

“No po, si son gajes del oficio, si uno no va a querer hacerse daño. Aparte de avisarle a un colega, oye ten cuidado, una cosa así que nos pasamos la voz, no podemos hacer nada más, lo demás es todo (...). Por ejemplo yo le digo a las chiquillas no agarris bolsas fuertes, que no lleve tierra, porque yo he tenido compañeras que han quedado lisiadas prácticamente, la (...) po, por porfiadas, les decía no tiris esas bolsas, ella lo sabía todo y terminó casi lisiada.”

(Barredores Independencia)

2.9. Canales de comunicación entre la empresa y trabajadores

En las entrevistas se destacan distintas vías para el planteamiento de inquietudes referentes a seguridad laboral. Se presentan, a su vez, posiciones disímiles en cuál es el medio más utilizado, pero si se identifican aspectos positivos y negativos en ellas. En términos generales, se puede distinguir entre los espacios de la empresa y las organizaciones de participación directa de trabajadores.

En primera medida, para el caso de la empresa se pueden identificar como vías específicas al prevencionista de riesgo y al supervisor como los canales más frecuentes. En el caso de los supervisores, se señala por el supervisor de Lo Barnechea que estos son la vía más directa.

“Nosotros, con los supervisores. Es más directo. Lo que pasa es que es más directo”

(Entrevista Supervisor Lo Barnechea).

Asimismo, el gerente de recursos humanos señala que es el canal más validado y utilizado por los trabajadores, por ser él quien está a cargo directamente de ellos. Sin embargo, estas posiciones se contradicen con lo señalado por el jefe de prevención de riesgos en la medida que plantea que no es un canal que funcione adecuadamente; por tanto, los trabajadores no concurrirían a ellos.

“Qué canales... o sea, la puerta está a través de la línea de prevención de riesgo. Porque los supervisores, como la jefatura, no sé si anda muy bien ahí. Pero sí a través de la línea de prevención de riesgo. De hecho...”

(Entrevista Jefe Prevención de Riesgos)

Según señala dicho entrevistado son los prevencionistas de riesgos quienes se presentan como canales más fluidos y cómo actores más cercanos que los supervisores; en tanto no son sus jefes directos.

En términos generales, respecto a la fluidez de la relación de los trabajadores con la empresa, el entrevistado de la FENASINAJ, señala que las vías de comunicación han mejorado sustantivamente, favoreciendo la seguridad de los trabajadores durante la jornada laboral. Ello, tanto en términos de prevención como reacción ante accidentes.

“Yo creo que hoy día se está usando un sistema bastante bueno de comunicación empresa-camión ¿ya? que se le está entregando a todos los conductores un celular en donde ellos pueden perfectamente ir comunicando cualquier

anomalía que ocurra en el sector o en el trayecto y eso permite una reacción más rápida de parte de las empresas.” (Entrevista FENASINAJ).

Asimismo, destaca que, si bien este sistema no se puede implementar con los auxiliares de recolección, es efectivo en tanto pueden mantener una buena comunicación entre la empresa y el puesto de trabajo en su conjunto desde el conductor. Junto con ello, añade que “para exigir una visita rápida de atención médica o cualquier cosa, se utiliza ese medio” (Entrevista FENASINAJ).

En términos de las instancias donde los trabajadores participan directamente, una primera instancia que se puede reconocer es el comité paritario. Ellos, según manifiestan, se ocupan primordialmente de la seguridad apoyando al equipo de prevención de riesgos.

“El comité paritario dentro de acá de la empresa se preocupa de todo lo que es la parte de... no sé... la parte de que donde los muchachos guarden sus cosas, que los casilleros estén todos ordenados, estén limpios, estén buenos, que no hayan robos dentro de lo que es la parte de los baños. El comité paritario se preocupa, por ejemplo, de si el patio tiene algún elemento que pueda causar algún accidente y ellos van y se preocupan del asunto” (Entrevista Supervisor Quilicura).

Esta instancia, dialoga, según lo planteado por el representante de los trabajadores en el comité paritario entrevistado, directamente con los trabajadores desde la presidenta del comité. Para, luego ello gestionar soluciones con la empresa vía correo electrónico. Señala que además ellos son la vía de comunicación para dialogar con el jefe de prevención de riesgo.

En términos de su funcionamiento, señala que ellos se acercan directamente a los trabajadores para preguntarles qué les hace falta para evaluar qué soluciones se les puede entregar desde el departamento de prevención de riesgos. Sin embargo, según es señalado por el prevencionista de riesgos, el comité paritario no funciona adecuadamente.

“(...) el comité paritario es una entidad... no es una entidad viva, es una entidad que cuesta moverla, no hay mucho trabajo” (Entrevista Jefe Prevención de Riesgos)

Dicha posición contrasta con lo señalado por el gerente de recursos humanos quien plantea que *“funciona de acuerdo a lo que exige la ley. Tienen sus reuniones, tienen sus comités, tienen sus comisiones armadas. Y funcionan. Y cuando hay un accidente investigan, y andan previniendo y tienen sus actividades propias” (Entrevista Gerente Recursos Humanos).* Abordando adecuadamente las temáticas de prevención de riesgos y se despliegan en caso de riesgos y accidentes.

Respecto de la relación entre el comité paritario y la empresa, se señala por el entrevistado del comité paritario que, dependiendo del costo de los problemas que se planteen, hay mayor o menor disposición de la empresa. Sin embargo, en general para actividades de entrega de equipos de protección persona o delineado de zonas de seguridad por ejemplo, la empresa siempre ha cooperado.

“Siempre nos escuchan. Siempre tienen tiempo... no sé, si tenemos que hablar con el gerente, se da el tiempo y hablamos. Ahí cuando ya es si se va a autorizar algo, ahí... como te digo, por lo menos siempre tienes la disposición de conversar”

(Entrevista Comité Paritario)

Para el caso de los sindicatos, estos se plantean por los entrevistados como una vía para solucionar problemas que no son solucionados directamente con supervisores o el prevencionista de riesgo. Según manifiesta el gerente de recursos humanos *“revisan cuando encuentran que hay alguna diferencia en los pagos a fin de mes... eh... de repente cuando hay mal comportamiento o cuando hay problemas puntuales con trabajadores que vienen a pedir permiso por algo, alguna cosa”* (Entrevista Gerente Recursos Humanos). A la vez, señala que se ocupan del bienestar de los trabajadores, hacen convenios con casas comerciales y se ocupan de conseguir beneficios económicos para los trabajadores.

Adicionalmente, según destaca el jefe de prevención de riesgos, el sindicato también se asegura de la entrega eficiente de equipos de protección personal adecuados para los trabajadores y de su recambio.

“Que en el fondo alegan de que no se les entrega de manera constante los elementos de protección personal, porque sabemos que llueve y los guantes dejan de funcionar, entonces la reposición tarda, y eso es un tema de conflicto”
(Entrevista Jefe Prevención de Riesgos).

En este sentido, el supervisor de Quilicura plantea que el sindicato es el espacio que tienen los trabajadores para entregar sus opiniones y realizar algunos reclamos, para que los dirigentes busquen soluciones comunicándose directamente con la gerencia.

“Las personas que trabajan acá tienen sindicato, y cuando se juntan reuniones son donde dan las opiniones y algunos reclamos para que los sindicalistas los tomen y ellos lo planteen a la parte de gerencia”

(Entrevista Supervisor Quilicura)

La relación entre el sindicato y la empresa se presenta como una buena a ojos de los representantes de la empresa entrevistados. Según señala el gerente de recursos humanos,

“Con los sindicatos hay una relación muy buena. Es una relación de convivencia sana y compartida. Y cuando hay problemas se conversan. Tenemos poquísimas demandas de los sindicatos contra la empresa. Siempre cuando hay un problema vienen y conversamos, se analiza, se soluciona y...”

(Entrevista Gerente de Recursos Humanos).

En concordancia con aquello, es señalado que en general la relación con los sindicatos es buena, por el ambiente laboral de la empresa.

“(...) es rico trabajar acá, es bueno, no es malo; pero tenemos sindicatos que no le interesa, entonces nos generan conflictos. Pero yo diría que el 80% de los sindicatos es súper buena le relación”

(Entrevista Jefe Prevención de Riesgos).

En torno a los conflictos, lo señalado por los supervisores de Independencia y Quilicura respectivamente, es que las temáticas que generan más tensiones son aquellas asociadas a los salarios. Ello, por una parte, porque se señala que la empresa no tiene disposición a las mejoras salariales.

“Yo creo que todo lo que tenga que ver con plata, con bonos o con pagos de algo, siempre va a generar algún conflicto. Porque la empresa nunca va a querer pagar y el trabajador... el trabajador del sindicato nunca va a querer tampoco que no le paguen. El conflicto pasa directamente por diferencias de plata”

(Entrevista Supervisor Independencia).

Por otra parte se señala que las diferencias salariales entre algunas comunas y otras generan mayor molestia desde los trabajadores en los temas salariales. Planteando que:

“Porque nosotros en Quilicura que hacemos el mismo trabajo que lo que hacen en Vitacura, e inclusive acá en Quilicura es más pesado, la gente de acá gana menos que los de allá. Y es donde siempre usted va a encontrar el mismo comentario, el: '¿por qué ellos ganan más que nosotros?’”

(Entrevista Supervisor Quilicura).

En términos de la frecuencia en la concurrencia a estas distintas instancias, se presentan posturas contrapuestas en torno a cuál es el canal más directo. Si bien los relatos del gerente de recursos humanos y algunos supervisores indicarían que serían los supervisores los canales más utilizados y fluidos, tanto el jefe de prevención de riesgos como el representante del comité paritario señalan que ellos son los canales más comunes, respectivamente. En términos de relatos específicos el supervisor de Lo Barnechea apunta

que la escala de instancias para manifestar inquietudes sería; primero el supervisor; luego el representante del comité paritario; y después al sindicato. Por su parte el supervisor de Quilicura apunta que dicho espacio estaría dado por el sindicato.

3. Condiciones sociales

La prevención de riesgos suele priorizar aquellos aspectos que suponen un riesgo para la salud física de trabajadores y trabajadoras, pero acorde a lo evidenciado tanto en los antecedentes de esta investigación como en el desarrollo de la misma, se releva la necesidad de considerar el impacto que puede tener en la autoestima y salud mental el trabajar en el rubro de recolección de residuos. Esto principalmente vinculado con la percepción social y estigmas del trabajo, que se traducen en conductas por parte del entorno que afectan las formas de relacionarse y la auto-percepción de los trabajadores.

Para esto, se revisa lo referente a estigmatización y discriminación relacionadas al trabajo de los recolectores de residuos, el impacto que tiene en la vida personal y entorno familiar de los trabajadores, y la evidencia referente a conductas de riesgos como el consumo de sustancias.

3.1. Estigmatización y discriminación

En principio, los testimonios de los trabajadores y trabajadoras dan cuenta de una multiplicidad de vivencias y opiniones respecto a cómo se percibe su trabajo, muy mediado por el cómo lo interpretan según su propio entorno social y por el trato que reciben en sus rutas y comunas de trabajo. Al igual que en los relatos de los trabajadores, se identifica entre los actores clave de la empresa y municipios una diversidad de opiniones en torno a cómo el público, y en especial los contribuyentes, perciben y tratan a los trabajadores recolectores. Así, están quienes consideran que quienes se desempeñan en la recolección de residuos tienen buena recepción dentro de la comunidad en que trabajan, y quienes plantean que son víctimas constantes de malos tratos por parte del entorno.

“(...) porque hay personas, por lo menos yo en ruta, habían vecinos que me daban las gracias todos los días por hacer aseo, como también había gente que de repente decía "para eso te pagan". Entonces, de cierta manera así te discriminan algunas personas y algunas personas sí te lo agradecen. Pero así en sí, el trabajar recogiendo basura, la gente no te mira bien, siempre te mira en menos, yo encuentro que es más discriminación hacia la gente que trabajamos en esto, que lo vean por el lado positivo ellos.”

(Barredores Quilicura)

“Por mi parte he pasado por varias experiencias, porque de repente miran en menos, (...) como gente de buena situación, que llega, saluda de mano y abrazo. Es relativo, depende de la persona con la que uno trata, hay distintos casos, por ejemplo hay gente que no tiene nada y que nos mira en menos a nosotros, y hay gente que tiene mucho y es mejor (...).

(Conductores y auxiliares Quilicura)

Lamentablemente, es posible identificar que las visiones positivas que tienen sobre su trabajo depende mucho de cada trabajador y trabajadora, ya que aún quienes perciben su trabajo como algo que valoran y les gusta, reconocen como establecido o al menos como lo más común el que desde el entorno haya una continua discriminación.

“Yo soy de Maipú, yo me vengo con la ropa y trabajo todos los días, a mí me la lavan con agua caliente todos los días. Por ese reportaje que hubo, qué se yo, por la contaminación, ya. Todos los días yo me vengo vestido de mi casa a Barnechea. Termino de trabajar, qué es lo que pasa, que desde Barnechea tengo que irme a Maipú. Me voy así, y hasta la misma gente me discrimina, te mira... "qué hediondo", a nosotros nos han tratado de hediondo. Un día con el dirigente del sindicato íbamos en la micro, íbamos a una distancia de aquí a ahí con una niña, la mamá llegó, nos dijo "hediondos, córranse que están molestando a mi hija, la están tocando". Imagínate, hediondos, y nosotros a quién le estábamos haciendo el trabajo, a ellos mismos. Y siendo de la misma clase de uno, no era una gente de plata, sino que la misma gente o más bajo en recursos que uno. Entonces qué es lo que pasa, que nos discriminamos nosotros mismos.”

(Conductores y auxiliares Lo Barnechea)

Esto también es abordado por el jefe de prevención de riesgos. A su juicio los trabajadores serían derechamente menospreciados por la comunidad. Además, el trabajo con basura cargaría por sí mismo con un estigma a los recolectores de residuos.

“Pésima [la percepción social]. Ellos son subvalorados. Lamentablemente ellos son subvalorados y no entienden que al final del día ellos tienen un rol, una función. Pero somos todos iguales”

“Sí. Los critican mucho, porque como andan siempre corriendo están sudados, trabajan con basura, están manchados, están sucios; por eso son mal vistos. Y eso igual me da un montón de rabia, porque la gente no sabe las historias detrás de cada persona.”

(Jefe de prevención de riesgos)

También se observa en los discursos de los trabajadores que en parte la discriminación sería atribuible a un estigma asociado al trabajo con basura, en tanto los trabajadores plantean que las personas los tratan como si ellos mismos fueran quienes cargan con suciedad y olores incluso cuando no están trabajando, sólo por el hecho de llevar el uniforme. Esto no sólo ocurriría con desconocidos, sino también en lugares y personas con quienes interactúan frecuentemente.

“Igual que yo me meto al Jumbo, yo me meto todos los días a comprar pan y me meto así po. Y después fui un día igual que ustedes "hola", "oh", me dijo, "que anda churro", "ah, qué raro. Entonces cuando yo vengo con la otra ropa soy feo, siendo que soy el mismo mono con distinta ropa", ¿me entiende?

-Hay que ir encachado así a la... con perfume.

-Claro, ¿pero te dai cuenta la diferencia?

-MODERADOR: La discriminación la asocian más al uniforme.

-Claro, que te ve todos los días y después te ve con otra ropa, ¿de qué estamos hablando?”

(Conductores y auxiliares Lo Barnechea)

Tanto el representante del comité paritario como el supervisor de la empresa en Quilicura ponen énfasis en esto último. El trabajo con basura y los consecuentes malos olores son señalados como estigmatizantes de la labor de recolección, y serían una de las causas de reiterados desprecios que reciben los trabajadores por parte de los vecinos.

“Nos llegan reclamos a veces de vecinos que dice que el camión está afuera mucho rato de su casa, y el olor; entonces igual como que no es muy bien mirado por la gente el tema de la basura. (...) yo por lo que he visto es como mal mirado el rubro, por diferentes factores: olor, por cómo andan los peonetas [auxiliares de recolección] muchas veces (...) Entonces yo como lo veo es que lo miran mal mucha gente, sin saber que dentro de todo es un trabajo, y si no se hiciera, créeme que quedarían la cagada en las casas. Pero desde mi punto de vista es mal mirado, el rubro más que nada.” (Representante Comité Paritario)

“Nosotros somos los que, como se dice, el patito feo dentro de lo que es la comunidad, porque nosotros sacamos todos los desperdicio de la gente, y la gente

muchas veces no mira lo que es la parte laboral, lo que es la parte de seguridad de lo que son nuestros auxiliares en este caso”

(Supervisor de Quilicura).

Es posible identificar en los relatos y discursos de los trabajadores que la discriminación es principalmente recibida por parte de los contribuyentes y terceros mientras desarrollan sus labores. Esto es tanto en el lugar y horario de trabajo así como en los trayectos entre sus casas al trabajo y viceversa, donde los trabajadores exponen que usualmente son sujetos de malos tratos verbales e insultos mientras trabajan. Esto ocurriría tanto por parte de los mismos contribuyentes, así como terceros que transitan mientras están trabajando, ya sean peatones o conductores que se referirían a ellos de manera despectiva.

“-Sí, a hartos, a insultos, a no teni tierra, nos tratan mal, los garabatos.

-MODERADOR: En general tú me dices del trato de los contribuyentes hacia a ustedes, ¿Es muy despectivo?

-De repente te miran en menos, o que teni basura y teni que barrérsela porque andai basura y teni que barrer la basura como obligada, no po, para la calle no para las casas, es como obligación que uno tiene que andar con una escoba y una pala, y tiene que ser obligadas a que teni que tomarle la basura.”

(Barredores Quilicura)

“-En los mismos conductores [ha sentido la discriminación], sí, no, porque la gente de ahí, pero pasan autos (...). Hay que hacerle el loco, pero uno no puede, porque uno está trabajando y la presión que siente uno atrás de que te gritan cosas, que la bocina y que te siguen mirando que "ah, apúrate po weón". En ese sentido es como más la discriminación, pero sí los vecinos, obviamente las viejas salen así... no es necesario, si no te gusta el olor pa qué salís, quédate adentro. Para mí es fome la gente que pasa haciendo esto, lo encuentro estúpido. Si no te gusta cruza, para qué pasar por al lado de uno haciendo así. O de repente igual salen viejitas que en vez de pasarte la bolsa te la tiran, y así "buena", le digo yo "vieja...". Que no se hace, a mí no me gusta, yo no haría eso, no me gustaría que me lo hagan tampoco.”
(Conductores y auxiliares Independencia)

Los trabajadores a su vez relatan situaciones en que estos tratos despectivos escalan al punto de que la discriminación puede volverse un riesgo en sí misma, llegando a recibir agresiones verbales de mayor calibre, hostigamiento y amenazas a nivel físico por parte contribuyentes, peatones y conductores mientras realizan sus labores.

“-Pero los autos igual pasan.

-Estamos barriendo abajo, uno sabe que uno tiene que poner el carro.

-Y nos que nos agredan, que te agreden así físicamente, yo ando en la barredora. A mí de repente me toca ver calles bien transitadas, y me echan la chuchada, se acuerdan de mi mamá a cada rato, claro, ni la conocen. Entonces uno está expuesto también a eso, que te agredan.

-Te tiran tomate, lechugas.

-También te tiran cuestiones, piedras.”

(Barredores Quilicura)

Se evidencia una sensación de desprotección frente a la discriminación por parte de los trabajadores y trabajadoras, así como se observa un sentimiento de injusticia ante el menosprecio de su trabajo. Esto genera un malestar continuo en tanto consideran que tienen pocas herramientas para hacerse cargo y responder ante los malos tratos, ya que sería la visión de los contribuyentes la que primaria.

“Yo por lo menos yo veo aquí que somos generalmente aquí maltratados la mayoría. Por ejemplo uno tiene impecable, ellos vienen y tiran tierra para abajo, o tiran basura, y si uno les pide por favor las cosas corren a la muni inventando, a nosotros no se nos pide explicaciones, y no lo justifican si es verdad o no lo que hacen, solamente que a uno le dan castigo y uno corre riesgo de despido, y eso encuentro que no debe ser, eso es arbitrario y es inconstitucional ante el trabajador, o sea lo que yo sé de la ley del trabajador, porque yo aunque no tenga estudios sí averiguo, averiguo hartito. Entonces eso estamos siendo, por lo menos yo he sido perseguida por los usuarios, dicen esta hizo esto y esto otro, y eso no es así, entonces uno no tiene cómo defenderse, y eso son sin pruebas, sin pruebas, no piden pruebas, nada, sino que ellos son los que mandan.”

(Barredores Independencia)

Exponen además quienes trabajan en el barrido, que al estar usualmente en solitario realizando su ruta de trabajo, no tienen testigos que los apoyen y quedan desprotegidos ante los alegatos y amenazas que reciben por parte de terceros.

“Es peor mijito, si aquí a la mayoría le ha salido llanto, lo terrible es que a uno no le creen, eso es lo terrible, ellos van a la muni y lo que dicen ellos es lo que vale, no lo que decimos nosotros.”

(Barredores Independencia)

De parte de los representantes de los municipios en cuanto a la discriminación, aunque sin negar esta, matizan en varios puntos. En primer lugar recalcan que no son todos los vecinos los que incurrirían en prácticas discriminatorias, pero reconociendo su existencia y el daño que generan. En el caso del municipio de Quilicura se mencionan grandes contrastes, desde vecinos que acogen a los trabajadores y “defienden” ante alguna minoría que los despreciaría.

“Yo creo que todavía hay mucho de, hay mucha gente que los mira en menos ¿ya? por el tipo de labor que realiza. Pero también, hay mucha gente, hay mucha gente que también es consciente respecto de que ellos están trabajando en un área que a nadie le gustaría, le gusta trabajar y que, digamos, son una colaboración importante en lo que es la mantención de un espacio y de un entorno agradable, aseado, limpio, en su comuna.”

“Es que, por eso, en esta comuna es súper difícil que alguien discrimine a un trabajador de la basura, de hecho aquí se defienden mucho, o sea, la gente defiende mucho al trabajador de la basura.”

(Municipalidad de Quilicura)

Desde el municipio de Independencia se suman dos aspectos al describir este panorama. En primer lugar, el que percibirían que las prácticas discriminatorias irían en retirada, presentándose cada vez en menor medida. Seguido de esto, identifican como causa de la disminución de este rechazo la percepción de mejora en el estatus educacional que han observado entre los trabajadores recolectores.

“Pero antiguamente, con, claro, escuchábamos que de repente tenían maltrato con los vecinos, les tiraban las cosas, de repente andaban con sus momentos de agresividad. Pero eso era antes.”

“Ellos tienen, primero un nivel educacional que ya no es gente que no tenga estudios o que no sepan leer ni escribir y a los que no tenían se les mandó a estudiar, en lo que yo tengo entendido, desde parte de la empresa. Los recolectores tienen muchos beneficios, están protegidos por un sindicato, entonces la gente ya no se siente menoscabada”

(Municipalidad de Independencia)

Con lo expuesto, es posible inferir una desconexión entre la visión que tienen los representantes de los municipios sobre la discriminación que sufren los trabajadores de la recolección en sus respectivas comunas, contrastando con los relatos de estos. En ese sentido, nuevamente se visibiliza la necesidad de estrechar vínculos con quienes son en buena parte responsables del entorno y condiciones de los trabajadores, si es que se quiere avanzar de manera efectiva en la toma de medidas y mejoras en salud y seguridad.

También, aunque no se explicita como causa de discriminación directa, es importante considerar la configuración de un perfil psico-social vulnerable entre los trabajadores, el cual radicaría en los contextos de riesgo social o marginación de los que muchos de los recolectores provendrían.

“Lo que pasa es que nadie quiere contratar... nosotros contratamos a personas que han infringido la ley, que han estado bajo una condena. Son trabajadores que no saben leer ni escribir. Entonces son trabajadores que se han rehabilitado, y nadie les da contrato, por lo tanto nosotros los contratamos.”

(Jefe de Prevención de Riesgos)

Así, y aún con todo lo planteado, es necesario destacar la valoración positiva por parte de los trabajadores a su trabajo en tanto lo catalogan de honrado y estable. Dado que se identifican entornos de origen vulnerables y de baja cualificación -parte de los participantes del focus group desertaron a temprana edad del sistema escolar, así como entre los participantes se identifican algunos trabajadores migrantes llegados a Chile en contextos de carencia económica en sus países de procedencia-, el trabajo en la empresa les ha permitido construir estabilidad para ellos y sus familias, así como consideran lo haría cualquier otro trabajo.

“Mire acá, al menos mi experiencia, yo no he sentido discriminación con respecto a eso, y tampoco me interesaría porque gracias a ese uniforme que tiene mi compañero, mis hijos se alimentan, mis hijos estudian, y tienen su ropa de colegio, así que a mí no me cae la discriminación cuando quieren mirarme menos eso. Yo tengo bien claro, mi uniforme y orgullosa.”

(Barredores Lo Barnechea)

“Al final es un trabajo y se gana el dinero honradamente.”

(Conductores y auxiliares Quilicura)

“Yo tengo que velar por mi familia, no me interesa si acá son mis hermanos, o alguien de afuera, que trabajai en la basura no me interesa, porque es una plata limpia, de

esfuerzo y del sudor de tu frente. Porque a veces ellos pueden ganar más, pero vamos a ver de qué forma la obtienen.

(Conductores y auxiliares Lo Barnechea)

“MODERADOR: ¿Y qué comentabas tú? que no hay que sentir vergüenza.

-No, porque cuando yo voy al colegio y me preguntan en qué trabajo yo les digo en lo que trabajo, igual les digo en lo que trabajo, si es un trabajo normal igual que todo, independiente que uno recoja basura.

(Barredores Quilicura)

Plantear también que sí hay trabajadores y trabajadoras que relatan experiencias positivas con los contribuyentes, sobre todo de quienes tienen mayor antigüedad en una comuna y ruta de trabajo. Exponen que algunos de los vecinos los reconocen, saludan y agradecen su trabajo, siendo esto para ellos un elemento que les hace valorar su labor. En este sentido, es otro argumento que respalda lo positivo que es para los trabajadores poder mantenerse en una misma ruta de trabajo.

“-El patrón nos dijo a nosotros "saben qué", nos dijo "es penca decírtelo, pero sabís que ustedes pasan cochinos. Pero si no es por ustedes, nosotros vivimos en la mierda".

-Si nadie le llevaría la basura...

-MODERADOR: Un reconocimiento.

- Le dije "ya po, gracias".

(Conductores y auxiliares Lo Barnechea)

“-No, sí hay gente que nos felicitan.

-Que me dicen que gracias porque mantengo limpio el barrio.”

(Barredores Independencia)

(...) yo llevo años en Quilicura, y he visto que hay jóvenes que estaban en la guata de la mamá, y ahora hay jóvenes que vienen a mi lado y me dicen "hola tío, cómo está tío, oiga usted todavía en la basura" dijo, para mí es un gran orgullo, porque él me dice "tío, usted es cariñoso, usted siempre ha sido el mismo, no cambia", (...) y mucha gente que en la micro me encuentra, me dice "joven, usted todavía está allá y todavía me saca la basura". Y hay gente, mucha gente que, un día un reclamo, en la cual el

supervisor me asustó, me dijo "(..) hay un reclamo contra ti", y digo ya, estoy en sus manos, vamos nomas, a donde es, yo digo siempre lo mismo, yo siempre a supervisor e inspector le digo lo mismo, si hay reclamo contra mi vamos altiro a conversar con el contribuyente, altiro. (...) entonces me llega y me dice, "(...) en tal parte tu sacabas la basura, y la señora pide y pide que tú vuelvas a ese sector porque tu sacabas la basura de esta manera (...)”

(Conductores y auxiliares Quilicura)

Esto es también respaldado por uno de los actores clave de la empresa, destacando la opinión del gerente de recursos humanos. Según su percepción existe un vínculo personal entre el recolector y los vecinos a quienes atiende, lo que considera una buena recepción del oficio.

“(El oficio de recolector) Hoy día es muy bien recibido. Muy bien recibido. De hecho los contribuyentes nos solicitan que no cambiemos las tripulaciones, que sean los mismos; como hay veces que nos dicen 'que este caballero nuevo que llegó no nos atiende bien' y hay que cambiarlo. Pero nosotros damos el servicio.”

(Gerente de recursos humanos)

En este sentido, se vuelve a poner sobre el tapete los beneficios que conllevan las rutas estables para los trabajadores. Si antes éstas fueron valoradas por parte de los trabajadores como una forma de reducir los riesgos asociados al trabajo de recolección, al conocer bien el sector en que se desempeñan, también desde el municipio se hace mención al cómo tales rutas afianzan vínculos entre trabajadores y vecinos, mejorando el trato entre ambas partes.

“Resulta que el basurero se personaliza en los barrios, porque ya se conoce (...) Si un grupo se mantiene en estable ¿te fijas? la gente tiene un conocimiento. Por ejemplo, yo hablaba con una vecina de la misma cuadra mía, me decía “este caballero a mí me ayudó, avisó que a mí me habían atropellado en Independencia y fue a avisar a mi casa”, ¿te fijas? (...) mantienen la gente, eso se hace una buena relación y hay una buena percepción del servicio.” (Municipalidad de Independencia)

Además, entre otros motivos de por qué valoran su trabajo, algunos de los trabajadores plantean que ellos decidieron trabajar en el rubro aún con el peso discriminatorio que identifican, porque les gusta el trabajar al aire libre y también porque consideran que es un aporte a la comunidad la labor de recolección y aseo de las calles. Estos aspectos son un refuerzo positivo para la realización del trabajo.

“-Sí po, varias veces, si cuando trabajamos en Las Condes igual. Trabajamos en Las Condes nosotros, los tarros afuerita, al tiro la puerta quieren cerrar. Hasta las empleadas nos discriminaban.

-MODERADOR: ¿Y siempre ha sido así?

-Siempre. Pero nosotros nos hacemos, a algunos nos gusta lo que hacemos. Yo cuando entré aquí me gustó y de ahí me quedé, por eso llevo tanto años.

-Es entretenido este trabajo.

-Sí po y aparte que uno trabaja en la calle honrado, por algo uno ha durado tanto, porque atiende bien a la gente, caballeros”

(Conductores y auxiliares Independencia)

3.2. Impacto en la vida familiar y privada

Acorde a los discursos recogidos en los focus groups a trabajadores, es innegable el impacto del trabajo de la recolección de residuos en la vida personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras.

Sobretudo respecto de la discriminación y estigmatización que es reconocida por todos los participantes, llama la atención cómo no sólo afecta a los trabajadores y trabajadoras, si no que también afectaría a sus familias. Fue uno de los temas más abordados por el grupo de barredores de Quilicura, quienes manifestaron como el estigma de su trabajo les ha generado problemas en sus relaciones familiares.

“-Yo mismo, yo arriba tengo una prima aquí en Quilicura e iba por ahí por... cómo se llama esta calle, San Martín, vivía mi prima con otra prima, y dijo "vamos para allá, que está barriendo el Fernando acá".

-MODERADOR: Tienen vergüenza.

-Claro, vergüenza. Y ahí después me contaron a mí, "ya", dijeron, "nunca más con mi primo".

-Mi hija se iba conmigo en el carro y ahora porque una compañera la molestó no le toman (...).

-MODERADOR: ¿Su hija?

-Sí, porque una compañera le dijo "ay, si tu mamá trabaja en la basura, es cochina". Mi hija ya no toma el carro del taller hacia el colegio de ella, ella se va adelante y me deja atrás, y yo voy conversando.

-Discriminan, si mi hermana...

-MODERADOR: Hablemos de a uno, de a uno.

-Mi hermana a mí lo primero que me dijo "tú no vay a decir que trabajai en la basura". Como al tiro entra, llegamos, saludamos, y ahí me dijo "mira, está mi amiga, pero tú no vas a decir que trabajai en la basura. Cualquier cosa, menos en la basura". Entonces tú igual quedai, así como mal po."

(Barredores Quilicura)

"-MODERADOR: Porque dijiste "donde yo vivo", ¿o te sientes discriminado por tus propios vecinos?"

-No, sí, porque yo igual po, he estado ahí con mis vecinos y mis vecinos igual po, cachai, no todos, pero algunos, algunos son buena tela, pero hay otros que son más pesados, ¿cachai? Y ni siquiera se dirigen hacia a ti, así...

-MODERADOR: ¿Pero y onda, tus propios amigos así?"

-No, es que no, no. No, entre mis amigos no, porque casi ni uno trabaja así que qué me van a decir {risas}. Uno trabaja, así que..."

(Conductores y auxiliares Lo Barnechea)

En esta línea, se visibiliza como se ven afectadas las relaciones sociales del núcleo familiar de los trabajadores, ya sean vecinos o amigos. Sobre todo destaca el que niños, hijos e hijas de los trabajadores, sean víctimas de conductas de hostigamiento y abuso por sus pares.

Estas situaciones y maneras de enfrentarlas son subjetivas y poco abordables desde los objetivos del presente estudio. Aún así, se presentan estos testimonios ya que evidencian lo arraigado que está en la sociedad la estigmatización del trabajo de recolección de residuos como algo negativo y vergonzoso. Como se mencionó anteriormente, al menos los trabajadores y trabajadoras en su mayoría si valoran el trabajo que realizan, independiente de las valoraciones de terceros.

"-¿Sabes qué le dijo mi hijo a un compañero cuando lo molestó? le dijo "gracias a la basura que recoge mi mamá, yo tengo de todo en mi casa". Y yo para mí, para eso..."

-Yo voy con uniforme a veces a buscar a mi hijo, o a veces me mandan a buscar por cualquier cosa y estoy en ruta, llamo al jefe y le digo "jefe, pasó esto", no voy a ir a mi casa a cambiarme de ropa y todo, me parto al tiro así de emergencia y voy con uniforme y todo. Y a mi hijo se lo dijeron, que la mamá era cochina porque trabajaba

en la basura. Y él le dijo que gracias a la basura que yo recogía él tenía de todo en su casa, y yo me sentí bien.”

(Barredores Quilicura)

Otra de las consecuencias que tendría el trabajo de la recolección en la vida privada de los trabajadores, refiere a su tiempo compartido en familia. Hay tanto relatos de hombres como de mujeres referentes a la duración y horario de las jornadas laborales, y cómo esto les impide cumplir con sus responsabilidades y pasar tiempo de calidad con sus familiares. El mayor énfasis durante los focus groups estuvo en las dificultades para participar en la crianza y educación de sus hijos, ya sea asistiendo a actividades, reuniones de apoderados y similares, así como influiría incluso en poder hacerse cargo de su salud.

“Yo tengo una bebé de dos años y diez meses ya, (...), ella despierta y yo no estoy, despierta y yo no estoy, porque a ella la mandan al jardín, llega al furgón, y mi hija la echa al furgón, después cuando llega del jardín estoy yo. Pero y el día sábado, yo la veo prácticamente cuando yo llego a la casa, entonces igual influye un poco, porque igual uno como familia quiere estar más tiempo con los hijos, y eso es lo que quita, estar con el marido, con los hijos nomas.”

(Barredores Independencia)

“-Yo creo que el riesgo que uno más tiene aquí en la pega es, bueno, en el caso mío, pero dejar de lado la familia.

-MODERADOR: ¿Sí, en qué sentido?

-Porque nosotros trabajamos de 7 a 7 prácticamente, y no tenemos, 7, 8, 9, dos horas para estar con la familia.

-Llegai a hacer las cosas, no estay con tu hijo.

-MODERADOR: Hablemos de a uno, se pierde harta vida familiar.

-Porque aparte que trabajamos de lunes a lunes. Entonces no tenemos tiempo.

-Sí po, eso que uno se pierde cosas con los hijos, de repente llegai cansado a hacer aseo, hacer comida o cualquier cosa y no tenís tiempo para tu hijo que te quiere decir algo, contarte algo, a veces se siente mal. Y porque no tenís tiempo para llevarlo de repente al SAPU, algo, le ponís con, un paracetamol y esperar hasta el otro día pedir permiso y llevarlo. Entonces uno pierde hartoo... tanto a los hijos como a la pareja, porque también deja a la pareja de lado, todo. No, si es complicado el tema de trabajar tantas hora.

(Barredores Quilicura)

“-MODERADOR: ¿Es muy desgastante?

-O sea yo no porque estoy acostumbrada, pero sí lo que pasa de que hay responsabilidad en la casa también, porque nosotros no solo trabajamos aquí, trabajamos en la casa, esa es la cosa, entonces uno tiene que irse adecuando a los trabajos en la casa, o de repente porque los sueldos son bajos hay que ir a hacer otros trabajos, entonces ahí estaríamos un poco malena.”

(Barredores Independencia)

Respecto de la duración de la jornada y días trabajados a la semana, aún cuando algunos de los trabajadores y trabajadoras relatan tomar más días por pago de horas extra, hay que considerar que sería poco realista el plantear esto como decisiones totalmente voluntarias. Dado que los trabajadores expusieron la necesidad de aumentos salariales, ya que sería insuficiente para el costo de vida actual, hace sentido que se vean obligados por sus condiciones personales y necesidades económicas a aceptar horas extra aún considerando el costo para sus familias.

“-MODERADOR: ¿Y ustedes trabajan de lunes a lunes, nunca tienen fin de semana?

-Porque nosotros queremos sí.

-Nosotros optamos por trabajar en la tarde.

-Yo trabajo de lunes a sábado, la que se fue también, de lunes a sábado. Nosotros trabajamos día domingo en la mañana y en la tarde.

-Nosotros trabajamos de lunes a sábado en la mañana, pero nosotros para sacar más plata la verdad de las cosas hacemos turno en la tarde.

-Pero el contrato dice barrido y feria, mi contrato no dice solamente barrido. La feria es de martes a domingo y el barrido es de lunes a sábado, trabajamos de lunes a lunes.”

(Barredores Quilicura)

“Se deja hartos la familia al lado, cuando mi hijo estaba chico yo me perdí vacaciones porque varias veces no coincidí mis vacaciones con las de mi marido. Ellos se iban, yo me quedaba trabajando, después me iba yo. Porque aquí ejemplo uno dice "yo quiero salir tal fecha", "no, es que no podés, porque va a salir fulano y tenés que en febrero

te vay, o no tomái vacaciones", así de simple. Porque aquí no es como uno quiera, aquí es como la empresa quiera, esa es la realidad."

(Barredores Quilicura)

Existen también algunas intervenciones de los entrevistados al respecto que vale la pena considerar. En cuanto al impacto que el trabajo de recolección puede tener sobre la vida privada de los trabajadores, reafirman lo planteado en los focus groups de que efectivamente hay repercusiones negativas en esta debido a los horarios y jornada de trabajo.

Mire, tiempo atrás, lo que afectaba pero mayoritariamente la vida del trabajador era que, el hecho de trabajar en la basura significa un horario anormal, no es un horario común. El viejo se tiene que levantar todos los días, en algunos casos a las cuatro y media de la mañana y tiene que estar la mayor parte de su tiempo y de su vida en la calle, llega a la casa tipo siete u ocho de la noche y se quedan dormidos en la casa, no tienen opción de ver a sus hijos

(Representante FENASINAJ)

Aun así, tal y como se señala en la cita anterior, ésta pareciera ser percibida por los actores clave como una realidad en retroceso y que se vive sólo en empresas particulares, lo cual contrasta con lo relatado por los trabajadores que participaron en los focus groups, quienes en su mayoría exponen este como un problema vigente. Esta diferencia no puede ser explicada en su totalidad con la información del estudio, por parte de los municipios plantean que no todos los servicios cumplen las mismas jornadas, lo cual es respaldado por algunos testimonios de los trabajadores.

Mira, considerando los horarios que tienen... por lo menos en Barnechea, no sé si serán todos los servicios iguales... la gente se desocupa temprano, entonces la jornada de ellos, a pesar de que uno piensa que puede ser larga, la forma de trabajar de ellos la hacen súper corta. Entonces tienen tiempo suficiente para llegar a sus casas, estar con sus familias.

(Municipalidad de Lo Barnechea)

En cambio, nosotros, yo por ser, hoy día me siento privilegiado porque yo puedo hacer vida familiar, yo no la tenía antes. Yo me levantaba a la misma hora, porque era supervisor de colegio, a la misma hora, y a veces teníamos eventos, salía a las 2, llegaba a las 4 a la casa, me estiraba un rato y al otro día a levantarme. Entonces no tenái vida familiar, y en cambio hoy día sí po, tenís que trabajar al aire libre, recrear

la vista, llegai temprano, dormís la siesta, tomái once con tu familia, tomái once con tu familia, comís.

(Conductores y auxiliares Lo Barnechea)

Yo creo que más que complicar, en este Municipio que tenemos solamente horarios de funcionamiento desde las siete hasta aproximadamente las tres de la tarde, no tenemos horario nocturno, entonces, le permite a los trabajadores llegar temprano a sus casas, compartir más con sus familias.

(Municipalidad de Quilicura)

Aunque la mayor parte de las entrevistas describieron este panorama, debe tenerse en cuenta que el agobio laboral seguiría siendo tendencia en otras empresas del rubro:

“Porque aún tenemos nosotros empresas que no respetan la normativa, que trabajan 12, 14 horas”

(Representante FENASINAJ)

Finalmente, considerar que se señala en las entrevistas a actores clave el que la vida privada de los trabajadores se desenvolvería en ambientes socialmente complejos. Aunque no se apunta al trabajo de recolección como causa de ello, si es un dato que debe considerarse al pensar políticas que busquen contribuir a su bienestar.

“Que el entorno familiar de repente... donde viven, el entorno donde viven... eh... las condiciones que tienen de vida generalmente no son buenas... de sus casas, a veces viven con algún familiar o de allegados. Eso los hace no estar bien seguros del día a día. Entonces eso como que los hace susceptibles. Están... no están con las seguridades de tener una casa propia.”

(Supervisor de Independencia)

3.3. Conductas de riesgo como consecuencia del trabajo en el rubro

Entre los trabajadores de la recolección se ha planteado el consumo de sustancias como parte de conductas que son específicamente riesgosas. Algunas de estas conductas serían potenciadas por las características del trabajo, mientras que otras serían propias de los contextos sociales de los que provienen los recolectores de residuos. La complejidad reside en determinar si es efectivamente el contexto social o el trabajo el que explica determinada práctica, lo cual resulta difícil de dirimir.

Al respecto, no fue posible encontrar una única postura por parte de los trabajadores y trabajadoras que participaron de los focus groups sobre si estas conductas son efectivamente una realidad.

“Yo a mis compañeros nunca los he visto con drogas, jamás, no sé qué decir, es más nos hemos tomados unos copetitos, en el trabajo no, estamos hablando de después, después, pero tampoco andar curado.”

(Barredores Independencia)

“-MODERADOR: ¿Y ustedes creen que es una realidad que en general pasa en el rubro?”

-No sé en otros trabajos.

-Yo se lo digo porque tenía a mi sobrino trabajando, él trabajaba en la noche, sí, sí le hacen harto a la droga y al copete, y él mismo lo reconocía, eso es realidad de todos.”

(Barredores Independencia)

Respecto de la percepción social del trabajo de la recolección, los trabajadores en general concuerdan en que sí es un estigma asociado al rubro el abuso de sustancias, estigma que ha persistido en el tiempo, siendo que quienes declaran consumir alcohol o drogas plantean que esto sería fuera de horario laboral.

“-Sí po, a nosotros nos tenían por borrachos y todo eso.

-Sí po, nos tenían por borrachos (...). Bueno, yo tomo, pero día domingo, sábado.”

(Conductores y auxiliares Independencia)

Aún cuando lo evidenciado parece apuntar a que es una realidad cada más en retroceso, se identifican relatos en que los trabajadores reconocen el abuso de sustancias, vinculado principalmente a la época en que realizaban jornadas largas y en turnos de noche.

“-MODERADOR: O sea ustedes consideran que efectivamente ocurre esto en el rubro.

-Sí, sí ocurre, ocurre de noche y en el día.

-(...) Yo se lo digo porque yo cuando ingresé aquí yo no tomaba, en primer lugar no tomaba, por eso le digo, el grupo lo lleva a uno, "oye, vamos para allá, oye que soy macabeo, vamos a servirnos algo". No puede ser una cerveza, (...) cervezas, después comámonos algo, un vinito, después seguimos en la conversa, un ron, y seguimos en la conversa y amanecemos po, yo me amanecía, enserio, yo llegaba curado a mi casa,

todos los días, no había día en que yo no pudiera llegar curado. Yo a mis hijos, que tiene 31 años la mayor, yo no los conocía, porque yo pasaba en los camiones todos los días, entonces para mi es una experiencia nueva, el no tomar ahora, hace 16 años que yo dejé de tomar (...)

(Conductores y auxiliares Quilicura)

En esta línea, se identifica que el trabajo de la recolección abre espacios y condiciones para que ocurra el abuso de sustancias. En general da la impresión de parte de los participantes del estudio, que esto no es algo bien visto que sea realizado por sus compañeros de trabajo, ya que entorpecería sus labores.

“-Uno que fuma marihuana, no sé po, venís de afuera para acá y va a ver que va a tener la oportunidad de fumar marihuana y la va a hacerla, porque son las costumbres de ellos. Y se da la oportunidad de, como trabajamos en la calle, no tienen a alguien encima. Obviamente yo si veo alguien tomando, yo le voy a parar los carros, porque igual va a ser mi responsabilidad que tiene que llegar.

-Nosotros estamos a cargo de él.”

(Conductores y auxiliares Independencia)

El representante de la FENASINAJ, por su parte, indica que las dinámicas agobiantes que se viven en determinadas empresas resultan la principal causa de posterior dependencia a drogas y alcohol. En ese sentido, jornadas de trabajo extendidas, sobre todo nocturnas y en época de frío, serían motivo de consumo.

“Mire, sí, existe, aún existe, hoy día existe ¿por qué? Porque aún tenemos nosotros empresas que no respetan la normativa, que trabajan 12, 14 horas y que al trabajador no le queda otra instancia que drogarse para terminar la jornada. Me duele mucho decirlo, pero se hizo como una costumbre y con, digamos, con permisividad de todo el mundo, lo permiten las autoridades municipales, lo permiten los supervisores, lo permiten las empresas.”

(Representante FENASINAJ)

Lo que pareciera ser contexto es que el problema se presenta entre los trabajadores, existiendo o no esta sobrecarga (que indudablemente agravaría la situación). Así se deduce de los programas que la empresa afirma tener para enfrentar las adicciones a drogas y alcohol.

“Si, hay todo un programa. Tenemos asistente social, que evalúa el caso, conversa con la familia, ve el grado de la adicción, ve qué opina la familia de la situación y en función de eso se actúa, ya sea consiguiendo con hospitales acá cercanos, hospitalización permanente o un tratamiento ambulatorio, dependiendo de la gravedad. “

(Gerente de recursos humanos)

Además, se tiende a plantear que sería algo vinculado a las condiciones personales de los individuos, ante lo cual el supervisor de Independencia señala tal tendencia como una que precede al ingreso de las personas a este empleo, y a lo cual los trabajadores indican no debiera ser trasladado al espacio de trabajo.

“Gente que ha estado muy ligada al tema de la drogadicción, del alcohol.”

(Supervisor de Independencia)

“-Para andar mejor, para no andar con sueño, eso me dicen ellos.

-Es un problema también que no debería traerlo al trabajo, pero hay personas que lo traen al trabajo.

-El cabro chico me dice que era para andar con más energía.

(Barredores Independencia)

El motivo del avance para evitar el consumo durante la jornada sería el que actualmente hay controles frecuentes por parte de jefatura, contrario a lo que ocurría años atrás.

“No, yo creo que no, porque el jefe te revisa en la mañana si llegai con olor a alcohol o algo, así que... pero de que siempre dice la gente que uno anda tomando y esas cuestiones igual es verdad.”

(Conductores y auxiliares Lo Barnechea)

5.3. Recogiendo las percepciones y propuestas de los distintos actores para el diseño de una estrategia preventiva en materia de salud y trabajo: Resultados del análisis del Concept Mapping

En esta sección se presentarán los resultados de los análisis correspondientes a la aplicación de la metodología de Concept Mapping en el marco del presente estudio.

Como fue señalado en la sección de Metodología, la lista de ideas emergentes analizadas ascendió a un total de 58 (ver anexo 5) y el número de participantes en las etapas de agrupación y valoración (*sorting* y *rating*), fue de 25.

La figura 2 corresponde al mapa de posicionamiento de las 58 ideas emergentes analizadas (*point map*). El mapa cuenta con una estimación de stress de 0,295, lo cual corresponde a una estimación del buen ajuste del mapa, y de las distancias de los puntos en el mapa, en relación a la matriz de similitud construida a partir del proceso de agrupación que realizaron los participantes. De acuerdo a la literatura, se espera que para proyectos que utilizan concept mapping, se obtenga un valor de stress entre 0,205 y 0,365 (Kane, 2007).

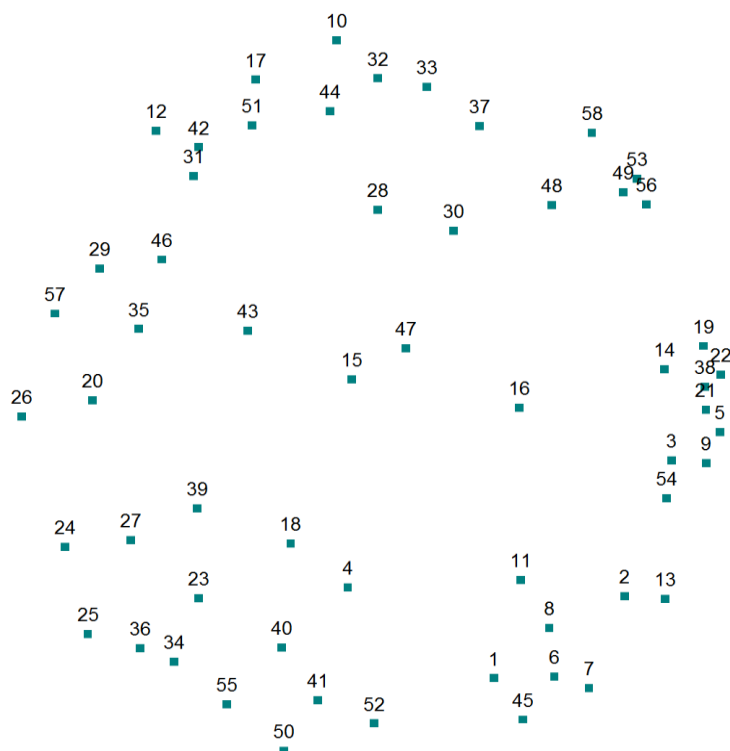
Al observar en mayor detalle el mapa, es posible identificar grupos de ideas más cercanas en ciertas zonas del mapa, lo cual se estima mediante el análisis de escalamiento multidimensional de la matriz de similitud. Para llevar a cabo dicho análisis, el software utilizado calcula la matriz de similitud a partir del proceso de agrupación realizado por los participantes y, mediante procesos iterativos, posiciona en el mapa las distintas ideas de modo tal de representar lo más cercanamente posible la matriz original de datos.

Si se observa por ejemplo la zona central-derecha del mapa, existe un grupo conformado por las ideas *19. Que haya recambio de guantes cuando los trabajadores/as lo requieran; 22. Que entreguen más uniformes para permitir a los trabajadores cambiarse de ropa si lo necesitan; 38. Uso obligatorio y entrega de antiparras para compactar; 21. Que los lentes que les entregan para protegerse no tengan aumento; 14. Mejorar la calidad de la ropa de trabajo que les entregan a los trabajadores para que sea acorde al clima; 5. Entregar alcohol gel o sanitizante a los trabajadores para poder limpiarse las manos; 9. Que se puedan entregar fajas o soportes para la espalda para prevenir dolores musculares; 3. Que se entregue el bloqueador solar a los auxiliares de barrido para protegerse del sol; y 54. Que entreguen zapatillas de calidad adecuada para la labor a los auxiliares de barrido.* La conformación de este grupo de ideas, y la razón por la cual éstas se observan más cercanas entre sí en el mapa, se explica porque más personas de las participantes en la sesión de agrupación (*sorting*) decidieron que esas ideas tenían algo en común y, por ende, optaron por agruparlas juntas. Al leer las ideas que conforman el grupo, esta agrupación pareciera tener sentido por cuanto todas ellas dicen relación con cambios posibles de realizar a la ropa de trabajo y elementos de protección personal.

Al continuar analizando otras zonas del mapa, se observan también claramente otros grupos de ideas, así como ideas que se encuentran muy alejadas de otras. Si se toma como ejemplo una de las ideas del grupo analizado anteriormente, por ejemplo la idea *14. Mejorar la calidad de la ropa de trabajo que les entregan a los trabajadores para que sea acorde al clima*, es posible observar su lejanía con respecto a la idea 57 ubicada en el otro extremo del mapa. Esto, al contrario de lo que ocurría en el caso anterior, se explicaría porque muy pocos, o ninguno, de los participantes del proceso de agrupación (*sorting*) consideraron que esas ideas tenían relación y, por ende, no las agruparon juntas al momento de conformar sus grupos de ideas similares.

Al verificar el contenido de la idea 57 (*Que los trabajadores de cada camión o ruta tengan una reunión con los vecinos para presentarse, antes de iniciar el servicio*), resulta tener sentido que esas ideas se encuentren separadas ya que apuntan a medidas diferentes. Mientras que la idea 14 como vimos se relaciona con ropa de trabajo, la idea 57 hace alusión a la relación de los trabajadores del rubro con los vecinos de las comunas donde trabajan.

Figura 2. Mapa de posicionamiento de ideas emergentes (point map)



Fuente: Elaboración propia a través de herramienta R-CMap

En base al mapa de posicionamiento de ideas, y a la conformación e identificación de zonas de ideas similares, se da paso a la conformación de clústers tal como es posible observar en la figura 3.

A partir de la sesión de trabajo y discusión del equipo investigador, se definió un total de 6 clústers a partir del mapa de posicionamiento de ideas emergentes. La figura 3 muestra su delimitación y contenido. Estos clústers de ideas orientarán el diseño de los componentes de la estrategia preventiva de salud y trabajo para los trabajadores del rubro y que será presentada en detalle en el apartado a continuación.

El primer clúster identificado ha sido denominado *Capacitaciones y comunicación con las jefaturas*. Este grupo está conformado por un total de 12 de las ideas emergentes, las cuales dicen relación a cambios propuestos para las capacitaciones que actualmente se imparten en la empresa en materia de salud y seguridad, así como con instancias que podrían implementarse para mejorar la comunicación de los trabajadores con las jefaturas (ver tabla 12 en Anexos).

La valoración de las ideas emergentes de este clúster fue de 5,80 en promedio para la variable de importancia, y de 3,29 para la percepción de implementación, siendo ésta la segunda más alta.

El promedio de la distancia al cuadrado al centroide del clúster fue de 0,07. Esta resulta ser una de las más altas de los clústers analizados, lo cual hablaría de una mayor heterogeneidad del clúster o una mayor diversidad en la agrupación de ideas que componen este clúster.

El segundo clúster fue denominado *Gestión Municipal y Comunidad*. Se encuentra conformado por 7 ideas emergentes, las cuales se encuentran relacionadas con gestiones que pudiera realizarse desde el Municipio, o en coordinación con él, para mejorar la relación de los trabajadores con su entorno inmediato de trabajo y con los inspectores municipales al momento de realizar las visitas y observaciones en terreno (ver tabla 12 en Anexos).

Con respecto a la valoración de importancia otorgada en promedio a las ideas que conforman este clúster, se obtuvo un promedio de 5,33, siendo uno de los grupos calificados como menos importantes. En relación a la percepción de implementación de las propuestas que conforman el clúster, éstas obtuvieron un promedio de 2,88 el cual corresponde al grupo con menor promedio en esta variable.

En este caso, el promedio de la distancia al cuadrado al centroide del clúster fue de 0,04, mostrándose una mayor homogeneidad en la agrupación de ideas contenidas en este clúster.

El tercer clúster ha sido denominado *Derechos laborales y salud*. En él se agrupa un total de 8 de las ideas emergentes las cuales se relacionan con otorgar a los trabajadores ciertos derechos laborales como mejoras salariales o tiempos resguardados para ir al baño o comer, así como con acciones preventivas en materia de salud y para la atención oportuna de trabajadores con problemas de salud asociados al trabajo (ver tabla 12 en Anexos).

El grupo de ideas contenidas en este clúster resultó ser el que obtuvo la mayor valoración de importancia por los participantes, con un promedio de 6,31. A su vez, resultó ser el clúster que en promedio obtuvo la segunda valoración más baja en relación a percepción de implementación (2,94), por lo cual pudiera ser uno de los aspectos clave para mejorar la gestión en materia de salud y seguridad de los trabajadores del rubro.

El promedio de la distancia al cuadrado al centroide del clúster en este caso se estimó en 0,10, siendo la más alta de los clúster analizados. Esto, como hemos señalado, se relacionaría con una mayor heterogeneidad en el clúster y en la agrupación de ideas que lo componen.

El cuarto clúster identificado fue denominado *Ropa de trabajo y Elementos de Protección Personal (EPP)*. Se incluyen en este grupo un total de 9 ideas emergentes relacionadas con mejorar la calidad y la disponibilidad de la ropa de trabajo y EPP entregada, así como con

propuestas para la entrega de nuevos EPP que podrían aumentar la seguridad con que los trabajadores realizan su trabajo (ver tabla 12 en Anexos).

Este clúster también es uno de los con más alta valoración en cuanto a la importancia para los trabajadores participantes, con un promedio de 6,19. Asimismo, este clúster obtuvo en promedio el valor más alto en relación a la percepción de implementación actual en la empresa, alcanzando un promedio de 3,36.

El promedio de la distancia al cuadrado al centroide del clúster para este caso se estimó en 0,01, lo cual permitiría afirmar la existencia de una alta homogeneidad del clúster y en la agrupación de ideas en su interior.

El quinto clúster identificado ha sido denominado *Efectividad del trabajo en ruta* y agrupa 14 de las ideas emergentes, las cuales tienen relación a cambios que pudieran implementarse para que el trabajo del proceso de recolección sea más eficiente. En ese sentido, se incluyen propuestas de mejoras tecnológicas para los equipos; cambios en la jornada de trabajo; y cambios en la organización del trabajo (ver tabla 12 en Anexos).

En promedio, las ideas de este clúster fueron catalogadas como las menos importantes, obteniendo un promedio de 5,28. En relación a la percepción de implementación, este clúster en particular obtuvo el tercer promedio más bajo (3,21).

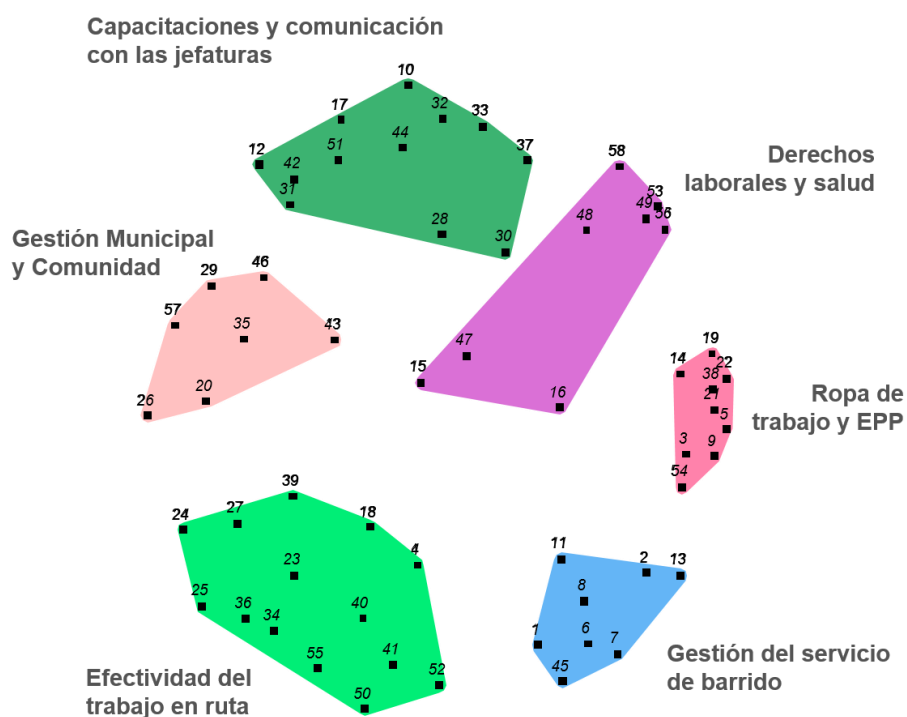
El promedio de la distancia al cuadrado al centroide del clúster fue de 0,07, observándose una mayor heterogeneidad del clúster en comparación al caso anterior.

Por último, se encuentra el clúster denominado *Gestión del servicio de barrido*, que agrupa un total de 8 de las ideas emergentes. Éstas se relacionan particularmente con el servicio de barrido y, en específico, con propuestas para mejorar la seguridad con que los auxiliares de barrido realizan su trabajo, así como con aspectos relacionados con la organización del trabajo de este servicio (ver tabla 12 en Anexos).

En relación a la percepción de importancia de las ideas de este clúster, en general no forma parte de los grupos clasificados como más importantes, obteniendo un promedio de 5,61. Con respecto a la percepción de implementación de estas ideas, este clúster obtuvo el promedio un promedio de 3,27, siendo el tercero más bajo en comparación a todos los clústers analizados.

El promedio de la distancia al cuadrado al centroide del clúster en este caso se estimó en 0,03, lo que también permitiría afirmar la existencia de una alta homogeneidad de este clúster y en la forma de agrupación de las ideas que lo componen.

Figura 3. Mapa de clústers



Fuente: Elaboración propia a través de herramienta R-CMap

Como fue señalado en la sección metodológica, los participantes de las sesiones de agrupación y valoración de las ideas emergentes eran diversos en cuanto a su edad, posición dentro de la empresa, ocupación y tiempo que llevaban trabajando en el rubro de la recolección, entre otros.

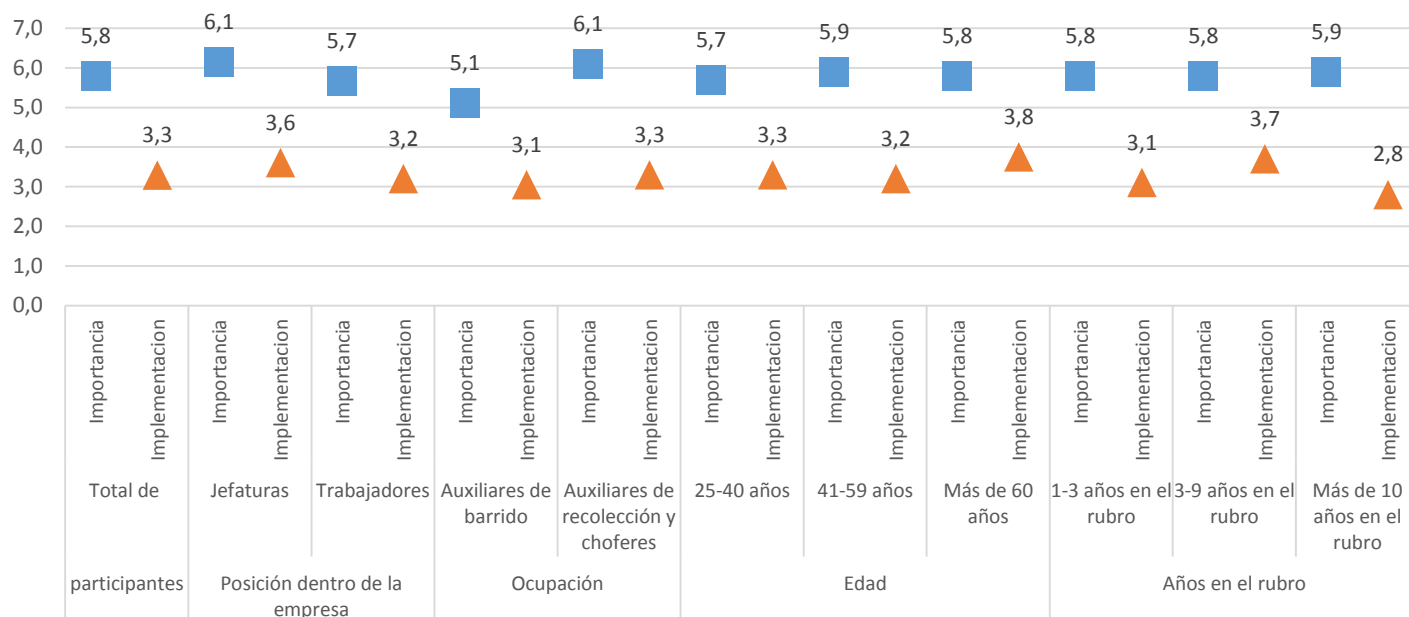
Los gráficos a continuación analizan, para cada uno de los clústers, el promedio de valoración de importancia y de percepción de implementación para el clúster completo, diferenciado según la posición dentro de la empresa de los participantes, su ocupación, su edad y los años que lleva cada uno en el rubro.

Como se observa en el gráfico 2, para el clúster de *capacitaciones y comunicación con las jefaturas*, las ideas pertenecientes a ese grupo resultaron ser valoradas con mayor importancia (mayor al promedio) por los representantes de jefaturas de la empresa y por los auxiliares de recolección y choferes.

Al contrario, el grupo que entregó una valoración más baja para este clúster de ideas fue el de los auxiliares de barrido. Esto pudiera relacionarse con la percepción generalizada de este grupo de trabajadores sobre la no existencia de comunicación fluida hacia las jefaturas y la percepción de que no son escuchados cuando han tenido algún problema en el trabajo. Es por ello que podría ser esperable que no prioricen medidas de este tipo, en base a la experiencia que manifiestan haber tenido hasta ahora.

En relación a la percepción del nivel de implementación de las propuestas contenidas en este clúster, en general que los representantes de las jefaturas de la empresa y los trabajadores de más de 60 años identificaron un nivel de implementación mayor de este tipo de medidas en comparación al total de participantes. Los trabajadores que llevan entre 3 y 9 años en el rubro, también mostraron esa tendencia, pero aquellos con más de 10 años en el rubro fueron quienes consideraron este tipo de medidas como menos implementadas.

Gráfico 2. Promedio de importancia y percepción de implementación según características de los participantes. Clúster: Capacitaciones y comunicación con las jefaturas



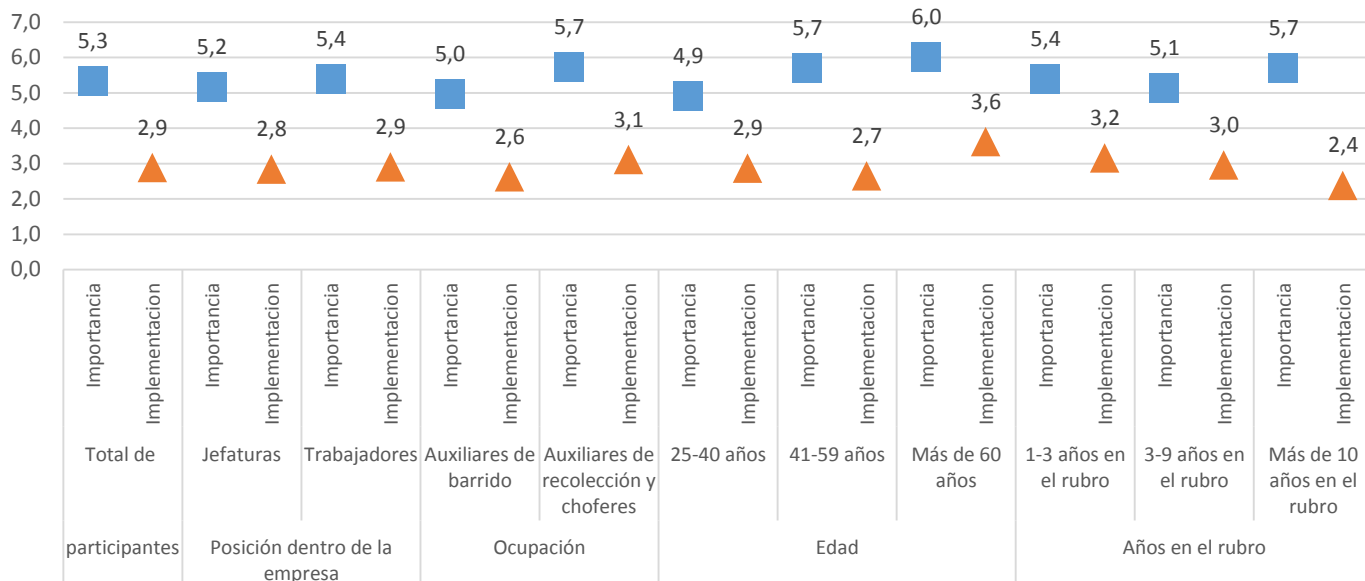
Fuente: Elaboración propia

Con respecto al clúster de *gestión municipal y comunidad*, los auxiliares de recolección y choferes; los trabajadores de más edad (entre 41 y 59 años y más de 60 años); y aquellos con más de 10 años en el rubro, son aquellos que dieron mayor importancia a las ideas emergentes contenidas en este clúster.

En el caso de los auxiliares de recolección y choferes, y en especial de estos últimos, estas medidas se relacionan directamente con los problemas que diariamente refieren tener con respecto a, por ejemplo, los vecinos de las comunas donde trabajan, los autos mal estacionados que impiden al camión pasar, entre otros. Esto claramente podría relacionarse con el hecho de que, para este grupo en particular, estas medidas hayan sido catalogadas como más importantes en comparación a los otros grupos de trabajadores.

En relación a la percepción de implementación de estas propuestas actualmente en la empresa, en general todos los grupos se asemejan al promedio del grupo completo. Sólo existe un promedio más alto para el caso de los trabajadores mayores de 60 años y para aquellos que llevan menos años en el rubro de la recolección. En este último caso, el promedio va descendiendo a medida que aumentan los años en el rubro, obteniéndose el promedio más bajo en percepción de implementación para el grupo que lleva más de años en el rubro (2,4).

Gráfico 3. Promedio de importancia y percepción de implementación según características de los participantes. Clúster: Gestión municipal y comunidad



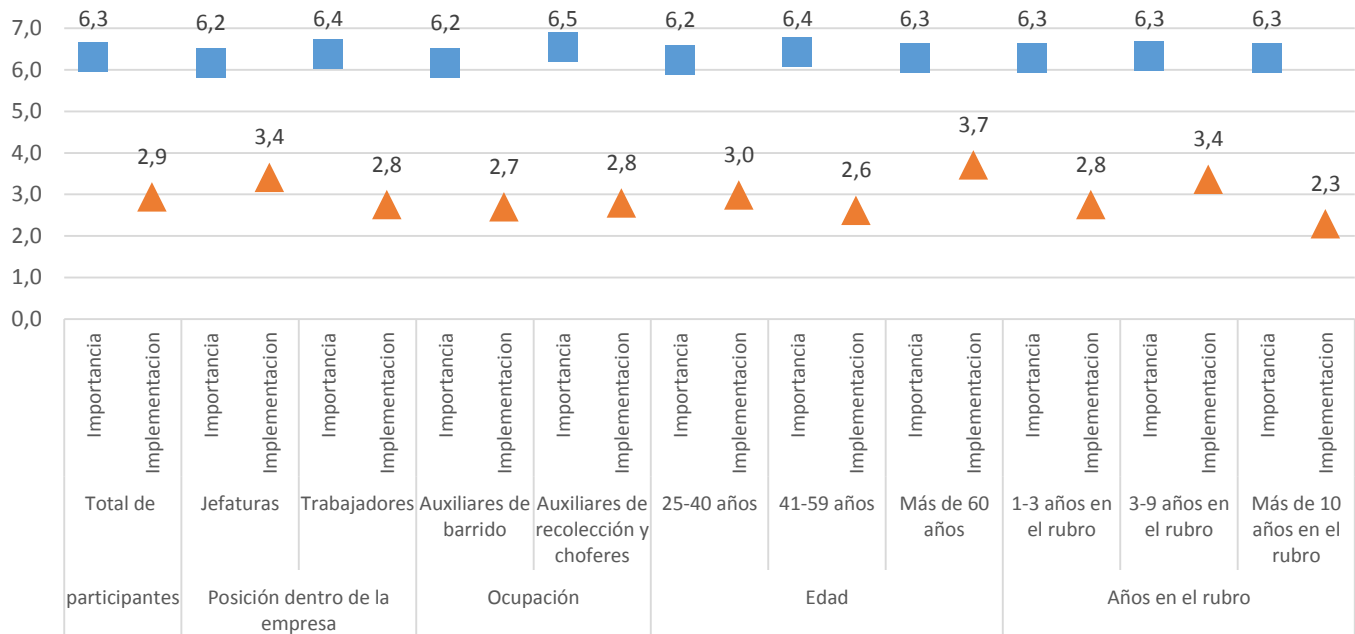
Fuente: Elaboración propia

El clúster de *derechos laborales y salud*, como se mencionó, es aquel que mostró el promedio más alto en cuanto a importancia para el grupo completo de participantes. Como es posible apreciar en el gráfico 4, los trabajadores auxiliares de recolección y choferes son aquellos que presentan un promedio levemente superior en la valoración de importancia que realizan para las ideas de este clúster. Para el resto de los grupos, no se observan mayores diferencias.

En relación a la percepción del grado de implementación de estas propuestas, a pesar que en todos los grupos se aprecia una valoración baja del grado de implementación de estas propuestas, los representantes de las jefaturas de la empresa, los trabajadores mayores de 60 años y los trabajadores que llevan entre 3 y 9 años en el rubro, son aquellos que perciben estas medidas con un mayor nivel de implementación actual en la empresa.

Al contrario, los trabajadores que llevan más de 10 años en el rubro de la recolección y aquellos que tienen entre 41 y 59 años, son aquellos que otorgaron un promedio más bajo con respecto al grado de implementación de estas propuestas actualmente en la empresa.

Gráfico 4. Promedio de importancia y percepción de implementación según características de los participantes. Clúster: Derechos laborales y salud

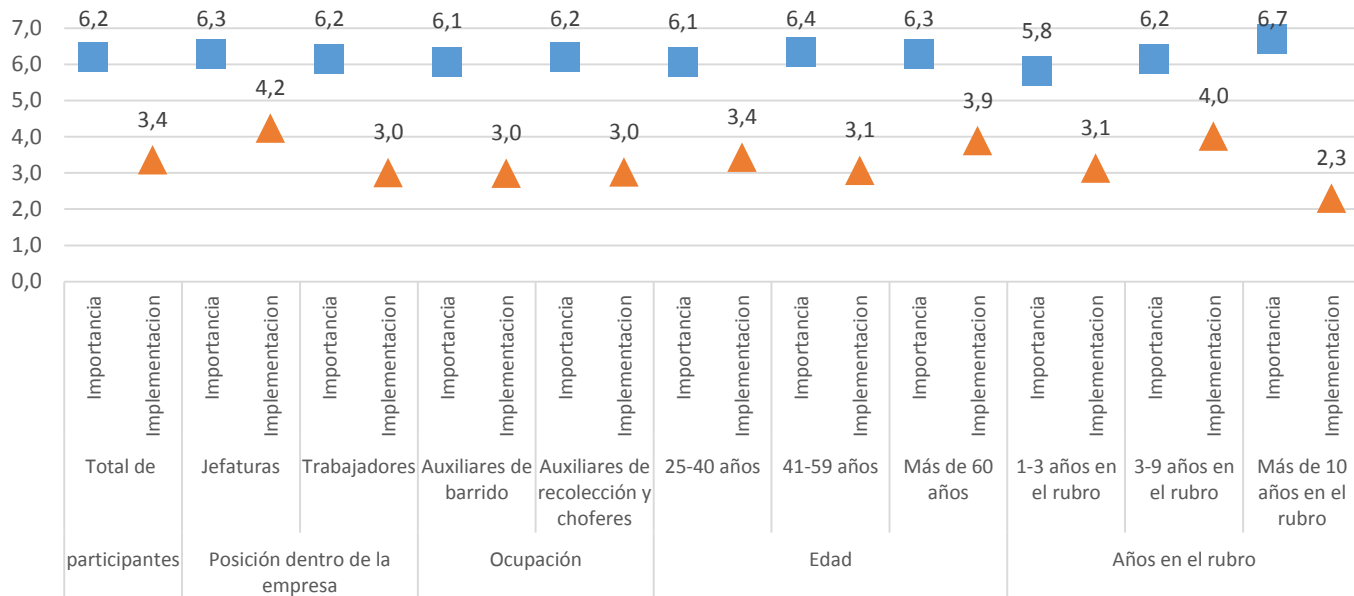


Fuente: Elaboración propia

Al igual que en el caso anterior, el clúster sobre *ropa de trabajo y Elementos de Protección Personal (EPP)* resultó ser uno de los que obtuvo el promedio más alto en cuanto a importancia por el grupo de participantes. En el gráfico 5 muestra que para el caso de los trabajadores que tienen entre 41 y 59 años, así como para aquellos que llevan más de 10 años en el rubro de la recolección, el promedio de valoración de importancia para las ideas que conforman este clúster es relativamente más alto que para el promedio del grupo. A su vez, el grupo que lleva menos tiempo trabajando en el rubro (1-3 años) son quienes otorgaron menos importancia a este tipo de propuestas.

En cuanto al grado de implementación, nuevamente las jefaturas son el grupo que perciben un mayor grado de implementación de estas medidas en comparación a los demás grupos de trabajadores y a todos los demás clústers. Asimismo, aunque en menor medida, destaca también la valoración de percepción de implementación que entregan los trabajadores mayores de 60 años y a aquellos que llevan entre 3 y 9 años en el rubro, la cual es levemente superior al promedio del grupo. Al contrario, los trabajadores con más de 10 años en el rubro de la recolección son aquellos que otorgaron la valoración más baja a este grupo de propuestas en cuanto a su grado de implementación.

Gráfico 5. Promedio de importancia y percepción de implementación según características de los participantes. Clúster: Ropa de trabajo y Elementos de Protección Personal (EPP)

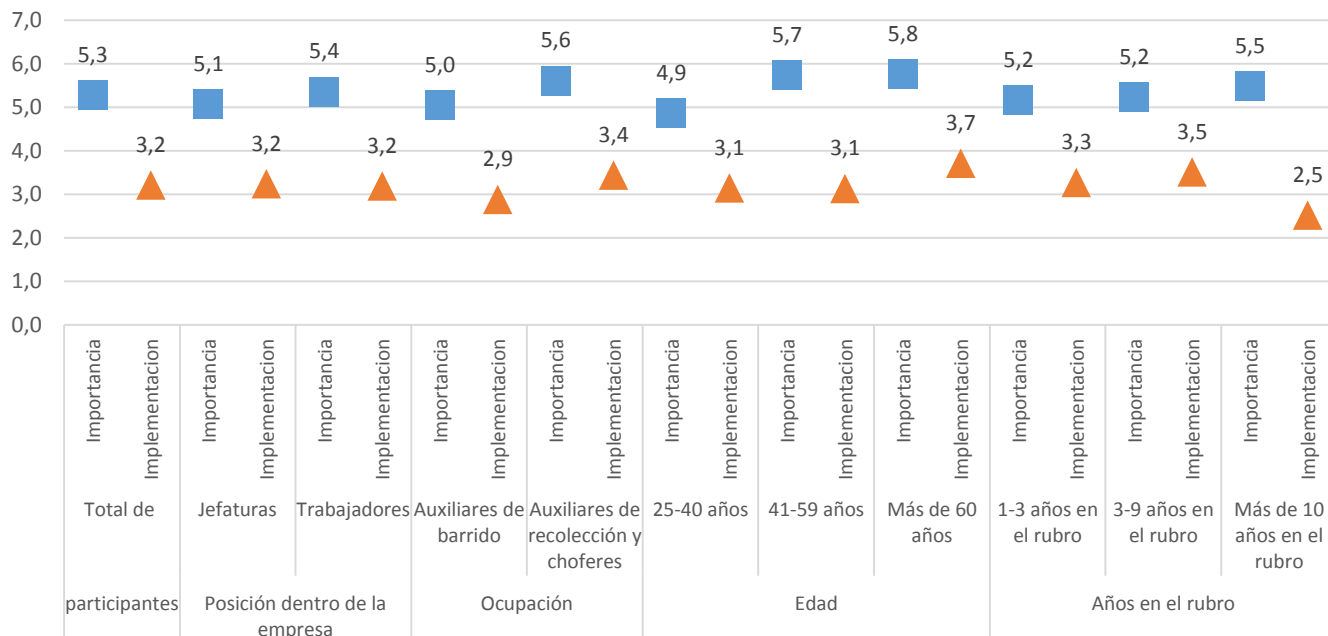


Fuente: Elaboración propia

Con respecto al clúster de *efectividad del trabajo en ruta*, éste resultó ser el grupo que obtuvo una de las valoraciones más bajas en cuanto a importancia. Si se observa el gráfico 6, es posible apreciar que el grupo de auxiliares de recolección y choferes, junto con los trabajadores que tienen entre 41 y 59 años y aquellos mayores de 60, son los que otorgaron una valoración promedio relativamente más alta que la del grupo total de participantes.

La apreciación del grado de implementación de las propuestas de este clúster fue levemente superior en los grupos de trabajadores mayores de 60 años y entre aquellos que llevan entre 3 y 9 años en el rubro de la recolección. Por el contrario, el grupo de los auxiliares de barrido y aquellos trabajadores que llevan más de 10 años en el rubro de la recolección son aquellos que entregaron una valoración más baja del grado de implementación de las propuestas de este clúster en comparación al grupo completo de participantes.

Gráfico 6. Promedio de importancia y percepción de implementación según características de los participantes. Clúster: Efectividad del trabajo en ruta

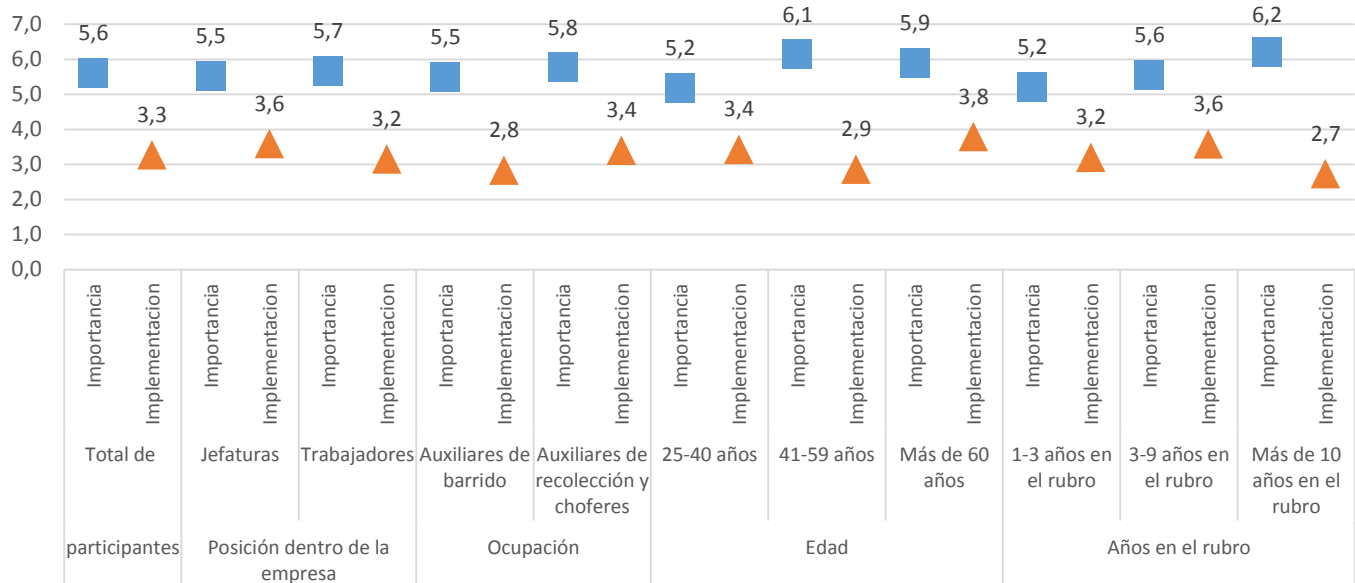


Fuente: Elaboración propia

Por último, el clúster sobre *gestión del servicio de barrido*, también resultó ser uno de los que obtuvo calificación más baja para el grupo completo de participantes. Destaca el caso de los trabajadores que tienen entre 41 y 59 años y aquellos que llevan más de 10 años en el rubro de la recolección, los cuales entregaron una valoración relativamente más alta de importancia a las ideas de este clúster en comparación al grupo completo.

Sobre el grado de implementación, llama la atención que los mismos grupos que entregaron un promedio levemente superior de importancia a este clúster, son también aquellos que perciben un grado de implementación de estas propuestas más bajo en comparación al promedio del grupo. Llama la atención en este sentido el caso de los auxiliares de barrido, quienes también son uno de los grupos que perciben que las propuestas relacionadas con la gestión del servicio de barrido tienen un grado de implementación bastante bajo, incluso menor al promedio del grupo total de participantes.

Gráfico 7. Promedio de importancia y percepción de implementación según características de los participantes. Clúster: Gestión del servicio de barrido



Fuente: Elaboración propia

Como último componente del análisis, a continuación se presentan los mapas zonales de acción para los distintos grupos de participantes del proceso de agrupación y valoración.

La figura 4 a continuación muestra el mapa zonal de acción obtenido para el grupo completo de participantes de las sesiones de agrupación y valoración y para todos los clústers en su conjunto. Si se analiza el cuadrante de color verde, es decir donde se encuentran posicionadas las ideas con alta valoración en cuanto a importancia, pero también aquellas que se perciben con un alto grado de implementación actualmente en la empresa, cabe destacar la idea 3 (*que se entregue el bloqueador solar a los auxiliares de barrido para protegerse del sol*) perteneciente al clúster B *ropa de trabajo y EPP*, resulta ser aquella valorada dentro de las ideas más importante y con mayor grado de implementación en la actualidad.

Asimismo, destaca la idea 11 (*que se asegure que los trabajadores firmen el libro de asistencia diariamente, en especial para los auxiliares de barrido*) perteneciente al clúster A *gestión del servicio de barrido*, como una de las ideas con mayor valoración sobre percepción de implementación y también con una alta valoración con respecto a la importancia.

La idea 14 (*mejorar la calidad de la ropa de trabajo que les entregan a los trabajadores para que sea acorde al clima (abrigada e impermeable en invierno y fresca en verano)*) perteneciente al clúster B *ropa de trabajo*, resultó ser aquella con la mayor puntuación de valoración en relación a importancia y una valoración también sobre la media para el caso de percepción de implementación.

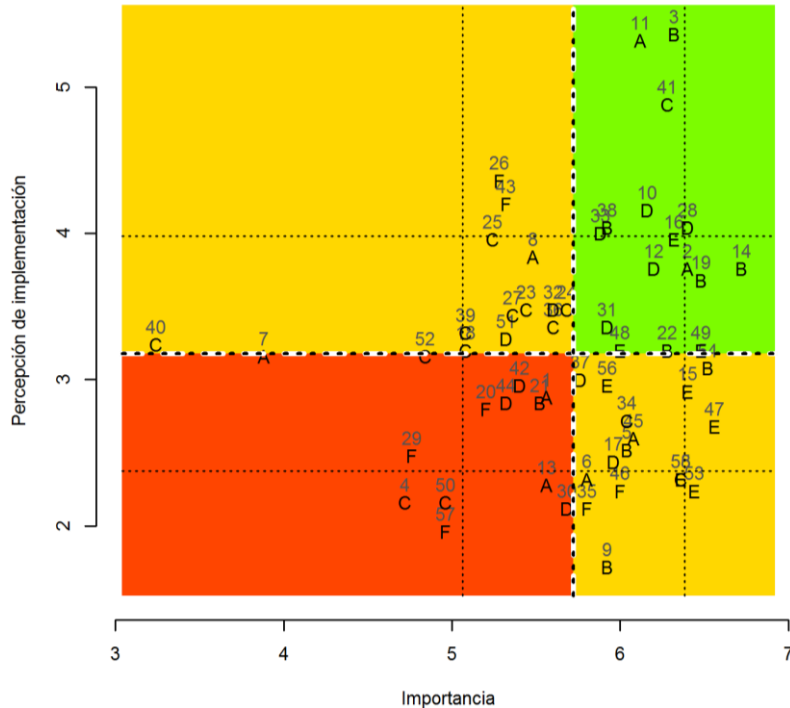
Por otro lado, en el cuadrante rojo, donde se ubican las ideas que puntuaron bajo la media tanto para importancia como para grado de implementación, destaca la idea 4 (*aumentar la jornada de trabajo de la semana para no tener que trabajar el día sábado*) perteneciente al clúster C *efectividad del trabajo en ruta*, al ser aquella con la valoración más baja en cuanto a importancia y percepción de implementación actual en la empresa.

En esa misma condición, aunque con un nivel de valoración algo superior en cuanto a percepción de implementación, se encuentra la idea 29 (*sanciones de tipo monetario a trabajadores que incurren en conductas riesgosas, en base a observaciones en terreno*) del clúster F *gestión municipal y comunidad*, la cual fue valorada como una de las menos importantes para el grupo.

De las ideas posicionadas en los otros dos cuadrantes, destaca la 47 *mejorar los sueldos de los trabajadores en las licitaciones* del clúster E *derechos laborales y salud*, la cual resulta tener una de las valoraciones más altas en cuanto a importancia, pero que es percibida con un bajo nivel de implementación.

Asimismo, la idea 26 *que la empresa financie/facilite cursos a los auxiliares de recolección para la obtención de licencia tipo A4 (para poder trabajar como chófer de camión)*, del clúster F *gestión municipal y comunidad*, es valorada con un alto grado de implementación, pero en cuanto a importancia, se encuentra bajo el promedio general.

Figura 4. Mapas zonales de acción. Grupo completo



Fuente: Elaboración propia a través de herramienta R-CMap

Nomenclatura clústers: A: Gestión del servicio de barrido; B: Ropa de trabajo y EPP; C: Efectividad del trabajo en ruta; D: Capacitaciones y comunicación con las jefaturas; E: Derechos laborales y salud; F: Gestión Municipal y Comunidad

Claramente la posición de las ideas en el mapa zonal de acción va cambiando para los distintos grupos de participantes de las sesiones de agrupación y valoración. Por ello, a continuación se muestran estos mapas diferenciados para representantes de la empresa, para los trabajadores en su conjunto y, por último, diferenciando a los auxiliares de barrido de los auxiliares de recolección y choferes.

En el caso del mapa zonal de acción para los representantes de las jefaturas de la empresa (figura 5), se observa en primer lugar un desplazamiento hacia arriba del eje que marca la media en la percepción de implementación de las propuestas para este grupo. Esto quiere decir que, para los representantes de la empresa, existe en general una valoración más alta del grado de implementación de las propuestas en comparación al grupo total.

Para este grupo, la idea que obtiene la valoración de importancia más alta es la 28 *controles en terreno frecuentes (al menos una vez al día) por parte del equipo de prevención de riesgos, para evaluar conductas ante el riesgo y uso de EPP* del clúster D *capacitaciones y comunicación con las jefaturas*. A su vez, es posible apreciar una mayor cantidad de ideas en el extremo superior derecho del cuadrante color verde del mapa. Tal es el caso de las ideas 11 y 3, analizadas anteriormente, que se posicionan al extremo del mapa al aumentar la percepción de implementación de estas medidas.

Asimismo, las ideas 12 (*mayor capacitación a los supervisores para que cumplan mejor su labor*) del clúster D *capacitaciones y comunicación con las jefaturas*, y 38 (*uso obligatorio y entrega de antiparras para compactar*) del clúster B *ropa de trabajo y EPP*, destacan en el cuadrante verde en el caso de los representantes de la empresa al ser consideradas más importantes y con un alto grado de implementación.

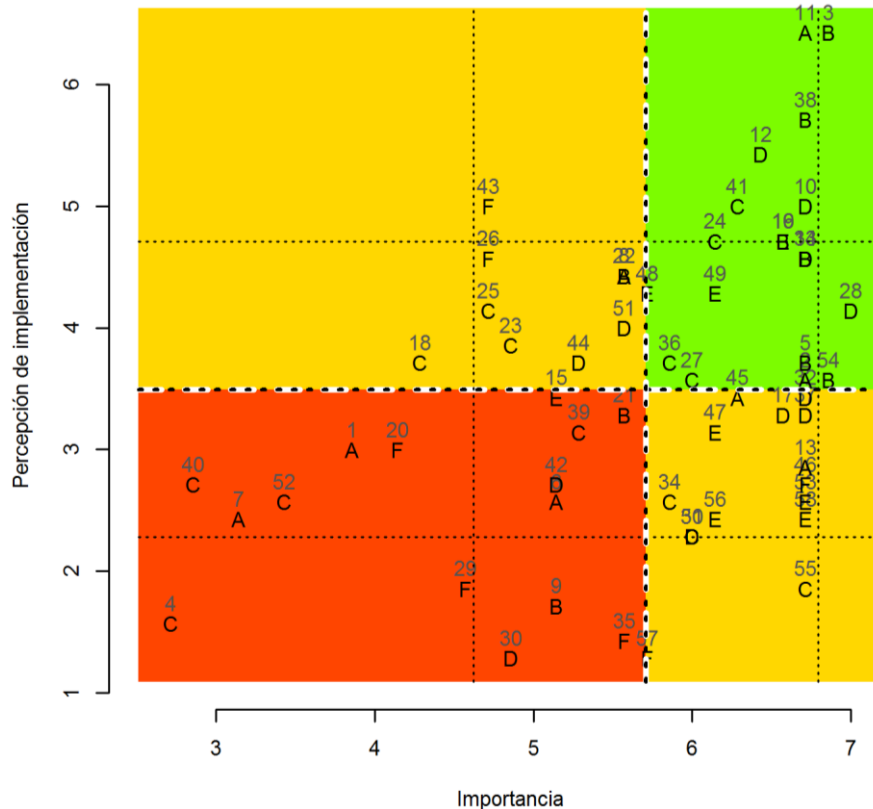
En el caso de las ideas que se ubican en el cuadrante inferior izquierdo de color rojo, en general se observa mayor dispersión de éstas en el cuadrante al existir mayor variabilidad en la valoración de importancia y percepción de implementación que hacen los representantes de la empresa.

Así, por ejemplo, la idea 4 (*aumentar la jornada de trabajo de la semana para no tener que trabajar el día sábado*) perteneciente al clúster C *efectividad del trabajo en ruta*, fue clasificada como la menos importante y la con menor grado de implementación para este grupo. A pesar que en el caso del mapa anterior esta idea también era parte de este cuadrante, ésta presentaba una valoración de importancia mucho mayor que para el grupo de representantes de la empresa.

Por último destaca en este cuadrante la idea 40 (*menor cantidad de auxiliares de recolección por camión*) del clúster C *efectividad del trabajo en ruta*, la cual en el mapa anterior que consideraba a la totalidad de los participantes estaba en el límite entre el cuadrante inferior y superior izquierdo, pero que en el caso de los representantes de la empresa se ubica en el extremo izquierdo del cuadrante rojo al haber disminuido su percepción de implementación.

De las ideas que se ubican en los otros dos cuadrantes del mapa para este grupo, la idea 43 *mejorar la relación con los inspectores municipales* del clúster F *gestión municipal y comunidad*, resulta ser aquella con alta valoración en cuanto a su nivel de implementación, pero que sin embargo se percibe como poco importante. En el otro extremo, se observa la idea 55 *que se pongan cámara trasera en los camiones para ayudar al chofer a ver a los auxiliares* del clúster C *efectividad del trabajo en ruta*, la cual es valorada con la más alta importancia, pero al mismo tiempo con un bajo grado de implementación en la actualidad.

Figura 5. Mapas zonales de acción. Participantes de la empresa



Fuente: Elaboración propia a través de herramienta R-CMap

Nomenclatura clústers: A: Gestión del servicio de barrido; B: Ropa de trabajo y EPP; C: Efectividad del trabajo en ruta; D: Capacitaciones y comunicación con las jefaturas; E: Derechos laborales y salud; F: Gestión Municipal y Comunidad

La figura 6 muestra el mapa zonal de acción para el caso de los trabajadores. Para este grupo, la idea con la valoración más alta en cuanto a importancia es la número 15 *que los trabajadores puedan hacer su trabajo tranquilos, sin miedo a que les estén sacando fotos si están descansando un momento o comiendo algo* del clúster *derechos laborales y salud*. Pero, al mismo tiempo, esta idea es valorada bajo el promedio en grado de implementación.

La distribución de las ideas en el cuadrante superior derecho de color verde muestra bastante similitud en relación al mapa con la totalidad de los participantes, salvo por la idea 41 del clúster *C efectividad del trabajo en ruta*, que aumenta su valoración en cuanto al grado de implementación. Esta idea hace referencia a *instalar luces en la parte de atrás del camión*, la cual se percibe como poco implementada actualmente en la empresa por parte de los representantes de las jefaturas.

Asimismo, en el cuadrante inferior izquierdo de color rojo las ideas 57 y 50 de los clúster *F gestión municipal y comunidad* y *C efectividad del trabajo en ruta* respectivamente, se trasladan hacia el extremo izquierdo del mapa al disminuir en importancia para los

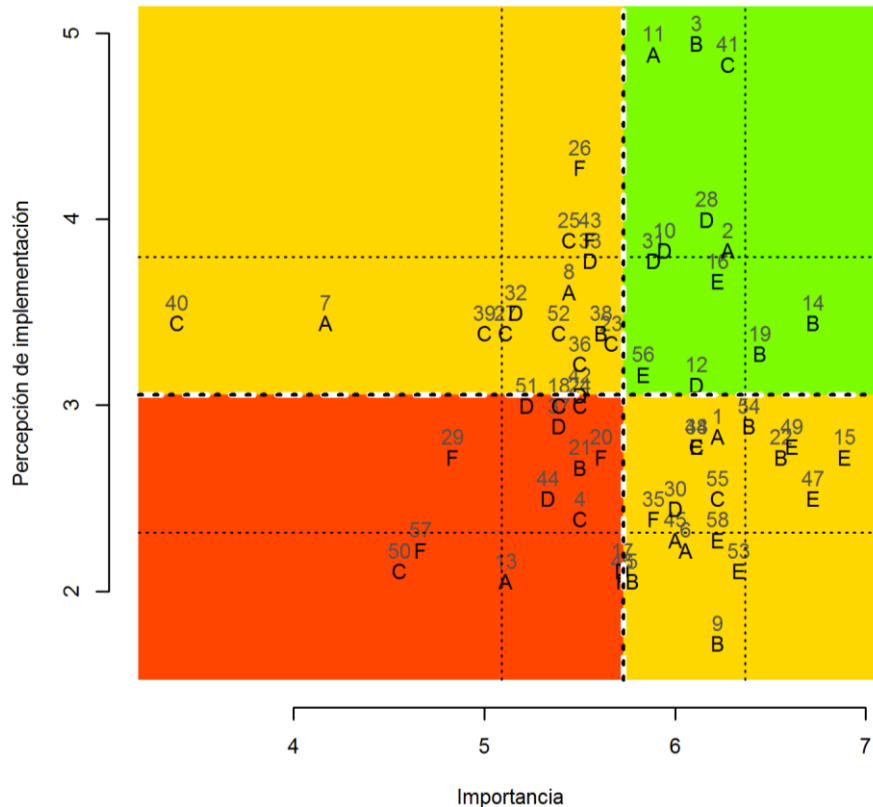
trabajadores en comparación a los representantes de la empresa. Estas ideas dicen relación con *que los trabajadores de cada camión o ruta tengan una reunión con los vecinos para presentarse, antes de iniciar el servicio* (idea 57) y *equipos apropiados para la conducción en nieve, como instalación de cadenas para neumáticos* (idea 50), las cuales no parecen ser prioritarias para el caso de la empresa.

En ese mismo cuadrante se observan ideas como la 4 (*aumentar la jornada de trabajo de la semana para no tener que trabajar el día sábado*) perteneciente al clúster C *efectividad del trabajo en ruta*, la cual fue clasificada como la menos importante para el caso de los representantes de la empresa. Esto cambia al analizar el mapa de los trabajadores, ya que para este grupo esta propuesta resulta más importante y, por ende, se traslada más cerca del centro del mapa.

Por otro lado, destacan ideas como la 13 *que se le entreguen conos a los auxiliares de barrido para protegerse de choques o atropellos*, perteneciente al clúster A *gestión del servicio de barrido*, la cual en el caso del mapa de los trabajadores disminuye en importancia en comparación a los representantes de la empresa, y se traslada al cuadrante inferior izquierdo de color rojo.

Por último cabe señalar el cambio que ocurre con la idea 44 *generar un canal escrito para que los trabajadores manifiesten sus preocupaciones respecto de su salud y seguridad*, que en el mapa zonal de los trabajadores se posiciona en el cuadrante inferior izquierdo de color rojo por percibirse una baja implementación. En el caso de la empresa esta propuesta es parte del cuadrante superior izquierdo, lo cual indicaría que para la empresa existirían actualmente ciertos canales de comunicación con los trabajadores, pero que estos últimos no están percibiendo como importantes por los trabajadores en la actualidad.

Figura 6. Mapas zonales de acción. Trabajadores



Fuente: Elaboración propia a través de herramienta R-CMap

Nomenclatura clústers: A: Gestión del servicio de barrido; B: Ropa de trabajo y EPP; C: Efectividad del trabajo en ruta; D: Capacitaciones y comunicación con las jefaturas; E: Derechos laborales y salud; F: Gestión Municipal y Comunidad

Los últimos dos mapas zonales de acción permitirán profundizar mayormente en la percepción de los trabajadores, puesto que se construyeron para el grupo de los auxiliares de barrido (figura 7) y para el grupo de los auxiliares de recolección y choferes (figura 8) por separado.

En el caso de los auxiliares de barrido (figura 7), en primer lugar, se observa un desplazamiento de los ejes que marcan la media de importancia y percepción de implementación. Esto señalaría que, para este grupo de trabajadores, la percepción del grado de implementación de las ideas emergentes en general es menor que para los otros grupos. Asimismo, los auxiliares de barrido en general entregan una menor valoración de importancia a las propuestas que el resto de los participantes.

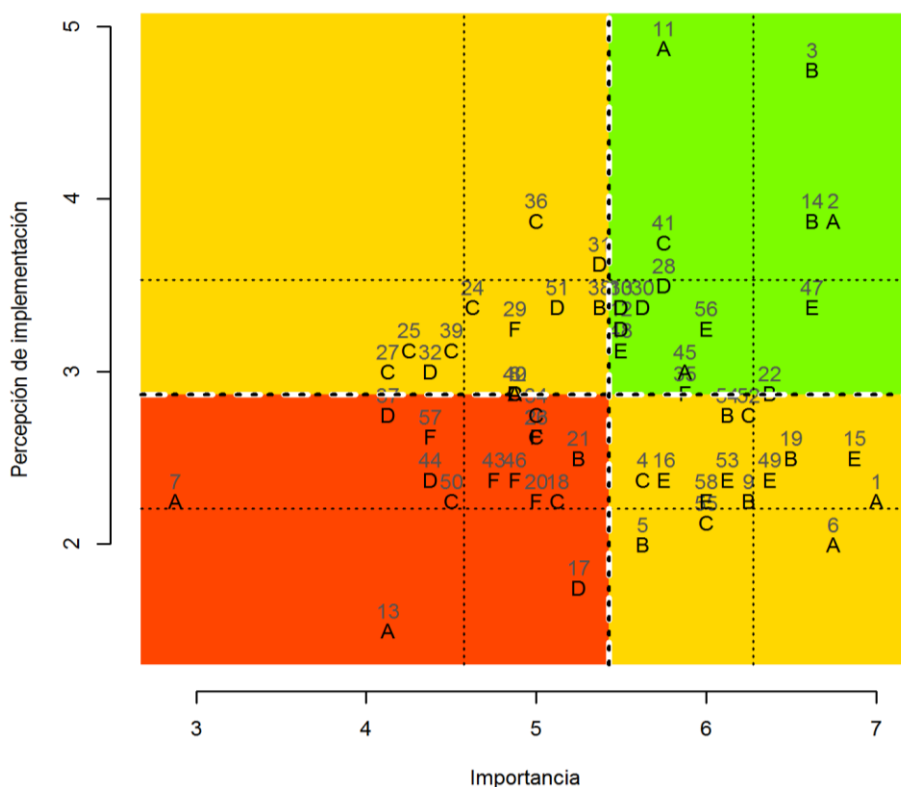
Para este grupo, la propuesta con la mayor valoración de importancia es la idea 1 *que los auxiliares de barrido tengan una ruta fija de trabajo, sin que los estén cambiando constantemente a distintos lugares en la comuna* del clúster A *gestión del servicio de*

barrido. Sin embargo, esta se percibe como poco implementada y resulta ser una de las propuestas menos importantes según la percepción de los representantes de la empresa.

Asimismo, la propuesta 13 que se le entreguen conos a los auxiliares de barrido para protegerse de choques o atropellos del clúster A gestión del servicio de barrido, obtiene una de las valoraciones más bajas en cuanto a implementación para este grupo de trabajadores, a pesar que para opinión de los representantes de la empresa la valoración del grado de implementación de esta propuesta es mucho mayor.

La idea 7 que se cambien las escobas con las que trabajan los auxiliares de barrido por escobillones plásticos del clúster A gestión del servicio de barrido, se ubica para este grupo en el cuadrante inferior izquierdo del mapa, al contar con una valoración más baja en cuanto a implementación si se compara con la percepción de todos el grupo de trabajadores en general.

Figura 7. Mapas zonales de acción. Auxiliares de barrido



Fuente: Elaboración propia a través de herramienta R-CMap

Nomenclatura clústers: A: Gestión del servicio de barrido; B: Ropa de trabajo y EPP; C: Efectividad del trabajo en ruta; D: Capacitaciones y comunicación con las jefaturas; E: Derechos laborales y salud; F: Gestión Municipal y Comunidad

Si se analiza el mapa de los auxiliares de recolección y choferes (figura 8), se observan ciertas diferencias que vale la pena mencionar. Primero, la idea que para este grupo tiene la mayor valoración en cuanto a importancia y percepción de implementación, es la 41 relacionada con poner luces en la parte detrás del camión, la cual no es tan importante para el caso de los auxiliares de barrido.

Lo mismo ocurre con la idea 43, sobre mejorar la relación con los inspectores municipales, la cual reviste una amplia valoración de importancia e implementación para este grupo de trabajadores. Esta propuesta tampoco resultó ser relevante para el caso de los auxiliares de barrido encontrándose incluso en el mapa de este grupo en el cuadrante inferior izquierdo de color rojo.

La idea 16, *que se establezcan y respeten tiempos para comer e ir al baño*, del clúster E *derechos laborales*, es percibida con alto grado de implementación en el caso de los auxiliares de recolección y choferes, pero desciende importantemente en esta escala para el caso de los auxiliares de barrido. Esto claramente podría relacionarse con la posibilidad que tienen los auxiliares de recolección y choferes de regresar a la base donde cuentan con esas facilidades, al contrario de lo que ocurre con los auxiliares de barrido que deben generalmente solucionar los problemas de baño y alimentación en la ruta.

La idea 25 *automatización del trabajo, por medio de camiones que incorporen facilidades mecánicas y tecnológicas* del clúster C *efectividad del trabajo en ruta*, resulta también como una de las ideas con mayor valoración de importancia para este grupo a diferencia de lo que ocurre en el caso de los auxiliares de barrido. Esta diferenciación podría tener que ver con la parte del proceso productivo con que ambos grupos se relacionan; mientras que para los choferes y auxiliares de recolección esta medida podría generar cambios positivos para la realización de su trabajo, para los auxiliares de barrido no resulta ser prioritaria.

En el cuadrante inferior izquierdo, destaca la idea 29 *sanciones de tipo monetario a trabajadores que incurren en conductas riesgosas, en base a observaciones en terreno* del clúster F *gestión municipal y comunidad*, la cual es valorada con baja importancia e implementación para este grupo, así como para los representantes de la empresa. Esto no ocurre en el caso de los auxiliares de barrido, quienes perciben esta medida con un nivel de implementación superior al promedio.

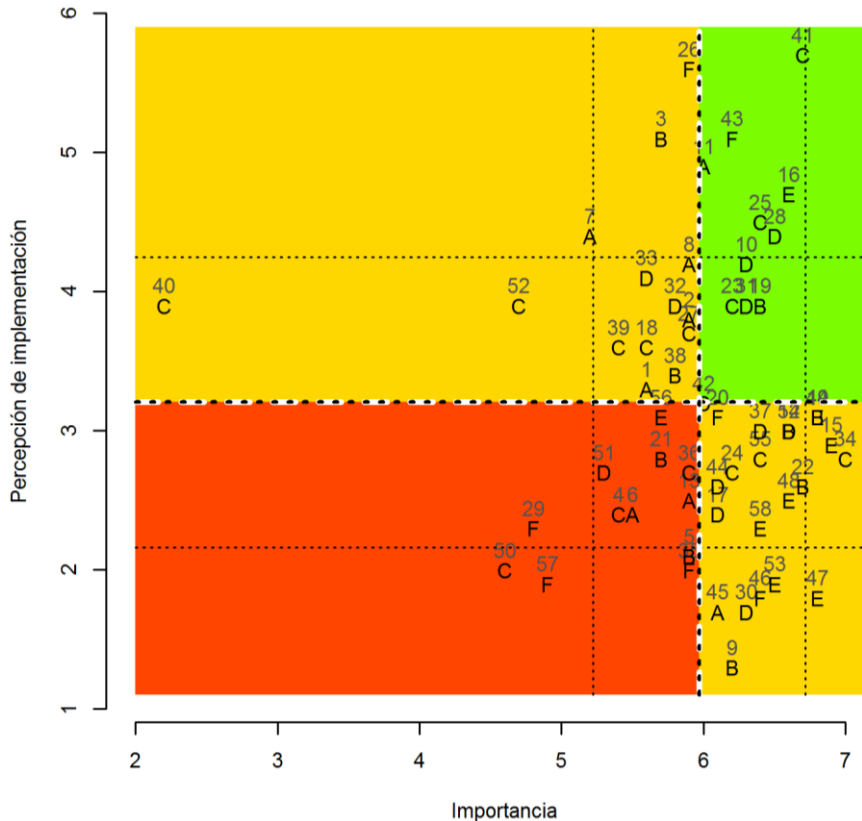
La idea 6 *que se de permiso a los auxiliares de barrido para retirarse a sus casas si está lloviendo* del clúster A *gestión del servicio de barrido*, se posiciona en el mapa en el cuadrante inferior izquierdo al no percibirse como importante y poco implementada para el grupo de auxiliares de recolección y choferes. Al contrario, en el caso de los auxiliares de barrido, ésta es una de las propuestas valoradas como más importante.

Por último, destaca la idea 36 *supervisar el arreglo de los camiones que hacen OTs* del clúster C *efectividad del trabajo en ruta*, la cual para este grupo se percibe con un mayor nivel de implementación, pero que en el caso de los auxiliares de barrido esta valoración es bastante menor.

De las ideas que se ubican en los otros dos cuadrantes, destaca la idea 40 *menor cantidad de auxiliares de recolección por camión* del clúster C *efectividad del trabajo en ruta*, la cual es valorada como la menos importante para el grupo de auxiliares de recolección y choferes, pero con un nivel de implementación sobre el promedio. La razón de ello podría asociarse a la modificación que implicaría en la organización del trabajo de este grupo de trabajadores, ya que al reducir la cantidad de auxiliares de recolección, podría aumentar la carga de trabajo y aumentar las probabilidades de accidente.

Al contrario, la idea 34 *mayor cantidad de camiones disponibles para situaciones de desajustes en las rutas* del clúster C *efectividad del trabajo en ruta*, resulta ser la idea valorada con mayor importancia para este grupo de trabajadores. En el caso de los representantes de la empresa y especialmente de los auxiliares de barrido, esta idea es valorada más bajo en la escala de importancia.

Figura 8. Mapas zonales de acción. Auxiliares de recolección y choferes



Fuente: Elaboración propia a través de herramienta R-CMap

Nomenclatura clústers: A: Gestión del servicio de barrido; B: Ropa de trabajo y EPP; C: Efectividad del trabajo en ruta; D: Capacitaciones y comunicación con las jefaturas; E: Derechos laborales y salud; F: Gestión Municipal y Comunidad

VI. Propuesta de diseño de una estrategia preventiva en materia de salud y trabajo para los trabajadores de la recolección de residuos domiciliarios

En esta sección se presentará la propuesta de estrategia preventiva en materia de salud y seguridad que se ha diseñado en el marco del presente estudio. Para ello será utilizada la información levantada mediante concept mapping, y en específico, las propuestas que los distintos participantes del grupo diseñaron, valoraron y ordenaron.

Como se observa en la figura 9, en base a la conformación de los clústers explicados en detalle en la sección anterior, la estrategia preventiva cuenta con 6 dimensiones principales y 15 sub-dimensiones. A continuación serán explicadas cada una en detalle, junto a sus objetivos e ideas que la componen.

A su vez, se buscarán identificar líneas de acción prioritarias en cada caso de acuerdo a la valoración de los participantes. Para ello, se analizará el mapa zonal de acción del grupo de los trabajadores (auxiliares de barrido, choferes y auxiliares de recolección) en comparación al de los representantes de la empresa para cada dimensión. Esta herramienta, como ya se reiteró, tiene la potencialidad de identificar las propuestas actualmente implementadas en la empresa y también valoradas por los trabajadores; aquellas no implementadas y no valoradas por los trabajadores; aquellas con alto grado de implementación, pero baja importancia; y con alta importancia, pero con bajo grado de implementación.

Para la identificación de las líneas de acción prioritarias, y en base al análisis del mapa zonal de acción, se han identificado 4 mecanismos en base a los cuales esas líneas de acción pueden ser planificadas.

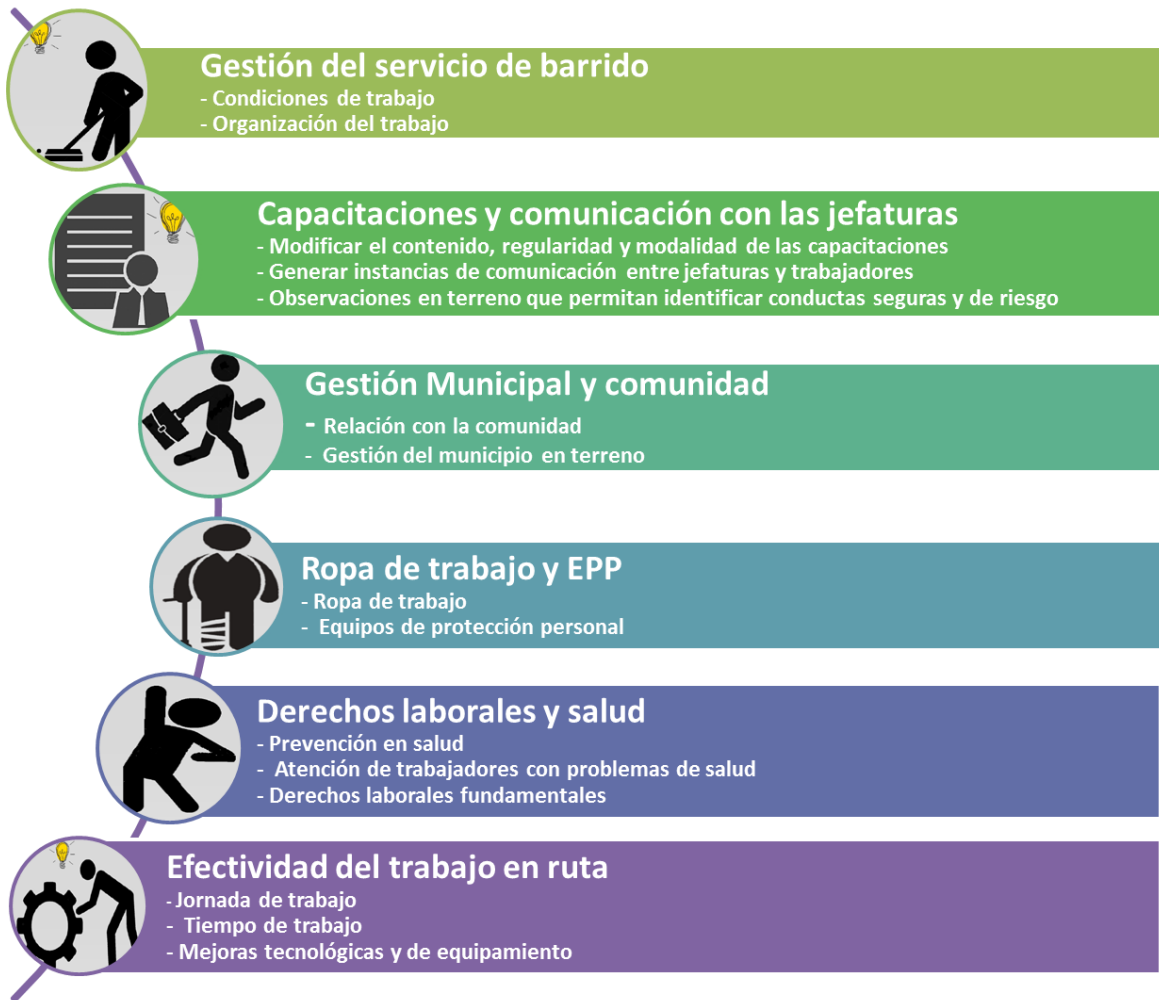
El primero de ellos dice relación con las propuestas que se encuentran en el cuadrante superior derecho del mapa (de color verde). Este tipo de propuestas corresponden a aquellas con alta valoración y grado de implementación, por ende, son aquellas medidas que la empresa está aplicando actualmente y que los trabajadores están visibilizando y valorando. Por esta razón, estas medidas debieran seguir siendo parte del plan de acción preventivo en materia de salud y seguridad en el corto plazo.

En segundo lugar, están las propuestas que se ubican en el cuadrante inferior derecho. Este grupo de propuestas se definen como aquellas con potencialidad de aumentar su grado de implementación en el mediano y corto plazo, ya que son aquellas aún no completamente implementadas, pero que son valoradas como importantes para el grupo de trabajadores.

En tercer lugar, las líneas de acción prioritarias también pueden definirse en base a aquellas propuestas que actualmente la empresa está implementando, pero que los trabajadores no perciben como importantes, es decir aquellas ubicadas en el cuadrante superior izquierdo. Para este tipo de propuestas las líneas de acción debieran focalizarse en visibilizar mayormente entre los trabajadores las medidas que la empresa está adoptando en materia de salud y seguridad, lo que presumiblemente permitiría aumentar la valoración de importancia que los trabajadores hacen de ellas.

Por último, es posible definir líneas de acción en base a las propuestas que se encuentran en el cuadrante inferior izquierdo. Este grupo de propuestas deberían analizarse en profundidad por si es que alguna de ellas pudiera ser importante para los representantes de la empresa por ejemplo – a pesar que no lo sea para los trabajadores –, y en ese caso las líneas estratégicas debieran enfocarse en cómo involucrar a los trabajadores para su implementación. Al contrario, si tanto para trabajadores como para representantes de la empresa ciertas ideas se mantienen en este cuadrante, éstas deberían ser re-estructuradas o re-consideradas en caso que de alguna forma sean parte de la estrategia preventiva actual de la empresa.

Figura 9. Estructura de la estrategia preventiva de salud y seguridad



Fuente: Elaboración propia

6.1. Primera dimensión. Gestión del servicio de barrido

La primera dimensión de la estrategia preventiva tiene por objetivo mejorar las condiciones y la organización del trabajo para los trabajadores que se desempeñan como auxiliares de barrido. Para esta dimensión se han identificado 2 sub-dimensiones:

6.1.1 Sub-dimensión Condiciones de trabajo

Esta sub-dimensión agrupa las propuestas relacionadas con mejorar las condiciones de seguridad de este grupo de trabajadores y de los implementos entregados para realizar su trabajo. Las propuestas de esta sub-dimensión son:

- Pintar los carros de los auxiliares de barrido de colores llamativos y con huinchas reflectantes para que sean visibles a los autos o micros
- Que se le entreguen conos a los auxiliares de barrido para protegerse de choques o atropellos
- Que se cambien las escobas con las que trabajan los auxiliares de barrido por escobillones plásticos
- Proporcionar servicio de baños en diferentes puntos de los recorridos de los auxiliares de barrido
- Que se disponga de un espacio seguro, protegido del clima y cerrado con llave al cual puedan tener acceso los auxiliares de barrido para dejar su carro e implementos de trabajo una vez terminada su jornada de trabajo

6.1.2. Sub-dimensión Organización de trabajo:

Esta sub-dimensión agrupa las propuestas relacionadas con cambios en la forma que el trabajo de los auxiliares de barrido se lleva a cabo. Las propuestas de esta sub-dimensión son:

- Que se dé permiso a los auxiliares de barrido para retirarse a sus casas si está lloviendo
- Que los auxiliares de barrido tengan una ruta fija de trabajo, sin que los estén cambiando constantemente a distintos lugares en la comuna
- Que se asegure que los trabajadores firmen el libro de asistencia diariamente, en especial para los auxiliares de barrido

6.1.3. Líneas de acción prioritarias para la dimensión

La figura 10 muestra el mapa zonal de acción del grupo de trabajadores en comparación al de los representantes de la empresa para esta dimensión de la estrategia preventiva.

En base a los mecanismos señalados para identificar líneas de acción prioritarias, se encuentran primero las ideas *11 que se asegure que los trabajadores firmen el libro de asistencia diariamente, en especial para los auxiliares de barrido* y *2 pintar los carros de los auxiliares de barrido de colores llamativos y con huinchas reflectantes para que sean visibles a los autos o micros* en el cuadrante superior derecho.

Estas medidas corresponden a acciones que actualmente son parte de la estrategia preventiva de salud y seguridad de la empresa y que, al ser también valoradas como positivas por los trabajadores, debieran considerarse como acciones prioritarias de

mantener en el corto plazo. Al analizar el mapa zonal de acción de los representantes de la empresa para esta dimensión, se observa que la percepción de implementación de la idea 2 es bastante menor que en el caso de los trabajadores, por lo que esta medida debería ser un aspecto clave a implementar o mejorar en el corto plazo.

En el caso de las ideas que se ubican en el cuadrante superior izquierdo, se identifican la idea 8 *que se disponga de un espacio seguro, protegido del clima y cerrado con llave al cual puedan tener acceso los auxiliares de barrido para dejar su carro e implementos de trabajo una vez terminada su jornada de trabajo* y 7 *que se cambien las escobas con las que trabajan los auxiliares de barrido por escobillones plásticos*. Estas son medidas que actualmente se estarían implementando en la empresa, pero que para los trabajadores no serían importantes.

Con respecto a la primera de ellas (idea 8), de los grupos focales con auxiliares de barrido se discutió con respecto a las medidas que debían tomar ellos por su cuenta para dejar guardados sus implementos de trabajo luego de terminar la jornada. Muchos daban cuenta de que actualmente dejan el carro en su domicilio particular o en casas de vecinos que les facilitaban un espacio. El hecho de que diariamente busquen ese tipo de soluciones para el problema identificado, pudiera explicar el hecho de que no valoren con tanta importancia esta propuesta y que, de alguna forma, la consideren implementada en la actualidad.

La idea relacionada con el recambio de escobillones plásticos, pareciera no ser del todo importante para el grupo de trabajadores en general. En la reunión de validación realizada con ellos, se especificó que a su parecer sería más indicado el agregar un escobillón plástico a los materiales que les son entregados actualmente a los auxiliares de barrido. Esto ya que el tipo de escobillón actual que utilizan resulta útil para ciertas tareas y el de plástico para otras. Así, tal abordaje de esta medida pudiera ser una alternativa a la inquietud planteada por los trabajadores, que permitiría que esta propuesta sea valorada con mayor importancia por el grupo de trabajadores.

De las ideas que se debiera buscar implementar en el corto y mediano plazo, destacan aquellas del cuadrante inferior derecho, es decir aquellas valoradas como muy importantes por los trabajadores, pero que no están siendo implementadas actualmente por la empresa. Dentro de ellas se encuentran la idea 1 *que los auxiliares de barrido tengan una ruta fija de trabajo, sin que los estén cambiando constantemente a distintos lugares en la comuna*; la idea 45 *proporcionar servicio de baños en diferentes puntos de los recorridos de los auxiliares de barrido*; y la idea 6 *que se dé permiso a los auxiliares de barrido para retirarse a sus casas si está lloviendo*.

Con respecto a la idea 1, existe considerable discrepancia entre la percepción de importancia de esta medida para los trabajadores y para los representantes de la empresa. Para los últimos, esta medida se encuentra definida como una de las menos importantes. En este caso, sería fundamental poder considerar esta inquietud de los trabajadores al momento de realizar las planificaciones en base a las cuales los auxiliares de barrido son asignados a sus rutas de trabajo. La relación que entabla este tipo de trabajadores con el entorno en el que se desempeñan – vecinos, locatarios, colegios cercanos, etc – resulta fundamental para solucionar problemas de su labor como, por ejemplo, el no contar con baño en la ruta de trabajo. Los cambios de ruta dificultan la construcción de esos lazos y, por ende, el trabajo diario.

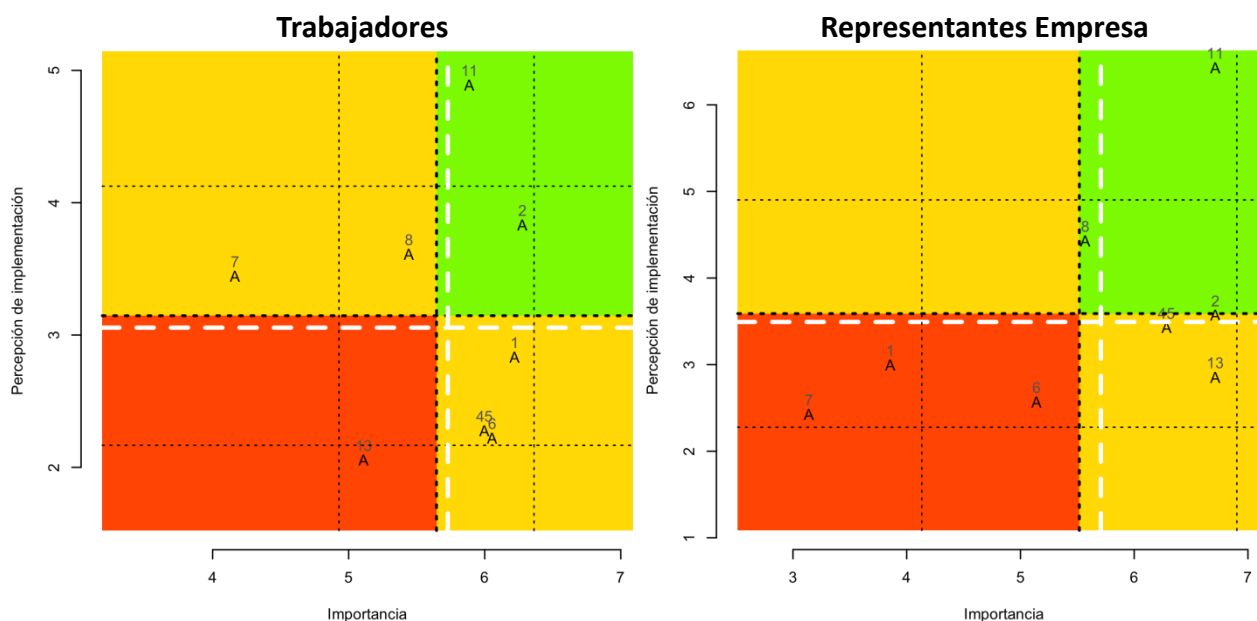
Este punto se relaciona estrechamente con la idea 45 sobre proporcionar servicio de baños en las rutas. Estando en conocimiento de la dificultad logística que esta propuesta pudiera significar, una posibilidad para su abordaje pudiera ser el institucionalizar a través del municipio las gestiones que ellos mismos hacen con locales comerciales, colegios u otros para solucionar el problema de acceso al baño. En este sentido, por ejemplo, a través del municipio podría coordinarse que este tipo de establecimientos proporcione este servicio a los trabajadores de manera estable en el tiempo. Esto permitiría dar solución a esta problemática tan importante para los trabajadores y, al poder implementarse en la misma ruta de trabajo, no significaría mayores dificultades de retraso en el cumplimiento de las tareas asignadas en la jornada de trabajo.

En relación a la idea 6, ésta también presenta un grado de valoración de importancia menor en el caso de los representantes de la empresa en comparación a los trabajadores. La principal dificultad identificada en relación a esta temática, en base a los grupos focales y reunión de validación con los trabajadores, es que muchas veces deben dirigirse a las comunas de trabajo y esperar, sin resguardo bajo la lluvia, que los supervisores confirmen si se suspende la jornada de trabajo por lluvia o no. En ese sentido, podría ser de utilidad identificar mecanismos más eficientes de comunicación entre las jefaturas o supervisores con los trabajadores. Algunos trabajadores incluso manifestaban que una alternativa para ello podría ser reunirse en la base de operaciones de Quilicura de la empresa para esperar ahí, resguardados del clima, la confirmación de si la jornada de trabajo debía efectuarse o no. Esto último podría facilitar también la firma del libro de asistencia, lo cual también es identificado como un aspecto relevante para este grupo de trabajadores.

Por último, la idea 13 *que se le entreguen conos a los auxiliares de barrido para protegerse de choques o atropellos*, resulta ser la única posicionada en el cuadrante inferior izquierdo al no encontrarse actualmente implementada, pero tampoco ser relevante para los trabajadores. De la reunión de validación con los trabajadores, se manifestó nuevamente el

interés por esta medida, pero no se manifestó como una iniciativa prioritaria. Al analizar el mapa zonal de los representantes de la empresa para esta dimensión, se observa que esta idea es valorada con mayor importancia que para los trabajadores. En este sentido, sería importante analizar la forma más adecuada para su implementación de modo que los trabajadores puedan también percibirla como una medida efectiva para mejorar las condiciones de seguridad con las que realizan su trabajo.

Figura 10. Mapa zonal de acción Dimensión Gestión del servicio de barrido. Grupo trabajadores y representantes empresa



Fuente: Elaboración propia a través de herramienta R-CMap

6.2. Segunda dimensión. Capacitaciones y comunicación con las jefaturas

Esta dimensión de la estrategia preventiva tiene por objetivo mejorar las capacitaciones que son impartidas por la empresa sobre salud y seguridad y generar nuevas instancias de comunicación con las jefaturas que sean más fluidas y permanentes en el tiempo. Para esta dimensión se han identificado 3 sub-dimensiones:

6.2.1. Sub-dimensión Modificar el contenido, regularidad y modalidad de las capacitaciones de salud y seguridad actualmente realizadas en la empresa

Esta sub-dimensión agrupa las propuestas relacionadas con cambios necesarios de realizar a las capacitaciones de salud y seguridad que se realizan actualmente en la empresa. Las propuestas de estas sub-dimensión son:

- Realizar más capacitaciones y charlas sobre salud y seguridad para los trabajadores
- Mayor capacitación a los supervisores para que cumplan mejor su labor
- Implementar un sistema de “tutoría” de trabajadores antiguos con los más nuevos
- Campañas de concientización y prevención de consumo de alcohol y drogas
- Inducciones prácticas de prevención de riesgos para auxiliares de barrido
- Realizar capacitaciones en creole para trabajadores haitianos, así como en los idiomas que corresponda a trabajadores que no hablan español
- Plantear las charlas de forma menos impositiva

6.2.2. Sub-dimensión Generar instancias de comunicación entre trabajadores y jefaturas y mejorar las existentes

Esta sub-dimensión agrupa propuestas relacionadas con mejorar el diálogo entre los trabajadores y las jefaturas. Las propuestas de estas sub-dimensión son:

- Que se generen instancias de conversación o reunión entre los trabajadores y las gerencias o jefaturas para saber cómo están los trabajadores y qué problemas tienen
- Activar al Comité Paritario como canal para plantear inquietudes sobre la salud y seguridad de trabajadores
- Generar un canal escrito para que los trabajadores manifiesten sus preocupaciones respecto de su salud y seguridad

6.2.3. Sub-dimensión Observaciones en terreno que permitan identificar conductas seguras y de riesgo

Esta sub-dimensión considera propuestas para fomentar la observación en terreno del trabajo de los trabajadores, lo cual puede servir como insumo para la planificación de las capacitaciones en materia de salud y seguridad. Las propuestas de la sub-dimensión son:

- Controles en terreno frecuentes (al menos una vez al día) por parte del equipo de prevención de riesgos, para evaluar conductas ante el riesgo y uso de EPP
- Bonificaciones a trabajadores con conductas seguras y correcto uso de EPP, en base a observaciones en terreno

6.2.4. Líneas de acción prioritarias para la dimensión

La figura 11 muestra el mapa zonal de acción del grupo de trabajadores en comparación al de los representantes de la empresa para esta dimensión de la estrategia preventiva.

En base a los mecanismos señalados para identificar líneas de acción prioritarias, se encuentran primero las ideas situadas en el cuadrante superior derecho, de color verde. Al observar el mapa zonal de los trabajadores, se encuentran las ideas *28 controles en terreno frecuentes (al menos una vez al día) por parte del equipo de prevención de riesgos, para evaluar conductas ante el riesgo y uso de EPP*, *10 realizar más capacitaciones y charlas sobre salud y seguridad para los trabajadores*, y *31 implementar un sistema de “tutoría” de trabajadores antiguos con los más nuevos*. El mapa de los representantes de la empresa coincide en la valoración de las ideas 28 y 10, pero la idea 31 disminuye en percepción de implementación de esa medida.

Estas ideas son las que debieran marcar la agenda para esta dimensión en el corto plazo, puesto que son las valoradas con mayor importancia por parte de los trabajadores y ya se encuentran implementadas en la empresa. Por un lado, la implementación de estas propuestas contemplaría una mayor supervisión en terreno a los trabajadores que permita identificar conductas riesgosas o que pudieran mejorarse. Para ello, resulta interesante mencionar la idea *12 mayor capacitación a los supervisores para que cumplan mejor su labor*, que se encuentra en el límite entre este cuadrante y el inferior derecho. Para que esas supervisiones en terreno sean efectivas y útiles, sería relevante fortalecer las capacitaciones realizadas a los supervisores para que incorporen dentro de su labor este tipo de observaciones sobre conductas ante el riesgo y uso de EPP. Esos insumos son de especial relevancia al momento de planificar las capacitaciones, poniendo mayor énfasis en las conductas de riesgo observadas en terreno.

Con respecto a las otras dos ideas, existe una complementariedad entre ambas al sugerirse por un lado incrementar el número de capacitaciones y charlas de salud y seguridad y, por otro lado, formalizar las tutorías que generalmente los trabajadores más antiguos realizan a los más jóvenes en la ruta. El capacitar a este tipo de trabajadores para realizar esta labor con los trabajadores que se incorporan al rubro, pudiera ser útil ya que permitiría profundizar de manera práctica y mientras se encuentran en ruta, las medidas de seguridad adecuadas para la realización de la labor de recolección.

Las ideas que se ubican en el cuadrante superior izquierdo hablan de aquellas iniciativas que actualmente la empresa está implementando, pero que los trabajadores no perciben como las más importantes. Dentro de ellas se encuentra la idea *33 inducciones prácticas de*

prevención de riesgos para auxiliares de barrido y la idea 32 campañas de concientización y prevención de consumo de alcohol y drogas. A pesar que ambas se encuentran relativamente cerca del promedio de importancia global para las ideas de esta dimensión, pudiera de todas formas afirmarse que los trabajadores efectivamente consideran estas ideas como importantes, aunque no prioritarias.

Las líneas de acción que pudieran implementarse en base a estas ideas pudieran relacionarse con la incorporación de estas temáticas a las charlas de seguridad que generalmente se realizan a los trabajadores. En ellas, pudiera sugerirse el dar énfasis a la labor de los auxiliares de barrido y a los riesgos concretos a los que se exponen mediante inducciones prácticas. A su vez, las temáticas de alcohol y drogas debieran también incluirse como un aspecto a tratar con los trabajadores, relevando la importancia que ello conlleva no sólo para el ámbito laboral, sino que también para el ámbito personal.

Del mapa zonal de representantes de la empresa se observa que ambas propuestas son valoradas como importantes para la empresa, por lo que su implementación pudiera verse facilitada en ese sentido.

En el extremo inferior derecho del mapa se ubican aquellas propuestas que sería útil considerar de implementar en el corto plazo puesto que cuentan con amplia valoración de importancia para los trabajadores. En este cuadrante encontramos las ideas *30 bonificaciones a trabajadores con conductas seguras y correcto uso de EPP, en base a observaciones en terreno* y la idea *17 que se generen instancias de conversación o reunión entre los trabajadores y las gerencias o jefaturas para saber cómo están los trabajadores y qué problemas tienen.*

Una forma propuesta por los participantes de incentivar las conductas seguras y el uso de los EPP sería el otorgar una bonificación a los trabajadores que las cumplan. Esta propuesta, aunque puede ser efectiva, debe de todas formas considerar el fortalecimiento de las capacitaciones en materia de salud y seguridad; la posible entrega de una bonificación debiera ser un complemento a la formación continua de los trabajadores en materia de salud y seguridad, más que entenderla como mecanismo efectivo por si solo para mejorar la conducta de los trabajadores ante el riesgo.

La generación de instancias de comunicación más fluidas y efectivas entre los trabajadores y las jefaturas, a pesar que los representantes de la empresa consideran que existe un mayor grado de implementación de esta propuesta en la actualidad, debiera ser reforzada. Por parte de los trabajadores, este tipo de iniciativas no se están viendo reflejadas en el día a día, lo cual puede generar que no estén logrando acceder a los canales de comunicación existentes. De las discusiones en los grupos focales con los trabajadores, en algunos casos

se sugería la designación de un delegado que pudiera reunir las inquietudes de los trabajadores de ese grupo y plantearlas a las jefaturas. A pesar de existir instancias formales para ello, por ejemplo el Comité Paritario o sindicatos, los trabajadores muchas veces no los ven como una alternativa factible o eficiente de usar. Por ello, en el corto plazo sería importante buscar otras formas de dar mayor fluidez a esa comunicación.

Por último, es posible identificar líneas de acción relacionadas con las propuestas que se ubican en el cuadrante inferior izquierdo del mapa. Entre ellas se encuentra la idea 44 *generar un canal escrito para que los trabajadores manifiesten sus preocupaciones respecto de su salud y seguridad*, 37 *activar al Comité Paritario como canal para plantear inquietudes sobre la salud y seguridad de trabajadores*, 42 *realizar capacitaciones en creole para trabajadores haitianos, así como en los idiomas que corresponda a trabajadores que no hablan español*, y 51 *plantear las charlas de forma menos impositiva*.

Las primeras dos ideas señaladas se relacionan estrechamente con las analizadas para el fortalecimiento de los canales de comunicación entre trabajadores y jefaturas. Como se observa, la implementación de canales escritos de comunicación pareciera no percibirse como un mecanismo efectivo para la solución de esa problemática. Por ello, instancias de reunión más frecuentes o la re-estructuración de instancias formales de comunicación como es el Comité Paritario, pudieran ser más efectivas para lograr estos objetivos.

A pesar que el Comité Paritario no parece ser una instancia valorada por los trabajadores, de los relatos manifestados por los trabajadores, esta situación pudiera estar asociada mayormente al desconocimiento que existe sobre esta institución y sus miembros. Su re-estructuración y reactivación podría efectivamente ser un canal fluido y útil para que los trabajadores puedan manifestar sus inquietudes respecto de su salud y seguridad, tal como se refleja en el mapa zonal de los representantes de la empresa donde esta medida resulta ser valorada como importante por este grupo.

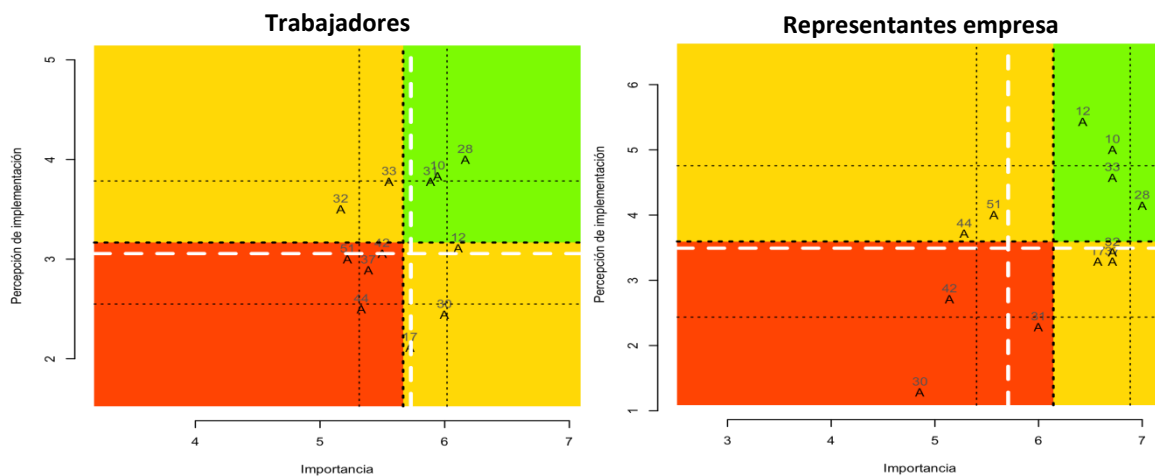
Las otras dos propuestas que se ubican en este cuadrante del mapa, relacionadas a cambios en las capacitaciones realizadas actualmente por la empresa tanto en la incorporación de capacitaciones en otros idiomas, como en la forma que las charlas se realizan, pudieran revisarse y ver de qué forma pueden considerarse. En el primer caso, referido a incluir capacitaciones en otros idiomas, esta medida podría ser relevante debido a la existencia de trabajadores haitianos en la empresa que deberían contar con conocimiento claro de las normas de prevención y seguridad para la realización de la labor.

A pesar que esta medida tampoco es valorada como importante para el caso de los representantes de la empresa, pudiera de todas formas ser necesario considerarla para

asegurarse que los trabajadores extranjeros estén al tanto de los riesgos implicados en su trabajo y la forma de prevenirlos.

En relación a la propuesta referida a plantear las charlas de manera menos impositiva, estudios han demostrado una mayor efectividad de las intervenciones en materia de salud y seguridad cuando cuentan con componentes participativos (Jacobsen et al., 2006; Milgate et al., 2002; Shannon et al., 1997; Vogel, 2009 en Menéndez et al., 2009; Coutrot, 2009; Mygind et al., 2005; Robinson & Smallman, 2013). El involucramiento y participación de los trabajadores(as) permitiría no solo abordar la conciencia y percepción de los riesgos, sino también trabajar sobre los factores que determinan su aceptabilidad en un contexto laboral particular. Por ello, a pesar que para ambos grupos esta medida no resulta ser del todo importante, pudiera ser útil el replanteamiento de las instancias de formación y capacitación de trabajadores en materia de salud y seguridad desde esa óptica.

Figura 11. Mapa zonal de acción Dimensión Capacitación y comunicación con las jefaturas. Grupo trabajadores y representantes empresa



Fuente: Elaboración propia a través de herramienta R-CMap

6.3. Tercera dimensión. Gestión municipal y comunidad

Esta dimensión de la estrategia preventiva tiene por objetivo identificar acciones que pueden llevarse a cabo en conjunto o con apoyo de los Municipios para mejorar la relación de los trabajadores del rubro de la recolección con los vecinos de las comunas donde trabajan. Para esta dimensión es posible identificar 2 sub-dimensiones:

6.3.1. Sub-dimensión Relación con la comunidad

Esta sub-dimensión agrupa iniciativas que buscan incidir sobre la relación de los trabajadores con los vecinos de las comunas donde realizan su trabajo. Las propuestas de la sub-dimensión son:

- Dar charlas a contribuyentes de cómo agrupar y botar residuos que generen riesgos a los recolectores
- Que los trabajadores de cada camión o ruta tengan una reunión con los vecinos para presentarse, antes de iniciar el servicio
- Asegurar multas a contribuyentes que expongan a trabajadores a riesgos evitables o situaciones de violencia en licitaciones
- Que se pasen multas a los autos estacionados que no dejan que el camión transite por calles más estrechas

6.3.2. Sub-dimensión Gestión del municipio en terreno

Esta sub-dimensión dice relación con acciones que, desde el municipio o en coordinación con él, pudieran llevarse a cabo para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores del rubro. Las propuestas de la sub-dimensión son:

- Que la empresa financie/facilite cursos a los auxiliares de recolección para la obtención de licencia tipo A4 (para poder trabajar como chófer de camión)
- Sanciones de tipo monetario a trabajadores que incurren en conductas riesgosas, en base a observaciones en terreno
- Mejorar la relación con los inspectores municipales

6.3.4. Líneas de acción prioritarias para la dimensión

La figura 12 muestra los mapas zonales de acción del grupo de trabajadores y de representantes de la empresa para esta dimensión.

De las líneas de acción posibles de implementar en relación a esta dimensión, se encuentran primero las ideas que se ubican en el cuadrante superior derecho del mapa zonal de acción de los trabajadores. Éstas son la idea 26 *que la empresa financie/facilite cursos a los auxiliares de recolección para la obtención de licencia tipo A4 (para poder trabajar como chófer de camión)* y la idea 43 *mejorar la relación con los inspectores municipales*.

Ambos casos se refieren a ideas valoradas como importantes por los trabajadores y actualmente implementadas en la empresa. A pesar que en el mapa zonal de los representantes de la empresa, estas ideas disminuyen en cuanto a importancia, debieran continuar siendo parte de la agenda de corto plazo de la empresa en materia de salud y seguridad. Para su ejecución, la coordinación o apoyo del municipio resulta fundamental. En el primer caso, para el establecimiento de mecanismos que faciliten cursos a los auxiliares de recolección para ser choferes y, en el segundo caso, para buscar puntos de desencuentro que actualmente existen entre trabajadores e inspectores municipales de modo tal de buscar soluciones efectivas a ellos.

Con respecto a las ideas que se ubican en el cuadrante inferior derecho, es decir aquellas importantes para los trabajadores pero escasamente implementadas actualmente en la empresa, éstas son la idea 20 *que se pasen multas a los autos estacionados que no dejan que el camión transite por calles más estrechas*, 35 *asegurar multas a contribuyentes que expongan a trabajadores a riesgos evitables o situaciones de violencia en licitaciones* y 46 *dar charlas a contribuyentes de cómo agrupar y botar residuos que generen riesgos a los recolectores*.

Este tipo de ideas podrían relacionarse con líneas de acción prioritarias de evaluar para ser implementadas en el corto o mediano plazo. Su ejecución requiere de una coordinación y apoyo del municipio por cuanto se refieren a acciones para las que el municipio debiera brindar soporte, tanto en cuanto a personal (inspectores municipales que fiscalicen este tipo de conductas en terreno) como administrativo (gestión y cobro de multas a contribuyentes).

Asimismo, la realización de charlas o entrega de material informativo a vecinos para concientizar sobre la importancia de saber agrupar y botar los residuos para proteger a los

trabajadores, pudiera coordinarse también en conjunto con el municipio. Instancias de reunión de los vecinos como juntas de vecino, capacitaciones en los centros de salud, entre otras, pudieran utilizarse para plantear estas temáticas.

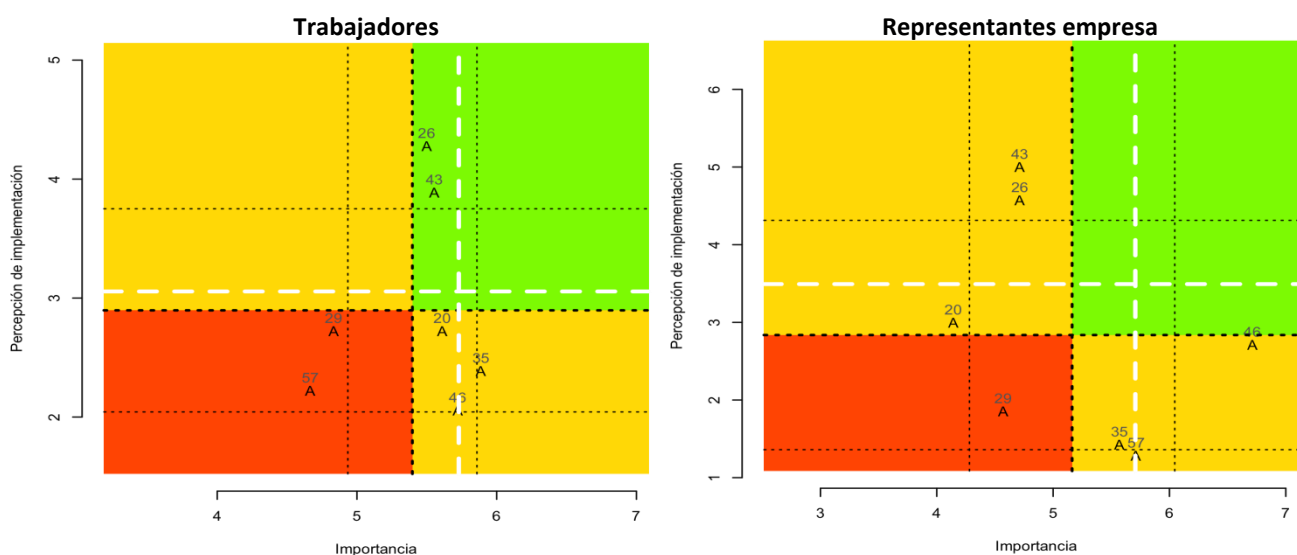
Por último, las propuestas ubicadas en el cuadrante inferior izquierdo corresponden a la idea 29 *sanciones de tipo monetario a trabajadores que incurren en conductas riesgosas, en base a observaciones en terreno* y a la idea 57 *que los trabajadores de cada camión o ruta tengan una reunión con los vecinos para presentarse, antes de iniciar el servicio*. La primera de ellas también se califica con baja importancia para el caso de los representantes de la empresa, por lo cual podría considerarse como una medida no prioritaria de implementar.

Además, como se analizó en la dimensión anterior, la propuesta de entregar una bonificación a los trabajadores que incurren en conductas seguras y buen uso de EPP, fue valorada con alta importancia. Por ello, podría ser relevante priorizar esta medida, antes que la de multar a los trabajadores que incurren en conductas de riesgo.

A pesar que la propuesta de presentarse ante los vecinos antes de iniciar el servicio no es considerada como relevante para los trabajadores, es destacable que esta idea aumente su nivel de importancia para el caso de los representantes de la empresa. De las reuniones con los trabajadores, en muchas oportunidades se mencionaba la existencia de una estrecha relación con los vecinos, especialmente en los casos de trabajadores que llevaban desempeñando la misma ocupación en la misma comuna hace varios años. El hecho que esa relación se entable de todas formas, independiente de la existencia de una reunión de presentación o no, pudiera explicar la baja valoración que le entregan los trabajadores a esta medida.

Sin embargo, en casos donde esta situación no se dé, o cuando se adviertan problemas constantes de los trabajadores con los vecinos de la comuna (reclamos constantes por ejemplo), esta medida pudiera ser útil de considerar.

Figura 12. Mapa zonal de acción Dimensión Gestión municipal y comunidad. Grupo trabajadores y representantes empresa



Fuente: Elaboración propia a través de herramienta R-CMap

6.4. Cuarta dimensión. Ropa de trabajo y equipos de protección personal (EPP)

Esta dimensión de la estrategia preventiva tiene por objetivo mejorar la calidad de la ropa de trabajo, así como de los EPP entregados para el desempeño de la labor de recolección. Para esta dimensión es posible identificar 2 sub-dimensiones:

6.4.1. Sub-dimensión Ropa de trabajo

Esta sub-dimensión agrupa propuestas relacionadas con mejorar la calidad de la ropa de trabajo entregada por la empresa a los trabajadores. Las propuestas de la sub-dimensión son:

- Mejorar la calidad de la ropa de trabajo que les entregan a los trabajadores para que sea acorde al clima (abrigada e impermeable en invierno y fresca en verano)
- Que entreguen más uniformes para permitir a los trabajadores cambiarse de ropa si lo necesitan
- Que entreguen zapatillas de calidad adecuada para la labor a los auxiliares de barrido

6.4.2. Sub-dimensión Equipos de protección personal (EPP)

Esta dimensión contempla acciones referidas a los EPP entregados a los trabajadores, tanto en relación a la necesidad de mejoramiento de los que utilizan, así como sobre aquellos que sería útil proporcionar a los trabajadores. Las propuestas de la sub-dimensión son:

- Que se entregue el bloqueador solar a los auxiliares de barrido para protegerse del sol
- Entregar alcohol gel o sanitizante a los trabajadores para poder limpiarse las manos
- Que se puedan entregar fajas o soportes para la espalda para prevenir dolores musculares
- Que los lentes que les entregan para protegerse no tengan aumento
- Que haya recambio de guantes cuando los trabajadores/as lo requieran
- Uso obligatorio y entrega de antiparras para compactar

6.4.3. Líneas de acción prioritarias para la dimensión

La figura 13 muestra el mapa zonal de acción del grupo de trabajadores en comparación al de la empresa para esta dimensión.

En la zona superior derecha del mapa, donde se encuentran las propuestas que deberían continuar siendo implementadas en la empresa, están las ideas 14 *mejorar la calidad de la ropa de trabajo que les entregan a los trabajadores para que sea acorde al clima (abrigada e impermeable en invierno y fresca en verano)* y 19 *que haya recambio de guantes cuando los trabajadores/as lo requieran*.

Ambas ideas también forman parte del mismo cuadrante en el caso del mapa zonal de acción de los representantes de la empresa. Ese nivel de acuerdo entre ambos grupos debiera ser aprovechado para posicionar a estas propuestas como prioritarias y aumentar su nivel de implementación actual en la empresa.

Con respecto a las propuestas a las que se requiere dar más visibilidad, es decir las del cuadrante superior izquierdo, se encuentran las ideas 38 *uso obligatorio y entrega de antiparras para compactar* y la idea *que se entregue el bloqueador solar a los auxiliares de barrido para protegerse del sol*. Al analizar el mapa zonal de los representantes de la empresa, estas ideas son las que se valoran con mayor importancia y que al mismo tiempo tienen alto grado de implementación.

La línea de acción prioritaria para estas medidas debiera entonces focalizarse en lograr que los trabajadores también las perciban como importantes, lo cual sin duda repercutirá en el uso que le den a estos elementos de protección personal (EPP). Para ello, pudiera ser necesario revisar los contenidos de las capacitaciones de salud y seguridad y en específico, reforzar la forma cómo estos EPP pueden ayudar a proteger la salud de los trabajadores.

Para el caso específico del bloqueador solar, de las reuniones con trabajadores se recalca la incomodidad que significaba trabajar con bloqueador solar, puesto que en verano y cuando se produce demasiada sudoración, el bloqueador irrita los ojos. En ese sentido, y con el fin de lograr que más trabajadores lo usen para protegerse del sol, podría ser necesario cambiar el tipo de bloqueador entregado o capacitarlos en la forma y momento más adecuado para aplicárselo.

Otra línea de acción prioritaria para esta dimensión surge de las propuestas que se ubican en el cuadrante inferior derecho del mapa, es decir aquellas que la empresa no está realizando actualmente pero que para los trabajadores son de especial importancia. Dentro de este grupo se encuentran las ideas 9 *que se puedan entregar fajas o soportes para la espalda para prevenir dolores musculares*, la idea 22 *que entreguen más uniformes para permitir a los trabajadores cambiarse de ropa si lo necesitan* y 54 *que entreguen zapatillas de calidad adecuada para la labor a los auxiliares de barrido*.

Con respecto a la propuesta de entrega de fajas y soportes para la espalda, en el caso del mapa zonal de los representantes de la empresa, esta idea se ubica dentro del grupo de menor importancia. El relato de los trabajadores, destaca en numerosas oportunidades la existencia de molestias en la espalda y dolores lumbares, lo cual justificaría la importancia que dan a la propuesta. En relación a esto sería importante realizar mayores estudios de tipo ergonómico con el objetivo de asegurar que esta medida pueda ser efectiva en el contexto del trabajo que los trabajadores realizan.

La propuesta 22 podría ser una medida importante a evaluar en cuanto a su factibilidad de ser implementada. El trabajo al aire libre que realizan los trabajadores de la recolección de residuos implica que muchas veces, cuando hay lluvia por ejemplo, mojan su ropa de trabajo y no cuentan con ropa de recambio. A pesar que les son entregados impermeables para momentos de lluvia, de acuerdo a sus relatos, éstos no solucionan el problema completamente y de igual forma terminan mojando su uniforme de trabajo. El contar con otro uniforme para cambiarse podría solucionar estos problemas y protegerlos de enfermedades asociadas a enfriamiento.

En el caso de las zapatillas de calidad como parte del uniforme de trabajo, los trabajadores relatan que muchas veces deben ellos mismos comprar sus zapatillas, ya que las entregadas

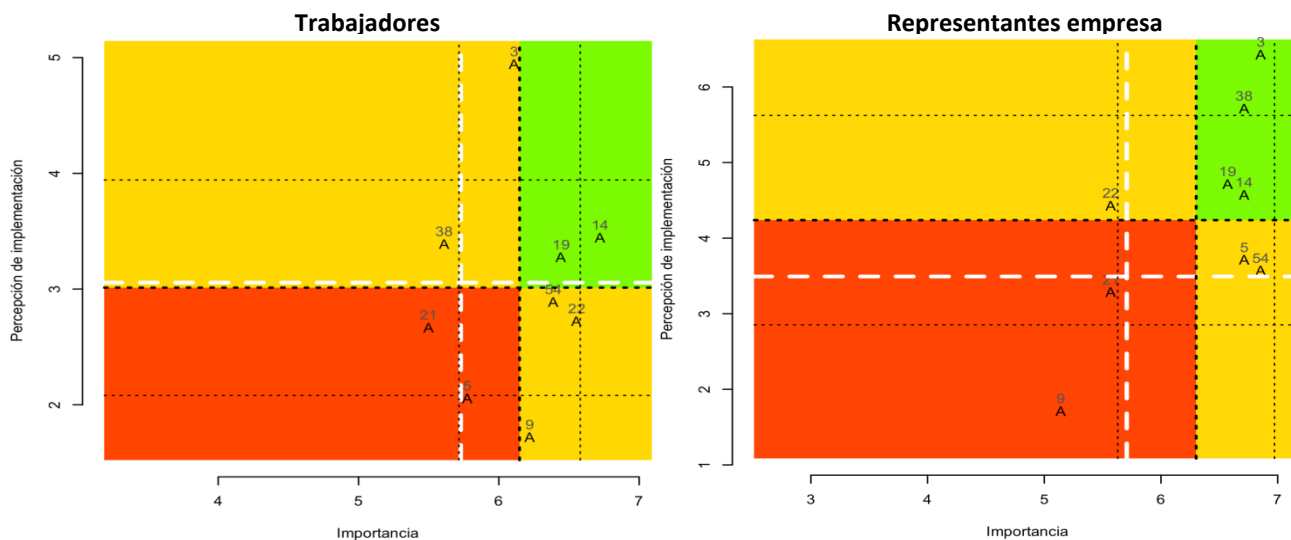
por la empresa no son cómodas ni duraderas. Pudiera ser importante revisar la factibilidad de hacer algún recambio del tipo de zapatillas proporcionadas. Ello permitiría satisfacer esta necesidad de los trabajadores y asegurar que puedan realizar su trabajo protegidos y cómodos. Todo considerando que sus actividades diarias implican la necesidad de amplia movilidad y actividad física constante.

Por último, las líneas de acción relacionadas con las propuestas que se ubican en el cuadrante inferior izquierdo resultan ser las de menor importancia e implementación de acuerdo a la percepción de los trabajadores. En este sector del mapa es posible identificar las ideas 21 *que los lentes que les entregan para protegerse no tengan aumento* y 5 *entregar alcohol gel o sanitizante a los trabajadores para poder limpiarse las manos*.

La idea 21 también se encuentra en el cuadrante referido a las propuestas con menos importancia y grado de implementación en el caso del mapa zonal de los representantes de la empresa. Por ello, esta medida pudiera efectivamente no ser una prioritaria de considerar al menos en el corto plazo.

Por otro lado, la idea 5 pudiera efectivamente ser una propuesta importante de evaluar para ser implementada, tal como se refleja en el mapa zonal de los representantes de la empresa, donde esta idea aumenta considerablemente en importancia. Es por ello que se sugiere su consideración y eventual incorporación en el corto plazo para los distintos tipos de trabajadores, auxiliares de barrido, de recolección y choferes.

Figura 13. Mapa zonal de acción Dimensión Ropa de trabajo y EPP. Grupo trabajadores y representantes empresa



Fuente: Elaboración propia a través de herramienta R-CMap

6.5. Quinta dimensión. Derechos laborales y salud

Esta dimensión agrupa propuestas orientadas a asegurar ciertos derechos laborales y de salud fundamentales para los trabajadores de la recolección. En ella es posible identificar 3 sub-dimensiones:

6.5.1. Sub-dimensión Prevención en salud

Esta sub-dimensión se relaciona con propuestas que buscan abordar el mejoramiento de la salud de los trabajadores del rubro desde un punto de vista preventivo. Las propuestas de la sub-dimensión son:

- Que haya un chequeo médico anual a los trabajadores
- Que hayan campañas de vacunación preventivas para los trabajadores
- Que se implementen medidas para proteger la salud mental de los trabajadores

6.5.2. Sub-dimensión Atención de trabajadores con problemas de salud:

En esta sub-dimensión se agrupan las propuestas relacionadas con mejorar y agilizar la atención de trabajadores que han tenido un problema de salud relacionado a su trabajo. Las propuestas de la sub-dimensión son:

- Que se paguen más primas a los organismos administradores para mejorar la atención de los trabajadores⁴
- Derivar más rápidamente a los trabajadores accidentados a la ACHS

6.5.3. Sub-dimensión Derechos laborales fundamentales

En esta sub-dimensión se consideran propuestas relacionadas con el ejercicio de ciertos derechos laborales de gran importancia para los trabajadores del rubro. Las propuestas de la sub-dimensión son:

- Que los trabajadores puedan hacer su trabajo tranquilos, sin miedo a que les estén sacando fotos si están descansando un momento o comiendo algo
- Que se establezcan y respeten tiempos para comer e ir al baño
- Mejorar los sueldos de los trabajadores en las licitaciones

⁴ Se hace la salvedad de que esta medida está sujeta a normativa, aun así, fue incorporada por ser una propuesta que emergió en el desarrollo del estudio. Al respecto, este puede ser un elemento interesante de considerar por parte del Organismo Administrador y empresa respecto a aquellos aspectos que pueden aportar a una mejor comunicación e información entre trabajadores y jefaturas.

6.5.4. Líneas de acción prioritarias para la dimensión

La figura 14 muestra el mapa zonal de acción del grupo de trabajadores y de los representantes de la empresa para esta dimensión.

De las líneas de acción prioritarias en este caso, en primer lugar destacan las propuestas 49 *derivar más rápidamente a los trabajadores accidentados a la ACHS*, 15 *que los trabajadores puedan hacer su trabajo tranquilos, sin miedo a que les estén sacando fotos si están descansando un momento o comiendo algo* y 47 *mejorar los sueldos de los trabajadores en las licitaciones*.

Las primeras dos de estas ideas se encuentran en el límite entre el cuadrante superior derecho y el inferior derecho, y la tercera de ellas se ubica en el último de estos dos. De igual forma, las tres propuestas son aquellas con la más alta valoración en cuanto a importancia por parte de los trabajadores, contando todas ellas en general con una baja valoración en cuanto a implementación. Las mayores diferencias con el mapa zonal de los representantes de la empresa se observan en relación a la idea 15, la cual es valorada más bajo en cuanto a importancia para este grupo.

En el caso de la idea 49, esta propuesta pudiera requerir de la revisión del protocolo ante la ocurrencia de accidentes de trabajo, de modo tal de que los canales o conductos de comunicación entre los trabajadores en ruta y los supervisores puedan ser más fluidos y eficaces al momento de derivar rápidamente a los trabajadores accidentados a la mutual.

La idea 15 por su parte, tiene estrecha relación con la propuesta señalada en la dimensión de gestión municipal y comunidad sobre mejorar la relación con los inspectores municipales. En reiteradas oportunidades, los trabajadores señalaban sentirse presionados por la supervisión constante de los inspectores municipales que les impedía tomarse un momento de descanso tranquilos por miedo a que los vieran sin estar trabajando. En ese sentido, la línea de acción prioritaria pudiera tener relación con la necesidad de establecer horarios o momentos de descanso claros para el caso de los auxiliares de barrido especialmente.

Esto último se relaciona directamente con la idea 16 *que se establezcan y respeten tiempos para comer e ir al baño*, ubicada en el cuadrante superior izquierdo del mapa zonal de los trabajadores. El poder implementar a cabalidad esta propuesta permitiría que esos momentos de descanso estén claramente delimitados y, por ende, la presión que manifiestan sentir por las fiscalizaciones diaria de parte del municipio pudiera reducirse.

Junto a la idea 16, se encuentran en ese cuadrante las ideas 56 *que haya campañas de vacunación preventivas para los trabajadores* y 48 *que se paguen más primas a los organismos administradores para mejorar la atención de los trabajadores*. Estas ideas se estarían implementando actualmente de acuerdo a la percepción de los trabajadores, lo cual cambia en el caso del mapa zonal de los representantes de la empresa, donde se considera menos implementada la medida 56, aunque más la 48.

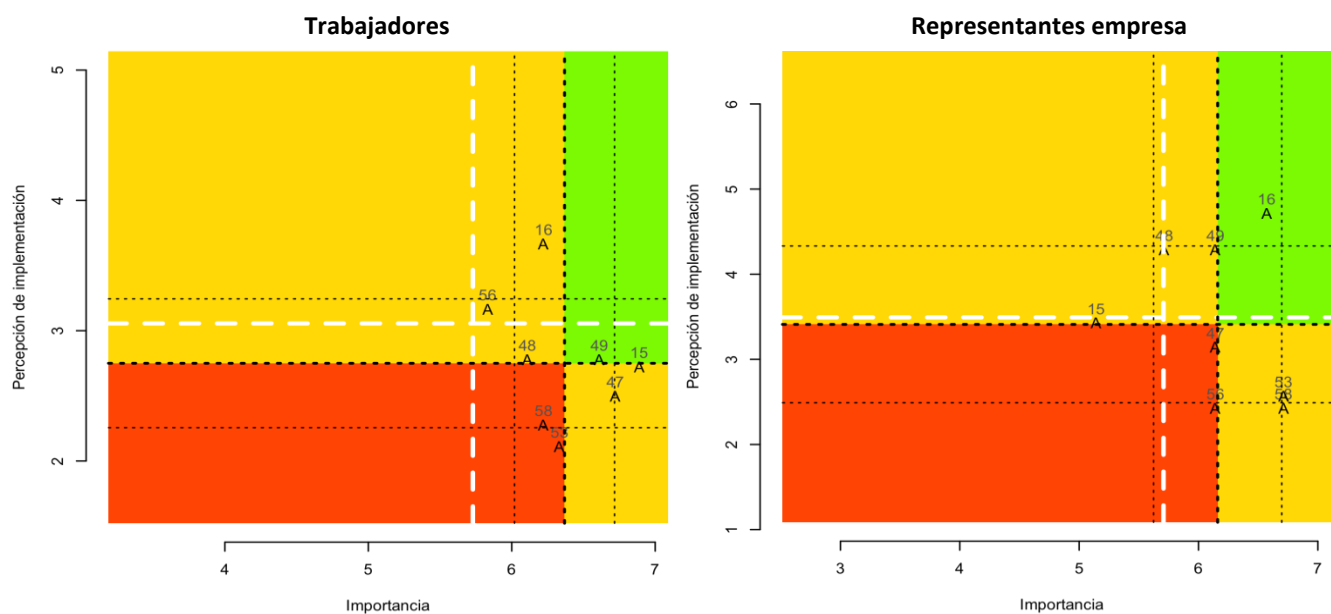
A su vez, resultan ser ideas con una valoración alta en cuanto a importancia, por lo cual pudiera ser importante de profundizar su implementación en el corto y mediano plazo. Para el caso de las campañas preventivas de vacunación, pudieran establecerse relaciones con servicios de salud de las comunas donde se desempeñan los trabajadores. Para ello, la vinculación y apoyo del municipio pudiera ser de especial relevancia y utilidad para dar continuidad a este tipo de medidas en el tiempo. A su vez, sería fundamental recalcar el carácter preventivo de este tipo de medidas y no remitirlas sólo a ámbitos curativos una vez que, por ejemplo, el trabajador requiere de una vacunación urgente por tétano.

El pago de mayores primas a los organismos administrador para mejorar la atención de los trabajadores que tienen algún problema de salud pudiera ser una medida a evaluar en el largo plazo. Por lo pronto, sería prioritaria la implementación de otras de las medidas ya analizadas para que la atención de los trabajadores en la mutual sea oportuna y eficaz.

Por último, en relación a las propuestas posicionadas en el cuadrante inferior izquierdo, se encuentra la idea 58 *que se implementen medidas para proteger la salud mental de los trabajadores* y, en el límite con el cuadrante inferior derecho, la idea 53 *que haya un chequeo médico anual a los trabajadores*. Ambas ideas se encuentran referidas a ámbitos preventivos en materia de salud, los cuales vuelven a recordar la necesidad de re-enfocar las políticas actuales de la empresa en materia de protección de la salud y seguridad de los trabajadores, hacia aspectos preventivos y no sólo curativos.

En ese sentido, el realizar un chequeo médico anual a los trabajadores pudiera ser de utilidad para identificar factores de riesgo que protejan en el largo plazo la salud de los trabajadores. Lo mismo ocurre con identificar factores de riesgo en materia de salud mental. De acuerdo a los relatos de los trabajadores, este aspecto es crítico especialmente para los conductores de camiones, cuya labor conlleva a numerosos episodios de estrés o constante agotamiento al tener que atender multiplicidad de variables al mismo tiempo (conducción, auxiliares de barrido, tránsito, entre otros).

Figura 14. Mapa zonal de acción Dimensión Derechos laborales y salud. Grupo trabajadores y representantes empresa



Fuente: Elaboración propia a través de herramienta R-CMap

6.6. Sexta dimensión. Efectividad del trabajo en ruta

Esta dimensión de la estrategia preventiva tiene por objetivo implementar acciones que permitan hacer más efectivo el trabajo en ruta durante el proceso de recolección. Para esta dimensión es posible identificar 3 sub-dimensiones:

6.6.1. Sub-dimensión Jornada de trabajo

Esta sub-dimensión agrupa las propuestas de cambio relacionadas a la jornada de trabajo. Las propuestas de esta sub-dimensión son:

- Aumentar la jornada de trabajo de la semana para no tener que trabajar el día sábado
- Que los trabajadores puedan iniciar su jornada de trabajo más temprano para terminar antes

6.6.2. Sub-dimensión Tiempo de trabajo

Esta sub-dimensión dice relación con el abordaje de situaciones que pueden influir en los tiempos de trabajo durante la ruta, ya sea reduciéndolos u aumentándolos. Las propuestas de esta sub-dimensión son:

- Que hayan trabajadores mecánicos más capacitados en taller
- Supervisar el arreglo de los camiones que hacen Ots
- Horarios de ruta que consideren mayor margen de tiempo para la detención de los camiones en el proceso de recolección
- Mayor cantidad de camiones disponibles para situaciones de desajustes en las rutas
- Menor cantidad de auxiliares de recolección por camión
- Que los trabajadores sólo deban recoger la basura; que el reciclaje lo hagan otras camiones
- Mayor cantidad de supervisores en comunas con muchos camiones

6.6.3. Sub-dimensión Mejoras tecnológicas y de equipamiento

Esta sub-dimensión contempla las propuestas relacionadas a mejoras tecnológicas y de equipamiento que pudieran realizarse con el propósito de aumentar la efectividad del trabajo en la ruta. Las propuestas de esta sub-dimensión son:

- Automatización del trabajo, por medio de camiones que incorporen facilidades mecánicas y tecnológicas
- Luces en la parte de atrás del camión
- Equipos apropiados para la conducción en nieve, como instalación de cadenas para neumáticos
- Que exista una barredora especial para las cunetas
- Que se pongan cámara trasera en los camiones para ayudar al chofer a ver a los auxiliares

6.6.4. Líneas de acción prioritarias de la dimensión

La figura 15 muestra el mapa zonal de acción del grupo de trabajadores y de representantes de la empresa para esta dimensión

De las líneas de acción prioritarias, las propuestas ubicadas en el cuadrante superior derecho del mapa corresponden a aquellas medidas que debieran continuar siendo parte de las acciones tendientes a mejorar la salud y seguridad de los trabajadores de la empresa, puesto que son las valoradas con mayor importancia por los trabajadores.

Dentro de éstas, se encuentra la idea 41 *luces en la parte de atrás del camión*, la idea 25 *automatización del trabajo, por medio de camiones que incorporen facilidades mecánicas y tecnológicas*, la idea 52 *que exista una barredora especial para las cunetas*, la idea 23 *que los trabajadores sólo deban recoger la basura; que el reciclaje lo hagan otras camiones*, y la idea 36 *supervisar el arreglo de los camiones que hacen OTs*.

Las primeras tres ideas señaladas dicen relación con mejoras tecnológicas que actualmente se han estado implementando en la empresa, en especial las ideas 41 y 25 puesto que la idea 52 es una de las valoradas con menos importancia y grado de implementación en el caso de los representantes de la empresa.

Las ideas 23 y 36 refieren a aspectos organizativos del trabajo en ruta que deberían continuar siendo parte de las medidas que actualmente implementa la empresa para dar mayor efectividad al proceso mismo de recolección de residuos. La idea 36 es valorada como importante para los trabajadores y también para los representantes de la empresa, ya que cuando un camión no es reparado al momento de ingresarlo con una orden de trabajo o la reparación no es adecuada, se retrasa la salida para iniciar la jornada de trabajo o se arriesga que el camión vuelva a fallar en ruta. Sería fundamental evaluar cómo poder hacer más eficientes y efectivos los mecanismos de supervisión de las reparaciones que se realizan a los camiones en el taller. Esto ya sea designando a una persona encargada especialmente de eso o revisando los protocolos actualmente existentes en relación a estas medidas.

Se observan en segundo lugar aquellas medidas ubicadas en el cuadrante superior izquierdo. Entre ellas, se encuentran la idea 40 *menor cantidad de auxiliares de recolección por camión*, la idea 39 *mayor cantidad de supervisores en comunas con muchos camiones*, y la idea 27 *horarios de ruta que consideren mayor margen de tiempo para la detención de los camiones en el proceso de recolección*.

La primera de estas medidas se ubica en los niveles más bajos de valoración de importancia tanto para los trabajadores como para los representantes de la empresa. La reducción del número de trabajadores del camión aumentaría la carga de trabajo de los restantes y, por ende, pudiera incrementar las posibilidades de accidentes o riesgos para la salud. Es por ello que esta medida no se considera como prioritaria ni debiera ser parte de una línea de acción para mejorar la salud y seguridad de los trabajadores.

Las otras dos ideas, 39 y 27, se relacionan con la posibilidad de dar más apoyo, en términos de supervisión y organizativos, para que los trabajadores puedan hacer frente a eventuales problemas en la ruta o para poder hacer su trabajo sin presión. La implementación de estas medidas se relaciona estrechamente con la factibilidad de destinar recursos para la contratación de más personal y para la eventual ampliación de las jornadas de trabajo de los trabajadores que les permita tomar más tiempo para realizar el trabajo en ruta.

El cuadrante inferior derecho agrupa a las ideas valoradas con alta importancia para los trabajadores, pero no implementadas en la empresa actualmente. Entre ellas se encuentra la idea 55 *que se pongan cámara trasera en los camiones para ayudar al chofer a ver a los auxiliares*, la idea 34 *mayor cantidad de camiones disponibles para situaciones de desajustes en las rutas*, la idea 24 *que hayan trabajadores mecánicos más capacitados en taller*, la idea 4 *aumentar la jornada de trabajo de la semana para no tener que trabajar el día sábado*, y la idea 18 *que los trabajadores puedan iniciar su jornada de trabajo más temprano para terminar antes*.

La idea 55 es una de las valoradas con la mayor importancia en el caso de los representantes de la empresa, por lo cual pudiera ser una medida relevante de considerar. Su implementación completa, puesto que en algunas comunas los camiones ya cuentan con cámaras traseras, debiera coordinarse con los municipios para que ese tipo de medidas formen parte de los requisitos de las licitaciones de los servicios de recolección.

Las ideas 34 y 24 también son ampliamente valoradas en cuanto a importancia por los representantes de la empresa. Para el caso de esta última, la percepción de implementación es bastante más alta para este grupo, lo cual pudiera permitir concluir que sí existen trabajadores mecánicos capacitados en el taller y que el hecho que los camiones sean reparados efectivamente pudiera depender más con aumentar la supervisión de esos trabajos, como se proponía en la idea 36, que con cuestionar el nivel de capacitación de los mecánicos del taller.

Aumentar la disponibilidad de camiones para cubrir desajustes en las rutas también es una medida que se relaciona estrechamente con los requisitos impuestos en los procesos de licitación por parte de los municipios. Es por ello que sería necesario abogar por la inclusión

de ese tipo de solicitudes al momento de licitar los servicios de recolección de las distintas comunas.

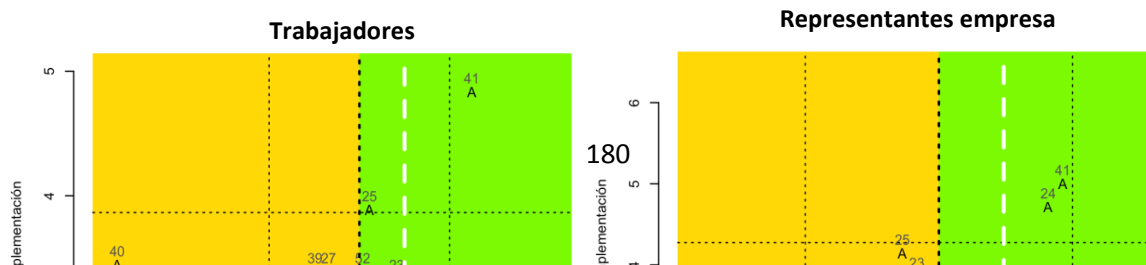
Por último, las ideas 4 y 18 relacionadas con modificar la jornada de trabajo, presentan discrepancias en comparación a la valoración que les entregan los representantes de la empresa. En el caso de la idea 4, ésta resultó ser aquella con valoración más baja en cuanto a importancia y percepción de implementación para este grupo. La propuesta de que los trabajadores trabajen una hora más en la semana para no trabajar el día sábado pareciera no ser factible para las necesidades que existen ese día de la semana en cuanto al servicio de recolección. Es por ello que esta idea no debiera formar parte de las líneas estratégicas de acción de esta dimensión.

En el caso de la idea 18, para el grupo de representantes de la empresa, esta idea nuevamente es valorada con menor importancia en comparación al grupo de trabajadores. Eventualmente pudiera ser una medida a evaluar en caso que operativamente no represente problemas para el desempeño de la labor de recolección.

Por último, en el cuadrante inferior izquierdo se encuentra la idea 50 *equipos apropiados para la conducción en nieve, como instalación de cadenas para neumáticos*, la cual es calificada como la propuesta con menor valoración de importancia e implementación. Esto claramente podría relacionarse con que no es una necesidad compartida por todas las comunas consideradas en el estudio. Mientras que para la comuna de Lo Barnechea esta medida puede ser fundamental, para el caso de Quilicura e Independencia no lo es.

En ese sentido, sería importante considerar esta propuesta pero sólo para los camiones que realicen el servicio en la Comuna de Lo Barnechea.

Figura 15. Mapa zonal de acción Dimensión Efectividad de trabajo en ruta. Grupo trabajadores y representantes empresa



Fuente: Elaboración propia a través de herramienta R-CMap

VII. Conclusiones

El presente apartado busca sintetizar las conclusiones que es posible extraer del presente estudio. Éstas han sido organizadas en distintas temáticas que se explicitan a continuación.

La influencia que ejercen los procesos de licitación sobre las condiciones de empleo, trabajo y salud de los trabajadores de la recolección, requiere de un trabajo conjunto con los municipios

Como se planteó en el marco conceptual, a partir del estudio fue posible concluir que la estructuración del mercado laboral, y de las legislaciones asociadas a ello que en el caso del rubro de la recolección de residuos influyen en los procesos de licitación de los servicios, efectivamente se concibe como un determinante de las condiciones de empleo y trabajo de los trabajadores de este rubro.

Aunque los trabajadores recolectores son empleados por un privado, prestan a su vez servicios a las municipalidades que subcontratan este servicio. Esto conlleva para ellos una serie de problemas. Primero, sus condiciones de empleo no dependen exclusivamente de su contratante (en tanto cuestiones como los salarios, horarios o formas en que se trabaja son normadas de una u otra forma a través de los procesos de licitación) y muchas de las modificaciones posibles de hacer con respecto a ello, quedan muchas veces limitadas por los requisitos que se imponen en los proceso de licitación.

Asimismo, los trabajadores, en algunos casos, acusan estar en una situación de doble dependencia de mando, recibiendo órdenes tanto de la empresa como de fiscalizadores municipales. Esta zona gris da lugar a diversos problemas mencionados en el estudio, tales como el margen para un trato donde el municipio busca fiscalizar la prestación de servicios pasando incluso a veces a llevar momentos de descanso o colación que han sido acordados con la empresa. Son recurrentes en ese sentido las quejas por fiscalizadores que fotografían a funcionarios en sus horas de descanso o alimentación.

En ese sentido, cualquier modificación de fondo en ese sentido, requeriría revisar la forma en que los procesos de licitación se definen o las condiciones que a las empresas se exigen en ellos y, por ende, de fomentar un diálogo con el actor municipal.

Se requiere de un fortalecimiento y re-orientación del trabajo de las organizaciones de trabajadores

De los relatos de los trabajadores, se identifica una percepción de baja efectividad de las organizaciones de trabajadores, tales como sindicatos o Comité Paritario, para constituirse en canales de comunicación efectivos entre los trabajadores y las jefaturas. De acuerdo al marco conceptual planteado, sería fundamental buscar el re-fortalecimiento de estas instancias de participación, reconociéndose su valor en cuando al empoderamiento de los trabajadores para tratar temas relacionados con su salud y seguridad.

Es fundamental potenciar el trabajo de la empresa a nivel comunal

Entre los actores consultados en este estudio, se mencionaron transversalmente problemas y riesgos que derivan de los contextos sociales en que se inserta el trabajo de recolección. Ello va desde la forma en que la basura es envuelta o apilada por parte de los contribuyentes, hasta contextos de violencia barrial que puede afectar a los trabajadores. Generar medidas que subsanen estos problemas depende en buen grado de que la empresa logre advertir problemas que exceden a su organización y, a la vez, lograr intervenir sobre un espacio de cierta forma fuera de su margen de acción más directo.

Es lo que sucede con la forma en que los vecinos dispensan sus residuos. Muchas veces éstos contienen objetos corto punzantes que no son advertidos durante la recolección, u otros materiales que requieren cuidados específicos con miras a evitar accidentes. La solución a esto (como sugieren varios de los entrevistados), pasa por una campaña de educación de los contribuyentes que no sólo genere conciencia a este respecto sino que también ofrezca vías para el desecho seguro de tales desechos.

Sin embargo, éste no es el único problema que requiere acciones dentro del espacio comunal. Además, se hizo alusión al uso de espacios que complica el acceso para el trabajo de recolección. Aunque es viable apostar a una campaña de educación también para promover un uso responsable de las vías en este sentido, pareciera ser necesario resolverlo también a partir de consideraciones sobre, por ejemplo, el trazado de rutas mediante las cuales se realiza el trabajo de recolección.

Asimismo, se evidenció que en el intento de los trabajadores por remediar esta dificultad ahí donde existe, no es poco común la emergencia de conflictos con vecinos, lo que remite a otro problema relativo al trato que tienen los contribuyentes para con los recolectores. Ellos tienen diferentes causas, que van desde el mal uso de espacios por parte de quienes ocupan las vías, hasta un maltrato discriminatorio de la condición de quienes se emplean

en la recolección. A pesar de no ser esto último generalizado en todas las comunas, si se evidenció una prevalencia considerable y ahí también intervenir resulta necesario.

Es necesario re-orientar las acciones en materia de salud hacia enfoques preventivos y de promoción

La importancia del enfoque preventivo y de promoción de la salud en los lugares de trabajo resulta fundamental como mediador de las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores de este rubro, tal como se especificó en el marco conceptual definido para el estudio. Sin embargo, del levantamiento de información realizado, se concluye que el abordaje preventivo o de promoción de la salud en el trabajo aún es alejado de la realidad para este rubro. Generalmente el enfoque se percibe aún como curativo y focalizado sólo en hacer frente a los problemas de salud que tienen los trabajadores, como los accidentes de trabajo. Sería fundamental, tal como se percibe en las propuestas de los trabajadores, el poder implementar acciones de ese tipo que permitan identificar factores de riesgo tempranamente y considerar aspectos como la salud mental.

La generación de instancias participativas con los trabajadores para la definición de estrategias en materia de salud y seguridad debería ser una prioridad

La condición de vulnerabilidad social que caracteriza a este tipo de trabajadores – y que como se mencionó en el marco de este estudio hace referencia a la interseccionalidad de distintos factores relacionados con ámbitos sociales, familiares, laborales, entre otros – es un aspecto que debe tomarse en consideración para que las estrategias preventivas de salud y seguridad sean efectivas. Desde ese punto de vista, mecanismos participativos como el desarrollado en el marco de este estudio para la identificación de los riesgos a los que se exponen los trabajadores y para definir las medidas de prevención más efectivas, resultan de gran importancia.

En relación con lo anterior, y basado en las hipótesis definidas para el desarrollo de esta investigación, la definición de los lineamientos de una estrategia preventiva de salud y seguridad requiere conocer la realidad que vive el grupo de trabajadores donde esta estrategia busca ser implementada; requiere conocer sus reales necesidades y la perspectiva de salud, de riesgo y de seguridad que tienen. En relación a ello, la metodología participativa aplicada fue efectiva para ello por cuanto logró recoger para distintos grupos de trabajadores y puestos de trabajo, sus visiones con respecto a estas temáticas.

Nuevos nichos de investigación identificados a partir del presente estudio

A pesar de reconocerse la importancia del enfoque participativo en el cual se basa este proyecto para la definición de los riesgos a los cuales se exponen los trabajadores, el complementar esa información con estudios técnicos de medición efectiva de exposición a riesgos (mediciones ergonómicas por ejemplo), podría dar mayor robustez a las conclusiones y análisis realizados.

En relación con lo anterior, los hallazgos aquí presentados pudieran dar pie para nuevas investigaciones que permitieran profundizar estas conclusiones. Por ejemplo, a partir de las limitaciones identificadas, resultaría interesante replicar este estudio y metodología en otra empresa de recolección de residuos, a fin de comparar cómo en un contexto de administración diferente, las conclusiones o apreciaciones de los trabajadores pueden cambiar.

VIII. Limitaciones del estudio

En el presente apartado se sintetizan ciertas limitaciones del estudio y de las conclusiones que de él emanan.

En primer lugar, cabe señalar que el diseño metodológico original del estudio contemplaba la participación de dos empresas del rubro de la recolección de residuos. Sin embargo, no fue posible incluir a la segunda empresa puesto que no fue posible encontrar disposición de otra empresa para participar en el estudio. La incorporación de una segunda empresa hubiera permitido profundizar en algunos análisis al poder conocer cómo puede influir el contexto o la forma de trabajo de dos empresas distintas, en cómo los trabajadores percibían los aspectos de salud y seguridad, cuáles eran sus propuestas prioritarias, entre otras.

En segundo lugar, existieron dificultades en la aplicación de la metodología de concept mapping en casos de trabajadores que no sabían leer o de bajo nivel educacional. El apoyo que pudo brindar el equipo investigador para sortear estas dificultades sin duda fue de utilidad, pero sería importante evaluar nuevos mecanismos para aplicar esta metodología, pudiendo facilitar para este tipo de trabajadores su participación en las sesiones de trabajo.

En tercer lugar, una limitación del estudio pudiera estar relacionada con la factibilidad real de implementar las acciones propuestas en la estrategia de prevención que se diseñó en el marco de este estudio. En base a todo el trabajo participativo que se desarrolló en el marco del proyecto, sería importante efectivamente buscar implementar algunas de las propuestas que han surgido desde los mismos trabajadores y que han sido expuestas en el presente informe.

IX. Bibliografia

- Abou-ElWafa, El-Betar, El-Gilany y El-Sayad Awad (2012), Musculoskeletal disorders among municipal solid waste collectors in Mansoura, Egypt: a cross-sectional study (2012). *BMJ Open*.
- Alencar, Maria do Carmo Baracho de, Cintia Carolini Orlandini Cardoso, and Maria Cristina Antunes. 2009. “Condições de Trabalho E Sintomas Relacionados À Saúde de Catadores de Materiais Recicláveis Em Curitiba.” *Revista de Terapia Ocupacional ...* 20(2009): 36–42. <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Condições+de+trabalho+e+sintomas+relacionados+?+saúde+de+de+catadores+de+materiais+recicláveis+em+Curitiba#0>.
- Almeida, Jane Rabelo, Elcinéia Tavares Elias, Marcos Alves de Magalhães, and Antônio José Dias Vieira. 2009. “Efeito Da Idade Sobre a Qualidade de Vida E Saúde Dos Catadores de Materiais Recicláveis de Uma Associação Em Governador Valadares, Minas Gerais, Brasil.” *Ciência & Saúde Coletiva* 14(6): 2169–79. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232009000600024&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt.
- Almeida, Jane; Elias, Elcinéia; Magalhas, Marcos; Dias, Antonio (2009) Efeito da idade sobre a qualidade de vida e saúde dos catadores de materiais recicláveis de uma associação em Governador Valadares, Minas Gerais, Brasil, En revista *Ciênc. saúde coletiva* vol.14 no.6 Rio de Janeiro
- Amable, M. (2006). *La Precariedad Laboral y su Impacto en Salud. Un Estudio de Trabajadores Asalariados en España*. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra.
- Amable, M., & Benach, J. (2001). *La Precariedad Laboral y su Repercusión Sobre la Salud. Conceptos y Resultados Preliminares de un Estudio Multimétodos*. *Arch Prev Riesgos Labor*.
- Anjos, Luiz A., João A. Ferreira, and Jorginete J. Damião. 2007. “Heart Rate and Energy Expenditure during Garbage Collection in Rio de Janeiro, Brazil.” *Cadernos de Saude Publica* 23(11): 2749–55.
- Anjos, Luiz; Ferreira, Joao; Damiao, Jorginete (2007) Heart rate and energy expenditure during garbage collection in Rio de Janeiro, Brazil, en *Revista Brasileira Saúde Ocupacional*, N°23, Sao Paulo
- Arantes, Bruno & Borges, Olivia. (2013). Catadores de materiais recicláveis: cadeia produtiva e precariedade. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, Vol. 65, n°3, pp. 319-337. Rio de Janeiro, Brasil.

- Arantes, Bruno Otávio, and Livia De Oliveira Borges. 2013. “Catadores de Materiais Recicláveis: Cadeia Produtiva E Precariedade.” *Arquivos Brasileiros de Psicologia* 65(3): 319–37.
- Arias Gallegos, W. L. (2011). Uso y Desuso de los Equipos de Protección Personal en Trabajadores de Construcción. *Ciencia & Trabajo*, 119-124.
- Arksey, Hilary; O'Malley, Lisa (2005). Scoping studies: towards a methodological framework. *International Journal of Social Research Methodology*. Volume 8, 2005
- Bachiller, S. (2013). El laburo va y viene, el basural siempre está ahí: una etnografía sobre las constantes resignificaciones del trabajo en recolectores informales de residuos. Disponible en <http://www.redalyc.org/html/325/32529942006/>
- Bachiller, S. (2013). El laburo va y viene, el basural siempre está ahí. Una etnografía sobre las constantes resignificaciones del trabajo en los recolectores informales de residuos de un basural. *El Cotidiano de México*.
- Ballesteros, V., Cuadros, Y., & Botero, S. (2008). Factores de Riesgo Biológicos En Recicladores Informales de La Ciudad de Medellín, 2005. Facultad Nacional de salud pública, 196-197.
- Ballesteros, Viviana L, Yicenia Cuadros Urrego, and Silvana Botero Botero. 2008. “Factores de Riesgo Biológicos En Recicladores Informales de La Ciudad de Medellín, 2005.” *Facultad Nacional de Salud Pública* 26: 169–77. <https://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/fnsp/article/view/876/764>.
- Bar, H., Mentch, L. (2017). R-CMap-An open-source software for concept mapping. *Eval Program Plann.* 2017 Feb;60:284-292. doi: 10.1016/j.evalprogplan.2016.08.018. Epub 2016 Aug 28.
- Barbosa, Silvânia da Cruz, Rômulo Lustosa P. de Melo, Maria Udijaira Fernandes de Medeiros, and Thaisa Machado Vasconcelos. 2010. “Perfil de Bem-Estar Psicológico Em Profissionais de Limpeza Urbana.” *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho* 10(2): 54–66. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572010000200005.
- Bayón, M. C. (2012). El "Lugar" de los Pobres: Espacio, Representaciones Sociales y Estigmas en la Ciudad de México. *Revista mexicana de sociología*.
- Bazo, Márcia Lali, Leonardo Sturion, and Vanessa Suziane Probst. 2011. “Caracterização Do Reciclador Da ONG RRV Em Londrina-Paraná.” *Fisioterapia em Movimento* 24(4): 613–20. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-51502011000400004&lng=pt&tlng=pt.
- Benach, J., & Muntaner, C. (2005). *Aprender a Mirar la Salud*. España: El Viejo Topo.
- Benach, J., Muntaner, C., & Solar, O. (2010). *Empleo, Trabajo y Desigualdades en Salud: Una Visión Global*. España: Icaria.

- Bernard. (2000). Handbook of Methods in Cultural Anthropology. *Sociological Research Online*, 5(1), 183–186. <https://doi.org/10.1525/aa.2000.102.1.183>
- Blamey, X., & Cárdenas, R. (2012). Diseño e Implementación de una Intervención para Mejorar el Funcionamiento de los Comités Paritarios. *Ciencia y Trabajo*.
- Boix, P., & Vogel, L. (1997). Participación de Los Trabajadores. *Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*.
- Boix, P., Garcia, A., Llorens, C. Y Torada, R. 2001. Percepciones y experiencia. La prevención de los riesgos laborales desde la óptica de los trabajadores, Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).
- Boix, P., García, A., Llorens, C., & Torada, R. (2007). Percepciones y Experiencia; la Prevención de los Riesgos Laborales desde la Óptica de los Trabajadores. Paralelo Edición.
- Buroway, M. (1989). *El Consentimiento en la Producción*. Madrid: Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social.
- Busso, G. (2001). *Vulnerabilidad Social: Nociones e Implicancias de Políticas para Latinoamérica a Inicios del Siglo XXI*. Santiago, Chile: CELADE.
- Cabieses, B., Bernales, M., Obach, A., & Pedrero, V. (2016). *Vulnerabilidad Social y su Efecto en Salud en Chile*. Santiago, Chile: Universidad del Desarrollo.
- Cabieses, B., Zitko, P., Pinedo, R., Espinoza, M., & Albor, C. (2012). ¿Cómo se ha Medido la Posición Social en Investigación en Salud? Una Revisión de la Literatura Internacional. *Salud Pública*, 1037-1046.
- Canales, M. (2006) *Metodologías de investigación social*. LOM Ediciones.
- Canales, M. (2006). *Metodologías de la investigación social*. (LOM, Ed.). Santiago.
- Cañón Blanco, María Pilar (2013). *Prevención de Riesgos Laborales en el sector de la limpieza pública*. Disponible en <http://www.trabajoyprevencion.jcyl.es/web/jcyl/binarios/241/368/Prevenci%C3%B3n%20de%20riesgos%20laborales%20en%20el%20sector%20de%20la%20limpieza%20p%C3%ABblica.pdf?blobheader=application/pdf;charset%3DUTF-8>.
- Cardoso, Rodrigo Kohn, Airton José Rombaldi, and Marcelo Cozzensa Da Silva. 2014. “Osteomuscular Disorders and Associated Factors among Solid Waste Collectors of Two Middle-Sized Cities from the South of Brazil.” *Revista Dor* 15(1): 13–16. <http://www.gnresearch.org/doi/10.5935/1806-0013.20140004>.
- Casale, G. (2010). *The Employment Relationship: A Comparative Overview*. Ginebra: OIT.
- Castro, Erika, Eduardo Vásquez, and Luis Jaramillo. 2011. “La Planeación Urbana Y La Política de Gestión de Residuos Sólidos En Medellín, Cuestiones Preliminares Para Un Análisis Jurídico Y Económico. (Spanish).” *Urban Planning and Management Policy of Solid Wastes in Medellin City; Preliminary Topics for Conducting a Juridical and*

Economic Analysis. (English) 10: 141–56.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=73825137&lang=es&site=ehost-live>.

- Cavalcante, Sylvia, and Márcio Flavio Amorim Franco. 2007. “Profissão Perigo: Percepção de Risco À Saúde Entre Os Catadores Do Lixão Do Jangurussu.” *Revista Mal-Estar e Subjetividade* 7(1): 211–31.
- Cecchini, S., & Martínez, R. (2011). *Protección Social Inclusiva en América Latina. Una Mirada Integral, Un Enfoque de Derechos*. CEPAL.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory – A practical guide through qualitative analysis*. London: Sage Publications.
- Chidiak, Martina & Bercovich, Néstor. (2004). *Microcrédito y gestión de servicios ambientales urbanos: casos de gestión de residuos sólidos en Argentina*. CEPAL – Serie medio ambiente y desarrollo, n°82.
- Comisión Nacional del Medio Ambiente. (2005). *Política de Gestión Integral de Residuos Sólidos*. Comisión Nacional de Residuos Sólidos. Recuperado de http://www.santiagorecicla.cl/wp-content/uploads/2017/08/articles-26270_pol_rsd.pdf, 23 de marzo de 2018.
- Comisión Nacional del Medio Ambiente. (2005). *Política de Gestión Integral de Residuos Sólidos*. Comisión Nacional de Residuos Sólidos. Recuperado de http://www.santiagorecicla.cl/wp-content/uploads/2017/08/articles-26270_pol_rsd.pdf, 23 de marzo de 2018.
- Crenshaw, K. (1991). *Mapping the Margins: intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color*. *Stanford Law Review*.
- Crenshaw, K. (1991). *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color*. *Stanford Law Review*, (43), 6. <https://doi.org/10.2307/1229039>
- Cvetkovich, G. Y Earle, Tc. 1992. *Environmental hazards and the public*. *Journal of Social Issues* 48(4): 1-20.
- Czeresnia, D. 2004. *Ciência, técnica e cultura: relações entre risco e práticas de saúde*. *Cad. Saúde Pública* 20(2): 447-455 [En línea]. Disponible en: http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2004000200012&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Damiano (2015). *Trabajo y perspectivas en la percepción de los recolectores de materiales reciclables (2015)*. *Psicología e sociedade*.
- de Paula, Alessandra; Lucca, Ana María; Alessandro, Anderson; Berté, Rodrigo & Seleme, Robson. (2013). *La inclusión social de los recolectores de residuos reciclables. Un estudio de caso*. *Revista Medio Ambiente y Sostenibilidad*, año 1, Jul/Dec., pp. 5-25.

- Díaz, A., & McLaughlin, J. (2016). Vulnerabilidad Estructural y Salud en los Trabajadores Agrícolas Temporales en Canadá. *Alteridades*, 85-95.
- Dirección del Trabajo. (2011). DT inició plan fiscalizador para mejorar la higiene y seguridad en la recolección de basura. <http://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-99546.html>.
- Dirección del Trabajo. (2011). DT inició plan fiscalizador para mejorar la higiene y seguridad en la recolección de basura. Santiago. Retrieved from <http://www.dt.gob.cl/prensa/1618/w3-article-99546.html>
- Douglas, M. (1996). *La Aceptabilidad del Riesgo*. Barcelona: Paidós.
- Douglas, M., 1996. *La aceptabilidad del riesgo según las ciencias sociales*. Barcelona: Paidós
- Escarbajal, A., Izquierdo, T., & López, O. (2014). Análisis del Bienestar Psicológico en Grupos en Riesgo de Exclusión Social. *Anales de Psicología Vol.30*.
- Flores, A., Colomé, C., Nunes da Silva, M., Quatrin, N., Cassol, F., & Zancan, J. (2016). Women waste pickers : living conditions , work , and health. *Rev Gaúcha Enferm*, 37(3).
- García Sáenz, M. A. (1997). Evaluación de las condiciones de salud de los trabajadores que laboran en microempresas dedicadas al manejo de desechos sólidos. *Medicina Legal de Costa Rica*, 95–122. Retrieved from http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00151997000200012&lng=en&tlng=es
- García, A. M., Gadea, R., Sevilla, M. J., Genís, S., & Ronda, E. (2009). Ergonomía Participativa: Empoderamiento de los Trabajadores Para la Prevención de Trastornos Musculoesqueléticos. *Revista Española de Salud Pública*, 509-518.
- García, Claudia María. 2011. “Posibilidades Y Desafíos de Las Organizaciones Solidarias: El Caso de Las Organizaciones de Recicladores En La Ciudad de Bogotá.” *Diversitas: Perspectivas en Psicología* 7(2): 265–80.
- García, M. (1997). Evaluación de las condiciones de salud de los trabajadores que laboran en microempresas dedicadas al manejo de desechos.
- Giovannini, M. (2014). *De la Economía Popular a la Economía Social y Solidaria: el Caso de los Recicladores de Base en Santiago de Chile*. Ideas.
- Gomes Mol, M., Greco, D., & Cairncross, S. (2015). Hepatitis B y C en los trabajadores responsables de la recolección de residuos sólidos domiciliarios y de servicios de salud. *Cadernos de Saúde Pública*, 295–300.
- Gomes, M., Bartolomeu, D., & Cairncross, S. (2015). Hepatitis B and C in household and health services solid waste workers. *Cuadernos de saúde pública*.
- Gómez-Correa, J. (2008). Condiciones Sociales y de Salud de los Recicladores de Medellín. *Revista Salud Pública*.

- Gómes-Correa, Jaime a., Andrés a. Agudelo-Suárez, and Elena. Ronda-Pérez. 2008. “Condiciones Sociales Y de Salud de Los Recicladores de Medellín.” *Revista Salud Pública* 10(5): 706–15. <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v10n5/v10n5a03.pdf>.
- Gómez, I. C. (2007). *Salud Laboral: Una Revisión a la Luz de las Nuevas Condiciones Laborales*. *Universitas Psychologica*, 105-113.
- Gómez-Correa, J. A., Agudelo-Suárez, A. A., Sarmiento-Gutiérrez, J. I., & Ronda-Pérez, E. (2007). Condiciones de trabajo y salud de los recicladores urbanos de Medellín (Colombia). *Arch Prev Riesgos Labor {Originales}*, 10(4), 181–187. Retrieved from <http://www.scsmt.cat/Upload/Documents/1/4/148.pdf>
- Graça Hoefel, Carneiro, Santos, Gubert, Amate y Santos (2013, 2013) Accidents at work and living conditions among solid waste segregators in the open dump of Distrito Federal (2013). *Rev. Brasileira de epidemiologia*
- Graudenz, Gustavo Silveira. 2009. “Indicadores Infeciosos E Inflamatórios Entre Trabalhadores Da Limpeza Urbana Em São Paulo.” *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional* 34(120): 106–14. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572009000200002&lng=pt&tlng=pt.
- Hoefel, M. da G., Carneiro, F. F., Santos, L. M. P., Gubert, M. B., Amate, E. M., & Santos, W. (2013). Accidents at work and living conditions among solid waste segregators in the open dump of Distrito Federal. *Rev Bras Epidemiol Brazil*. *Rev Bras Epidemiol*, 16(163), 764–85. <https://doi.org/S1415-790X2013000300774> [pii]
- Hoefel, Maria da Graça et al. 2013. “Accidents at Work and Living Conditions among Solid Waste Segregators in the Open Dump of Distrito Federal.” *Revista Brasileira de Epidemiologia* 16(3): 764–85.
- ILO-OSH. (2001). *Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems*. Ginebra: OIT.
- Instituto de Salud Pública de Chile. (2015). Guía para el control de la exposición a diferentes riesgos de trabajadores del sector de recolección de residuos domiciliarios. Instituto de Salud Pública de Chile. Recuperado de <http://www.ispch.cl/sites/default/files/resolucion/2016/08/Resolucion%20Exenta%20N%C2%B0%203531.pdf>, 23 de marzo de 2018.
- Instituto de Salud Pública de Chile. (2015). Guía para el control de la exposición a diferentes riesgos de trabajadores del sector de recolección de residuos domiciliarios. Instituto de Salud Pública de Chile. Recuperado de <http://www.ispch.cl/sites/default/files/resolucion/2016/08/Resolucion%20Exenta%20N%C2%B0%203531.pdf>, 23 de marzo de 2018.
- Instituto de Seguridad Laboral. (2016). *Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Instituto de Seguridad Laboral. Recuperado de <http://www.isl.gob.cl/wp->

- content/uploads/2015/04/Plan-de-Prevencio%CC%81n-2016.pdf, 23 de marzo de 2018.
- ISP. (2016). Promoción de Salud en el Ámbito Laboral. Santiago: Gobierno de Chile.
 - Jamison, J. (2014). Risks and Hazards for Recycling and Waste Workers in the Bay Area. Tufts University.
 - Jara, M., Albert, C., & Pizarro, G. (5 de Junio de 2015). La Otra Cara del Negocio de la Basura: las Paupérrimas Condiciones en que Trabajan más de 13.700 Recolectores. CIPER, Centro de Investigación Periodística.
 - Javier, E., & Gutiérrez, D. (2013). Investigación- - acción participativa: el cambio cultural con la implicación de los participantes I- - A- - P: Cultural Change with participants implication.
 - Juárez-Ramírez, C., Márquez-Serrano, M., & Salgado, N. (2014). La Desigualdad en Salud de Grupos Vulnerables de México: Adultos Mayores, Indígenas y Migrantes. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 284-290.
 - Kane, M., Trochim, W. (2007). *Concept Mapping for Planning and Evaluation*. Sage publications: united States
 - Kretchy, J., Dzodzomenyo, M., Rheinländer, T., Ayi, I., Konradsen, F., & Fobil, J. (2015). Exposure, protection and self-reported health problems among solid waste handlers in a Coastal Peri-urban community in Ghana. *International Journal of Public Health and Epidemiology*, 121–128.
 - Lazzari, Michelly Angelina, and Cássia Barbosa Reis. 2011. “Os Coletores de Lixo Urbano No Município de Dourados (MS) E Sua Percepção Sobre Os Riscos Biológicos Em Seu Processo de Trabalho.” *Ciência & Saúde Coletiva* 16(8): 3437–42. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232011000900011&lng=pt&tlng=pt.
 - López, Francisco, Margarita Samudio, Dalva María de Assis, and Águeda Cabello. 2015. “[Seroprevalence of Leptospirosis and Associated Factors in Workers of the Urban Cleaning Service of the Municipality of Asuncion, Paraguay].” *Revista chilena de infectología : órgano oficial de la Sociedad Chilena de Infectología* 32(6): 628–33. http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0716-10182015000700003&lng=es&nrm=iso&tlng=es.
 - Lupton, D. (1993). Risk as Moral Danger: The Social and Political Functions of Risk Discourse in Public Health. *Section on Epistemology and Health Policy*, 425-435.
 - M, W. M. K. T., & Trochim, W. M. K. (1985). Pattern Matching, Validity, and Conceptualization in Program Evaluation. *Evaluation Review*, 9(5), 575–604. <https://doi.org/10.1177/0193841X8500900503>
 - Mabuchi, S., & Fernandes, H. (2007). Uso de Bebida Alcohólica en Trabajadores que Trabajan Recolectando Basura. *Rev Latinino Am Enfermagem*.

- Mabuchi, S., Fernandes, H., Francis de Oliveira, D., Pereira de Lima, M., & Barbosa de Conceição, M. (2007). Uso De Bebida Alcohólica En Trabajadores Que Trabajan. *Rev Latinino Am Enfermagem*, 15(3).
- Mabuchi, Santos, and Hugo Fernandes. 2007. “Uso De Bebida Alcohólica En Trabajadores Que Trabajan.” *Rev Latinino Am Enfermagem* 15(3).
- Manikanta, E., & Yasobant, S. (2015). Musculoskeletal disorders among municipal solid waste workers in India: A cross-sectional risk assessment. *Journal of Family Medicine and Primary Care*, 519-524.
- Martínez, J. (2007). *Regímenes de Bienestar en América Latina*. Madrid: Fundación Carolina.
- Martínez-Salgado, C (2012) El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17(3):613-619, 201
- Maruani, M. (2000). De la Sociología del Trabajo a la Sociología del Empleo. *Política y Sociedad*, 9-17.
- McBride, A., Hebson, G., & Holgate, J. (2015). Intersectionality: are we taking enough notice in the field of work and employment relations? *SAGE*, 331-341.
- Mejía, J. (2000). El muestreo en la investigación cualitativa. *Investigaciones Sociales Año IV, número 5*, 2000.
- Mejía, N. (2000). El muestreo en la investigación cualitativa. *Investigaciones Sociales. Revistas de Investigación UNMSM*, 5, 16.
- Mesa-Lago, C. (2004). *Las Reformas de Pensiones en América Latina y su Impacto en los Principios de la Seguridad Social*. Santiago, Chile: CEPAL.
- Ministerio del Medio Ambiente. (2007). Tercera Encuesta Nacional de Medio Ambiente. Retrieved from <http://portal.mma.gob.cl/tercera-encuesta-nacional-del-medio-ambiente/>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2016). *Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Recuperado de <https://www.camara.cl/pdf.aspx?prmID=61634&prmTIPO=DOCUMENTOCOMISION>, 23 de marzo de 2018.
- Ministerio del Trabajo. (2017). *Aprueba Reglamento Para La Aplicación del Artículo 13 del Códido del Trabajo*. Santiago: Gobierno de Chile.
- Mitjavila, M. (2002). O risco como recurso para a arbitragem social. *Tempo Social*, 129-145.
- Mitjavila, M. 2002. O risco como recurso para a arbitragem social. *Tempo Social, Rev Sociol. USP.* 14(2): 129-145 [En línea]. Disponible en <http://www.scielo.br/pdf/ts/v14n2/v14n2a07.pdf>
- Mitjavila, M., 1999. El riesgo y las dimensiones institucionales de la modernidad. *Revista de Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales* 15, Departamento de

- Sociología, Red Académica Uruguaya [En línea]. Disponible en <http://www.rau.edu.uy/fcs/soc/Publicaciones/Revista/Revista15/Mitjavila.html>
- Narbona, K. (2015). Para Una Historia del Tiempo Presente: Lo Que Cambió El Plan Laboral De La Dictadura. Fundación Sol.
 - Navarrete-Hernández, P. (2015). Scavenging Revisited: Supporting Scavengers in Santiago de Chile. “The Ideal City: between myth and reality. Representations, policies, contradictions and challenges for tomorrow’s urban life.” Urbino.
 - Navarrete-Hernández, P. (2015). Scavenging Revisited: Supporting Scavengers in Santiago de Chile. “The Ideal City: between myth and reality. Representations, policies, contradictions and challenges for tomorrow’s urban life.” Urbino.
 - Nery, Carine (2016). Geohelmintíases em Trabalhadores de Limpeza Pública Na Cidade de Parnaíba-Piauí. Disponible en <http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p&nextAction=Ink&exprSearch=782514&indexSearch=ID>
 - Noel, C. (2010). Solid waste workers and livelihood strategies in Greater Port-au-Prince, Haiti. *Waste Management*, 1137–1148.
 - Noguera, Katia & Olivero, Jesús. (2010). Los rellenos sanitarios en Latinoamérica: Caso Colombiano. *Revista Académica de Colombiana de Ciencias*, Vol. XXXIV, n°132, pp. 347-356. Colombia.
 - O’Campo, P., Smylie, J., Minh, A., Omand, M., & Cyriac, A. (2015). Conceptualizing acts and behaviours that comprise intimate partner violence: A concept map. *Health Expectations*, 18(6), 1968–1981. <https://doi.org/10.1111/hex.12291>
 - OECD. (2016). Environmental Performance Reviews: Chile 2016. Waste generation and management. Retrieved from http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/environment/oecd-environmental-performance-reviews-chile-2016/waste-generation-and-management_9789264252615-graph28-en#page1
 - OIT. (2001). *Hechos Concretos Sobre La Seguridad Social*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
 - OIT. (2014). *Aportes para una cultura de la prevención*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
 - Olivos, P. 1999. Desarrollo, Seguridad y Riesgo: La amenaza fantasma, o de lo que no se dice. *Revista Mad 1*, Departamento de Antropología. Universidad de Chile [En línea]. Disponible en <http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/mad/01/paper03.htm>
 - Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2014) *Aportes para una cultura de la prevención - 1a ed.* - Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Oficina de País de la OIT para la Argentina, 2014.

- Organización Internacional del Trabajo. (2013). Políticas públicas para la inclusión de los recicladores de base al sistema de gestión de residuos municipales en Chile. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/genericdocument/wcms_205403.pdf, 23 de marzo de 2018
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). Políticas públicas para la inclusión de los recicladores de base al sistema de gestión de residuos municipales en Chile. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/genericdocument/wcms_205403.pdf, 23 de marzo de 2018
- Organización Panamericana de la Salud. (2000). Estrategia de Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo en América Latina y el Caribe. San José, Costa Rica: OPS.
- Organizing, W. W. (2013). Waste Pickers: The Right to Be Recognized as Workers. International Labour Conference.
- Ortega, J., & Bula, J. (2012). El Cuerpo Como Escenario de Vulnerabilidad Social en Salud. *Revista de Salud Pública*, 1033-1042.
- Paiva, Verónica & Banfi, Juan. (2016). Cartoneros, espacio público y estrategias de supervivencia: Mar del Plata, Argentina, 1990-2014. *Revista Sociologias*, año 18, n°41, pp. 270-290. Porto Alegre, Brasil.
- Paiva, Verónica, and Juan Banfi. 2016. "Cartoneros, Espacio Público Y Estrategias de Supervivencia. Mar Del Plata, Argentina, 1990-2014." *Sociologias* 18(41): 270–90. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222016000100270&lng=es&tlng=es.
- Parada, M. (2012). Cómo Investigar con Éxito en Ciencias de la Salud. In M. Bobenrieth (Ed.). Andalucía: Escuela Andaluza de Salud Pública.
- Parada, M. (2012). Metodología Cualitativa de Investigación Científica. En *Cómo Investigar con Éxito en Ciencias de la Salud*, Bobenrieth, M.(340-405). Andalucía: Escuela Andaluza de Salud Pública
- Perelman, M., Boy, M., & Brutto, N. (2010). La Pobreza Expuesta: el Cirujeo en la Ciudad de Buenos Aires (2002-2007). *Universitaria Humanística*, 83-100.
- Perelman, Mariano (2008). De la vida en la quema al trabajo en las calles. *El Cirujeo ciudad de Buenos Aires* Disponible en http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-16942008000100007
- Perelman, Mariano; Boy, Martín; Brutto, Natalia (2010). La Pobreza Expuesta: el Cirujeo en la Ciudad de Buenos Aires (2002-2007). Disponible en <http://www.scielo.org.co/pdf/unih/n69/n69a05.pdf>

- Pizarro, R. (2001). *La Vulnerabilidad Social y sus Desafíos: una Mirada desde América Latina*. Santiago, Chile: CEPAL, Serie Estudios Estadísticos.
- Ramírez (2017). Factores sociodemográficos asociados al consumo de dogas de recolectores de basura en San José (2017). *Jornal Health NPEPS*.
- Reddy, E. M., & Yasobant, S. (2015). Musculoskeletal disorders among municipal solid waste workers in India: A cross-sectional risk assessment. *Journal Of Family Medicine And Primary Care*, 4(4), 519–524. <https://doi.org/10.4103/2249-4863.174270>
- Rodríguez, D. (2013). *Estrategias para el uso Adecuado de los Equipos de Protección Personal (EPP) Acordes con los Factores de Riesgos Existentes en el Departamento de Carga y Descarga de una Empresa de Transporte Ubicada en San Diego Estado Carabobo*. Carabobo: Trabajo de Grado para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales, Universidad de Carabobo.
- Rodriguez, E. (2015). *Guía para el control de la exposición a diferentes riesgos de trabajadores del sector de recolección de residuos domiciliarios*. Santiago.
- Romero, M., Rodríguez, E. M., Durand-Smith, A., & Aguilera, R. M. (2003). Veinticinco años de investigación cualitativa en salud mental y adicciones con poblaciones ocultas. Primera parte. *Salud Mental*.
- Romero, M.; Rodríguez, E.; Durand, A. & Aguilera, R. (2003). Veinticinco años de investigación cualitativa en Salud Mental y Adicciones con poblaciones ocultas. *Salud Mental*, 26, 76-83.
- Rubio Campos, Jesus. 2015. “El Oficio Del Reciclador de Cartón En Buenos Aires, Argentina; Cali, Colombia; Y Monterrey, México.” *Trayectorias* 17(40): 114–40.
- Rubio, Jesús. (2015). El oficio del reciclador de cartón en Buenos Aires, Argentina; Calí, Colombia; y Monterrey, México. *Trayectorias*, vol. 17, n°40, pp. 114-140. Monterrey, México.
- Ruiz, C., & Boccardo, G. (2014). *Los Chilenos Bajo el Neoliberalismo; Clases y Conflicto Social*. Santiago, Chile: Nodo XXI y El Desconcierto.
- Sáez, Alejandrina & Urdaneta, Joheni. (2014). Manejo de Residuos Sólidos en América Latina y el Caribe. *Omnia*, Vol. 20, n°3, pp. 121-135. Maracaibo, Venezuela.
- Sánchez Sánchez, Ana María; Sánchez Sánchez, Francisca Jesús; Ruiz-Muñoz, David (2017). Riesgos laborales en las empresas de residuos sólidos en Andalucía: una perspectiva de género. Disponible en <http://www.scielo.br/pdf/sausoc/v26n3/0104-1290-sausoc-26-03-00798.pdf>
- Santos, Carneiro, Hoefel, Santos y Nogueira (2013). The precarious livelihood in waste dumps: A report on food insecurity and hunger among recyclable waste collectors (2013). *Revista de Nutrição Campinas* 26 (3): 323-334.
- Santos, L. (2013). The Precarious Livelihood in Waste Dumps. *Revista de Nutricao*, 323-334.

- Santos, Leonor Maria Pacheco et al. 2013. “The Precarious Livelihood in Waste Dumps: A Report on Food Insecurity and Hunger among Recyclable Waste Collectors.” *Revista de Nutricao* 26(3): 323–34.
- Savas, Nazlican y Turhan (2012). Job Satisfaction and Sociodemographic Factors Affecting Garbage Workers’ Quality of Life in Antakya (Antioch), Turkey (2012). *Primary Health Care: Open Access*
- Schill, A. (2017). *Advancing Well-Being Through Total Worker Health*. Sage Journals.
- Silveira, Gustavo (2009) Indicadores Infeciosos e Inflamatórios entre trabalhadores da limpeza urbana em Sao Paulo, en *Revista Brasileira Saúde Ocupacional*, N°34, Sao Paulo
- Sparks, K., Faragher, B., & Cooper, C. (2001). Well-being and Occupational Health in the 21st Century Workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 489-509.
- Thayer, L. E. (2016). *Migración, Estado y Seguridad. Tensiones no Resueltas y Paradojas Persistentes*. Santiago, Chile: UCEN.
- Trochim, W., McLinden, D. (2016). Introduction to a special issue on concept mapping. *Evaluation and Program Planning* 60 (2017) 166–175
- Tron, Fabián. (2010). La recogida de basura en mega-ciudades en el marco de la sostenibilidad. *Revista INVI*, Vol. 25, n°70, pp.181-222. Santiago, Chile.
- Ugarte, J. L. (2015). *Proyecto de Agenda Laboral: Un Paso a Ninguna Parte*. Santiago, Chile: Fundación Friedrich Ebert Stiftung.
- Vasconcelos, Renata Campos et al. 2008. “A Estratégia de ‘ Redução ’ E a Carga de Trabalho Dos Co- Letores de Lixo Domiciliar de Uma Grande Cidade : Estudo de Caso Baseado Na Análise Ergonômica Do Trabalho Introdução Métodos E Técnicas.” *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional* 33(117): 50–59.
- Vásquez, Óscar. (2011). Gestión de residuos sólidos municipales en la ciudad del gran Santiago de Chile: Desafíos y oportunidades. *Revista Internacional de Contaminación Ambiental*, Vol. 27, n°4, 347-355. México.
- Veiga, Tatiane Bonametti et al. 2016. “Building Sustainability Indicators in the Health Dimension for Solid Waste Management.” *Revista Latino-Americana de Enfermagem* 24(0). http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692016000100362&lng=en&tlng=en.
- Velloso, Marta Pimenta, and Maria Beatriz Lisbôa Guimarães. 2013. “A Imagem Na Pesquisa Qualitativa Em Saúde.” *Ciencia & Saúde Coletiva* 18(1): 245–52. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232013000100025>.
- Vila, N. (30 de Julio de 2013). Recolectores Exigen Intervención del Gobierno para Deponer Paro. *Radio Universidad de Chile Diario*.

- Villanova, Nicolás. (2014). Intervención estatal, higiene urbana y subsidios a recuperadores de desechos de Buenos Aires: 2001-2013. *Sociedad y economía*, n°27, pp. 73-98.
- Wilson, M., Dejoy, D., & Vandenberg, R. (2004). Work Characteristics and Employee Health and Well-Being: Test of a Model of Healthy Work Organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 565-588.
- World Health Organization. (1986). *Carta de Ottawa Para la Promoción de la Salud*. Ginebra: WHO.
- World Health Organization. (1998). *The Health-Promoting Workplace: Making it Happen*. Ginebra: WHO.