

UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO

VICERRECTORADO

DIRECCIÓN DE POSGRADO



**TESIS DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN DESARROLLO SOCIAL**

**“Condiciones laborales y desempeño de los trabajadores de aseo urbano del
municipio de Cobija de la gestión 2019 a 2021”**

Maestrante:

Guillermo Jesús Tiñini Zelada

Tutora:

Ms.C. Miladis Marilia Conde Herrera

Cobija – Pando - Bolivia

2024

DEDICATORIA

Dedico este estudio:

A toda la clase trabajadora, que día a día entrega su fuerza de trabajo para desarrollar este país, especialmente a aquellos que se dedican al ámbito del aseo urbano.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento especial:

A aquellos hombres y mujeres trabajadores, que con su ejemplo incentivan a seguir en la lucha por mejores condiciones laborales y sociales, buscando la eliminación de la explotación laboral y que contribuyeron con información importante, necesaria y suficiente para la materialización de este documento investigativo.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación centra su atención en los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija (sindicalizados y consultores en línea), tomando en cuenta las condiciones laborales en las que se desempeñan cotidianamente, para lo cual se consideran: los recursos materiales (herramientas y maquinaria) con que cuentan para la recolección y acopio de la basura; la dotación de la indumentaria y materiales de seguridad y bioseguridad, para afrontar su día de trabajo, enfatizando en la cantidad y la periodicidad de su entrega; las condiciones de higiene durante y después del trabajo. Aspectos que son estudiados, considerando la delimitación temporal, entre las gestiones 2019 a 2021.

Consecuentemente, el objetivo de este estudio parte del análisis de las condiciones laborales y desempeño de los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija, para lo cual se detalla minuciosamente la jornada de los operarios y barrenderos, considerando sus diferentes responsabilidades en la recolección de los desechos sólidos, precisando, además, los sistemas de seguridad y situación de higiene laboral como efecto de las condiciones de vida diaria en el cumplimiento de su trabajo, que determinan cuál es el desempeño de los obreros de la limpieza en Cobija.

Las conclusiones son concretas: las condiciones laborales de los trabajadores de aseo urbano son sacrificadas, tomado en cuenta que la cantidad de operarios y barrenderas no ha cambiado sustancialmente desde hace 10 años, pese a que el factor demográfico de Cobija sigue en crecimiento, en este sentido se cuenta con trabajadores sindicalizados, pero, siguen contratando operarios con el rotulo de “consultores”, aun así, son insuficientes. Asimismo, los sistemas de seguridad personal, necesarios durante la jornada laboral, no cumplen con los estándares de calidad, la indumentaria no es distribuida en los tiempos establecidos, por lo que asumen su trabajo con ropa de carácter social, es decir, la vestimenta es la misma en su trabajo, en su casa y con la que caminan diariamente, contraviniendo las normas legales de higiene y seguridad, poniendo en peligro su salud y la de sus familiares. Este panorama empeora con el manejo inadecuado de la basura por parte de la población creando puntos críticos que dificultan la labor de los trabajadores de la limpieza en Cobija.

Palabras claves: Basura, seguridad, explotación

ABSTRACT

This research work focuses its attention on urban cleaning workers in the municipality of Cobija (unionized and online consultants), taking into account the working conditions in which they work daily, for which the following are considered: material resources (tools and machinery) that they have for the collection and storage of garbage; the provision of safety and biosafety clothing and materials to face their work day, emphasizing the quantity and frequency of their delivery; hygiene conditions during and after work. Aspects that are studied, considering the temporal delimitation, between the 2019 to 2021 administrations.

Consequently, the objective of this study is based on the analysis of the working conditions and performance of urban cleaning workers in the Municipality of Cobija, for which the workday of the operators and sweepers is carefully detailed, considering their different responsibilities in the collection of waste. solid waste, also specifying the safety systems and occupational hygiene situation as an effect of the daily living conditions in the performance of their work, which determine the performance of the cleaning workers in Cobija.

The conclusions are concrete: the working conditions of urban cleaning workers are sacrificed, taking into account that the number of operators and sweepers has not changed substantially for 10 years, despite the fact that the demographic factor of Cobija continues to grow, in this In this sense, there are unionized workers, but they continue to hire workers with the label of “consultants”, even so, they are insufficient. Likewise, the personal security systems, necessary during the work day, do not meet quality standards, the clothing is not distributed in the established times, so they assume their work with social clothing, that is, the clothing is the same at work, at home and with which they walk daily, contravening the legal hygiene and safety regulations, endangering their health and that of their family members. This panorama worsens with the inadequate management of garbage by the population, creating critical points that make the work of cleaning workers in Cobija difficult.

Keywords: Garbage, security, exploitation.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	i
Agradecimientos.....	ii
Resumen ejecutivo.....	iii
Índice.....	v
Índice de tablas.....	ix
Índice de figuras.....	x
Lista de anexos.....	xi
 INTRODUCCIÓN.....	 1
 CAPÍTULO I: GENERALIDADES.....	 4
1.1. Planteamiento del problema.....	4
1.1.1. Situación problemática.....	4
1.1.2. Pregunta de investigación.....	6
1.1.3. Objeto de estudio.....	7
1.2. Objetivos.....	7
1.2.1. Objetivo general.....	7
1.2.2. Objetivos específicos.....	7
1.3. Delimitación.....	8
1.3.1. Temática.....	8
1.3.2. Temporal.....	8
1.3.3. Espacial.....	8
1.4. Justificación.....	8
 CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	 10
2.1. Antecedentes laborales de los trabajadores de aseo urbano.....	10
2.2. Fundamento teórico.....	17
2.2.1. El trabajo y la alienación.....	17
2.2.1.1. Transición del modo de producción esclavista al modo capitalista.....	18

2.2.1.2. La esencia del trabajo.....	20
2.2.1.3. Dificultades conceptuales entre trabajo y empleo.....	22
2.2.1.4. División del trabajo.....	25
2.2.2. El salario como medio de explotación laboral.....	28
2.2.2.1. El salario en la antigüedad.....	29
2.2.2.2. El salario en el modo de producción capitalista.....	30
2.2.2.3. Tipos de salario.....	31
2.2.3. Explotación laboral.....	33
2.2.3.1. Capitalismo y explotación.....	34
2.2.3.2. Enajenación del trabajo.....	36
2.2.3.3. Lucha de clases.....	37
2.2.3.4. Conquistas laborales con relación a las horas de trabajo.....	39
2.2.3.5. Riesgos laborales.....	40
2.2.4. Estructura y superestructura.....	41
2.3. Marco conceptual.....	44
2.3.1. Modo de producción.....	44
2.3.2. Relaciones de producción.....	44
2.3.3. Burgués.....	45
2.3.4. Proletariado.....	45
2.3.5. Medios de producción.....	46
2.3.6. Fuerzas productivas.....	46
2.3.7. Trabajo.....	46
2.3.7.1. Fuerza de trabajo.....	47
2.3.7.2. Desempleo.....	47
2.3.7.3. Explotación laboral.....	48
2.3.7.4. Periodo de trabajo.....	48
2.3.7.5. Plusvalía.....	48
2.3.8. Salario.....	49
2.3.8.1. Salario mínimo.....	49
2.3.8.2. Salario nominal.....	49
2.3.8.3. Salario real.....	50
2.3.8.4. Salarios de eficiencia.....	50

2.3.8.5. Poder adquisitivo.....	50
2.3.9. Mercancía.....	51
2.3.10. Valor.....	51
2.3.10.1. Valor de uso.....	51
2.3.11. Mercado.....	52
 CAPÍTULO III: CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	 53
3.1. Contexto histórico.....	53
3.2. Contexto geográfico.....	55
3.3. Contexto sociocultural.....	56
3.4. Contexto económico.....	61
3.5. Contexto ambiental.....	63
3.6. Contexto legal.....	65
3.6.1. Derechos y garantías constitucionales al salario en Bolivia.....	66
3.6.2. Naturaleza jurídica del salario en Bolivia.....	67
3.6.3. Las horas legales de trabajo en Bolivia.....	68
3.6.4. Sistemas de seguridad e higiene laboral.....	69
3.6.5. Servicio de aseo urbano y trabajadores de aseo urbano.....	70
 CAPÍTULO IV: MARCO METODOLÓGICO.....	 72
4.1. Metodología.....	72
4.1.1. Enfoque de la investigación.....	72
4.1.2. Tipo de investigación.....	73
4.1.3. Método de investigación.....	74
4.1.4. Técnicas y/o instrumentos de investigación.....	75
4.1.4.1. Observación.....	75
4.1.4.2. Entrevista.....	77
4.1.4.3. Revisión documental.....	79
4.1.5. Unidad de análisis.....	80
4.1.6. Población y muestra.....	80

CAPÍTULO V: RESULTADOS.....	82
5.1. Condiciones laborales adversas.....	82
5.1.1. 24 horas de basura, trabajo sucio.....	82
5.1.2. Condiciones materiales deficientes.....	86
5.2. Sistemas de seguridad laboral de aseo urbano del municipio de Cobija.....	93
5.3. Condiciones de higiene laboral.....	113
5.4. Condiciones de vida de los trabajadores de aseo urbano como efecto de su condición laboral.....	123
5.5. Desempeño laboral.....	136
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	147
6.1. Conclusiones.....	147
6.2. Recomendaciones.....	155
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	158
ANEXOS	

ÍNDICE TABLAS

Tabla 1	Personal de aseo de Pando en la gestión 2011.....
Tabla 2	Tipos de salarios.....
Tabla 3	Tipos de salarios adecuados para los trabajadores de Aseo Urbano.....
Tabla 4	Crecimiento demográfico 2001 – 2012.....
Tabla 5	Crecimiento demográfico 2018 – 2020.....
Tabla 6	Horarios laborales antes de la pandemia.....
Tabla 7	Horarios laborales durante la pandemia.....
Tabla 8	De su casa a su fuente laboral.....
Tabla 9	Material de trabajo.....
Tabla 10	Presupuesto SEMASUR 2012-2021.....
Tabla 11	Trabajadores de SEMASUR.....
Tabla 12	Operarios de SEMASUR 2020.....
Tabla 13	Consultores en Línea 2020 – 2021.....
Tabla 14	Trabajadores de SEMASUR 2019.....
Tabla 15	Seguro de salud.....
Tabla 16	Dotación de ropa trabajo.....
Tabla 17	Riesgos laborales.....
Tabla 18	Servicios de aseo personal.....
Tabla 19	Medidas de bioseguridad.....
Tabla 20	Hábitos alimenticios.....
Tabla 21	Hábitos de higiene antes de comer.....
Tabla 22	Nivel salarial.....
Tabla 23	Años de servicio y su nivel salarial.....
Tabla 24	Satisfacción salarial.....
Tabla 25	Escala única del bono de antigüedad.....
Tabla 26	Escala salarial SEMASUR.....
Tabla 27	Bonos.....
Tabla 28	Motivación laboral.....
Tabla 29	Cumplimiento del recojo de basura en las diferentes rutas.....
Tabla 30	Manejo social de la basura.....

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Estructura y superestructura.....	43
Figura 2	Ubicación geográfica del municipio de Cobija.....	56

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1	Tasa de aseo público incluido en la factura del servicio de energía eléctrica
Anexo 2	Informe SEMASUR 027/2019
Anexo 3	Reflexión en el Mercado Central
Anexo 4	Crecimiento de la población de Pando 2001 - 2012
Anexo 5	Ficha de observación
Anexo 6	Guía de Entrevistas
Anexo 7	Matriz de análisis de datos de entrevistas 1 (trabajadores de aseo urbano)
Anexo 8	Matriz de análisis de datos de entrevistas 2 (directores de aseo urbano)
Anexo 9	Matriz de análisis de datos de entrevistas 3 (dirigentes sindicales)
Anexo 10	Barrenderos y barrenderas de SEMASUR
Anexo 11	Estado de las movilidades de SEMASUR 2020
Anexo 12	Riesgos laborales. Trabajadora fue mordida por un perro
Anexo 13	Ducha, baños y lavamanos
Anexo 14	Boleta de pago
Anexo 15	Fotos publicadas por EMASUR en las redes sociales
Anexo 16	Rutas para el recojo de basura
Anexo 17	Mini botaderos de basura
Anexo 18	Camiones cumpliendo con su labor de recojo de basura

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación aborda, de manera científica, la problemática relacionada con las condiciones laborales de los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija, centrando su atención en la jornada laboral, considerando: las diferentes responsabilidades en la recolección de los desechos sólidos; los sistemas de seguridad laboral con los que cuentan; las condiciones de higiene durante y después del trabajo; las circunstancias de vida diaria como efecto de su situación laboral; y, el desempeño en el cumplimiento de sus tareas de limpieza. Aspectos que son estudiados de acuerdo a la delimitación temporal entre las gestiones 2019 a 2021.

Asimismo, este estudio se enmarca dentro de los ámbitos laboral, social y jurídico, basado en la confrontación de la realidad laboral con la realidad social y la norma legal correspondientes. Por eso, reconoce al trabajador como elemento fundamental de la investigación, tomando en cuenta sus vivencias, antes, durante y después de su jornada laboral, situación que está íntimamente relacionado con el grado de cumplimiento de la normativa legal vigente, considerando los contextos jurídicos internacional, constitucional y de materia laboral específica.

Consecuentemente, para su tratamiento adopta el enfoque cualitativo, tomando en cuenta que se adscribe una investigación social; describiendo comportamientos; interpretando criterios y opiniones a partir de historias de vida, testimonios y declaraciones de los trabajadores de aseo urbano; además, recreando sus experiencias, con el fin de comprender su contexto laboral.

Por esto, es relevante considerar su aporte, en el ámbito teórico, a partir del materialismo histórico y el materialismo dialéctico, en los aspectos laboral, legal y social, puesto que se aborda conceptos relacionados con la lucha de clases, entre aquellos que reflejan la ideología dominante de la burguesía y los otros que representan al proletariado; dos clases antagónicas vigentes.

En este sentido, la investigación divide su contenido en seis partes concretas: planificación o generalidades, sustento teórico, contexto de la investigación, marco metodológico, resultados, conclusiones y recomendaciones;

Las generalidades definen los lineamientos que sigue la investigación; establece sus alcances y límites. Dentro de su contenido implica el planteamiento del problema, los objetivos, la justificación y las limitaciones temática, temporal y espacial.

El sustento teórico explica, de manera clara, aspectos relacionados con la vulneración de derechos constitucionales y laborales de los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija, a partir de una visión marxista de la realidad social y laboral. Acentuando el constructo teórico a partir del trabajo y las relaciones de producción que le son inherentes; esto implica la división del trabajo, el salario, la explotación laboral, la lucha de clases y las relaciones de la estructura económica y superestructura social.

Por su parte, en el contexto de investigación se desarrollan contenidos relacionados con aspectos históricos, geográficos, socioculturales, económicos, ambientales y legales, en torno a los trabajadores de aseo urbano y su contexto laboral. En este entendido, se considera la historia de Pando, específicamente de su ciudad capital, Cobija, que geográficamente representa el límite espacial del presente estudio. Es así, que en este contexto esta inherente el aspecto sociocultural, especialmente referido a la generación y manejo de desechos sólidos por parte de la comunidad cobijeña.

Otro aspecto, importante, es el económico, que está relacionado con el poder adquisitivo de los salarios que ganan los trabajadores de aseo urbano, tomando en cuenta el costo de vida en el municipio de Cobija. Adicionalmente, está el aspecto medioambiental que se traducen especialmente en las inundaciones, la deforestación y el manejo inadecuado de la basura, puesto que no se cuenta con un vertedero que cumpla con las condiciones técnicas requeridas en el municipio de Cobija.

Por último, el ámbito legal, que se interna en la norma internacional, el texto constitucional, y el cuerpo jurídico específico relacionado con la materia laboral, pero, que en muchos casos no son tomados en cuenta, puesto que no se otorgan las condiciones laborales necesarias ni adecuadas a los trabajadores, por lo tanto, se demuestra que existe vulneración de los derechos laborales.

El marco metodológico implica la forma como se realizó la investigación, considerando los siguientes aspectos: enfoque de la investigación, tipo de estudio, método adoptado, técnicas y sus instrumentos, población y la muestra. Todo en el marco de la investigación descriptiva con enfoque cualitativo y con un tipo de razonamiento inductivo, tomando como población de estudio a los trabajadores de aseo urbano, a quiénes se les aplicó procesos de observación y entrevistas, además que se revisó documentos relacionados con el tema.

La exposición de resultados se basa en un exhaustivo trabajo de campo que presenta bastante información, la cual es sometida a un profundo análisis, basado en la triangulación de datos coincidentes en las tres técnicas utilizadas. Es necesario indicar que los resultados fueron elaborados siguiendo el orden de los objetivos planteados.

Este proceso permite plantear ciertas conclusiones que presentan la síntesis del trabajo de investigación, en sus partes más esenciales y trascendentes, considerando para su redacción el orden de los objetivos. Por último, las recomendaciones proponen aspectos importantes que deben ser tomado en cuenta por el plantel administrativo, el sindicato de trabajadores y los obreros que son parte de Servicio Municipal de Aseo Urbano (SEMASUR).

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

La investigación, en el presente capítulo, de manera sintética, presenta la planificación mediante cuatro aspectos trascendentales: planteamiento del problema; objetivos, general y específicos, delimitación del objeto de estudio y justificación. Contenidos valiosos que guían y orientan todo el estudio sobre las condiciones laborales de los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija.

1.1. Planteamiento del problema

1.1.1. Situación problemática

Las circunstancias de limpieza en las que se encuentra Cobija es el reflejo de una cultura limitada y deficiente que tienen sus habitantes, careciendo de una conciencia sobre el manejo adecuado de la basura, puesto que el panorama urbano tiene como característica y ornamento indeseado a los desechos sólidos, realidad que es visible en los diferentes contextos públicos que tiene la urbe cobijeña (calles, avenidas, parques, plazas, paseos, campos deportivos, centros educativos, entre otros.) y reflejada en una actitud social indiferente y despreocupada por los problemas que ocasiona la basura para el medio ambiente, la imagen de la ciudad capital pandina, la salud de los miembros de la comunidad y especialmente para los trabajadores públicos y privados encargados del aseo urbano, que son los afectados directos por el manejo inadecuado de los desechos sólidos.

Consecuentemente, el Gobierno Municipal de Cobija, mediante el Servicio Municipal de Aseo Urbano (SEMASUR), es la encargada del recojo de los desechos sólidos, contando con personal limitado para tal tarea, aspecto que dificulta el cumplimiento de objetivos y metas institucionales. El Ministerio de Medio Ambiente y Aguas en su Diagnóstico de la Gestión de Residuos Sólidos, en el Departamento de Pando, realizado el 2011, determinó que la cantidad de trabajadores de aseo era de 92.

Según la Secretaria de Conflictos del Sindicato de Trabajadores de Aseo Urbano de Cobija, Ely Torres Quispe, en la gestión 2019, esta unidad contaba con 89 trabajadores, entre

barrenderas, choferes y recolectores de los carros basureros, quienes alternaban el servicio en diferentes turnos, las 24 horas. Sin embargo, en la gestión 2020, por efectos del COVID – 19 el servicio se organizó en dos turnos.

Tabla 1
Personal de aseo de Pando en la gestión 2011

Cuadro N° 8: Pando, cantidad de personal asignado a los servicios de aseo por municipio									
N°	Municipio Ciudad	Categoría poblacional	Total perso nal	Administrativo Técnico	Barrid o	Limpiez a	Recolección y Transporte	Aprovecha miento	Disposición Final
1	Cobija	Capital	75	8	45	*	20	0	2
2	Porvenir	Menor	9	1	4	0	4	0	0
3	Puerto Rico	Menor	6	0	2	0	4	0	0
4	Sena	Menor	2	0	0	0	2	0	0
Total			92	9	51	0	30	0	2

Fuente: Ministerio de Medio Ambiente y Aguas, 2011

Por otra parte, en 8 años, la cantidad de trabajadores no ha cambiado significativamente, sin embargo, la generación de basura en Cobija ha aumentado, considerando que en el 2011 se generaban 121 toneladas semanales y 6309 anuales. Las proyecciones establecen que en el 2020 y 2021 se ha duplicado, por lo tanto, el trabajo que realizan los funcionarios de aseo urbano se ha multiplicado, pero sus condiciones laborales no han mejorado.

Por su parte, La Ley Municipal Autonómica N° 12/2014, en su artículo 5, numerales 1 y 3, establece:

1(...) El barrido de las calzadas y de áreas públicas y la limpieza de vías de tierra es responsabilidad de aseo urbano dependiente del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija. 3(...) La recolección de los residuos sólidos está a cargo de la unidad de aseo urbano quienes deberán cumplir con los horarios y rutas establecidas (...) (2014, p. 3)

Este sector laboral, pese a su delicada actividad, presenta ciertas limitaciones de seguridad. La dirigente sindical, afirma que no cuentan con la indumentaria adecuada para encarar su labor, siendo vulnerables a cualquier enfermedad, presentando peligro no sólo para ellos sino también para sus familias, pese que el Decreto Supremo N° 108, del 1 de mayo de 2009, en su artículo 1 indica que se debe:

a) Garantizar el cumplimiento de la normativa vigente relacionada con la higiene, seguridad ocupacional y bienestar que deben cumplir las personas naturales y jurídicas que tengan una relación contractual con entidades públicas.

b) Incluir entre los requisitos que deben cumplir los proveedores de servicios de las entidades públicas, la obligatoriedad de adquirir ropa de trabajo y equipos de protección personal contra riesgos ocupacionales. (2009, p. 2)

Asimismo, las carencias de estructura de aseo personal en su fuente laboral, contribuye a que el peligro sea mayor, a pesar que el Informe de Gestión de Residuos Sólidos en Cobija, realizado por Bautista, Núñez y Calderón (2010), patrocinados por la Universidad Amazónica de Pando, referente a los recursos infraestructurales plantea que el año 2010 las instalaciones de la Unidad de Aseo Urbano contaban con: oficina del jefe de unidad, secretaria, parqueo de vehículos, área mecánica, baños, área de almacén. Ocho años más tarde los dirigentes sindicales, en la gestión 2018, rememoran que no contaban con baños ni duchas para el aseo personal, situación que cambió muy poco en la gestión 2020, puesto que se instalaron un baño y una ducha, pero que son insuficientes para todos los trabajadores.

Consecuentemente, las condiciones laborales no son las adecuadas, situación que condiciona el desempeño labor y el modo de vida de los trabajadores de aseo urbano, puesto que conviven diariamente con la basura.

1.1.2. Pregunta de investigación

¿Cómo son las condiciones laborales y desempeño de los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija de la gestión 2019 a 2021?

Asimismo, se realizan las siguientes sub preguntas de investigación

- ¿Cómo es la jornada laboral de los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija?
- ¿Cuáles son los sistemas de seguridad que tienen los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija?
- ¿Cuáles son las condiciones de higiene laboral que tienen los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija?
- ¿Como son las condiciones de vida diaria de los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija como efecto de su condición laboral?

- ¿Cómo es el desempeño laboral de los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija?

1.1.3. Objeto de estudio

El objeto de estudio se enmarca en las condiciones y desempeño laboral de los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija, sindicalizados y consultores en línea, tomando en cuenta la situación en las cuales desarrollan las diferentes tareas que les son asignadas durante su jornada de trabajo. Es así que se constituyen en un objeto de estudio dinámico y con aspectos específicos e individuales en cada uno de los que la componen, tomando en cuenta sus vivencias y experiencias particulares en el ejercicio de sus tareas y como estas repercuten en su desempeño.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Analizar las condiciones laborales y desempeño de los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija de la gestión 2019 a 2021.

1.2.2. Objetivos específicos

- Describir la jornada laboral de los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija, considerando sus diferentes responsabilidades en la recolección de los desechos sólidos.
- Identificar los sistemas de seguridad laboral que tienen los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija
- Caracterizar las condiciones de higiene laboral que tienen los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija
- Recrear las condiciones de vida diaria de los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija como efecto de su condición laboral.
- Determinar cuál es el desempeño laboral de los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija

1.3. Delimitación

1.3.1. Temática

La temática, que se aborda en la presente investigación, es de carácter laboral, legal y social, puesto que se centra en los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija, específicamente en sus condiciones laborales y los efectos en su desempeño.

1.3.2. Temporal

La presente investigación centra su delimitación temporal entre las gestiones 2019 y 2021, puesto que se realizó un seguimiento a la jornada laboral de diferentes trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija.

1.3.3. Espacial

La presente investigación tiene como contexto espacial a la ciudad de Cobija, en diferentes ambientes en los que cumplen su labor de limpieza los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija.

1.4. Justificación

La importancia del presente estudio radica en el conocimiento de las condiciones laborales de los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija, considerando horarios, sistema de seguridad, higiene laboral, indumentaria, condiciones de aseo personal, seguridad laboral, desempeño y cantidad de recolección de basura diaria, mensual y anual. Por lo cual, se toma en cuenta las siguientes justificaciones: social, académica, jurídica y económica.

Socialmente, su importancia reside en la descripción de aspectos que tienen mucho valor para la comunidad, resaltando el aporte de los trabajadores de aseo urbano, que es trascendental para la limpieza la ciudad, evitando focos de infección, por lo tanto, contribuyendo a la salud comunitaria. Asimismo, pretende crear conciencia social, que contribuya y facilite a la labor de los trabajadores de la limpieza en Cobija, considerando que La Ley Municipal Autonómica N° 012/2014, en su exposición de motivos, plantea que la formación de conciencia ciudadana,

la salud pública y la seguridad ciudadana es responsabilidad institucional y de todo habitante residente en este municipio.

Mucho más en estos tiempos de pandemia mundial, en la que la generación de basura está en ascenso por el aislamiento o cuarentena a la que está sometida la sociedad. Reconociendo que lo más peligroso está en los residuos sólidos (barbijos, guantes, envases y otros) que pueden estar contaminados con el virus COVID – 19 o con cualquier otra bacteria o virus, puesto que es evidente que la gente no practica el manejo adecuado de los mismos, por lo que se convierten en verdaderas amenazas para los dependientes de SEMASUR.

La trascendencia académica se manifiesta en la apertura de un espacio de discusión y análisis desde una mirada marxista de la realidad, poniendo en contexto la labor de los trabajadores de aseo urbano de Cobija, para lo cual se utiliza el materialismo dialectico e histórico como métodos de análisis, procedimiento que permite identificar diferentes facetas del rubro laboral de los trabajadores de aseo urbano, sin temor a especular con los resultados, es decir, contar con información fidedigna que permita valorar el aporte de este sector laboral; asimismo, visualizar las contradicciones que le son característicos con la representación de la patronal, es decir, con la administración de la institución, como también con los miembros de la sociedad.

Jurídicamente, aporta al conocimiento y reconocimiento de los tipos de relación laboral que existen entre los trabajadores dependientes del Gobierno Municipal de Cobija, identificando a aquellos que son sindicalizados y los otros que corresponden a emprendimientos privados, más conocidos como consultores en línea, tomando en cuenta, necesariamente, la estabilidad laboral, considerando, además, que es un sector esencial para el municipio.

El aporte económico devela la realidad remunerativa de los trabajadores de SEMASUR, que directamente afecta a sus condiciones de vida. Por tanto, centra su atención en aspectos puntuales como: el salario, bonos, horas extras, entre otros beneficios que presentan determinadas particularidades en este rubro laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El presente trabajo de grado desarrolla un sustento teórico coherente con sus objetivos planteados, para lo cual maneja categorías conceptuales fundamentadas en variadas fuentes. Hay que tomar en cuenta que no sólo se remite a reproducir las posturas de las fuentes consultadas, sino que polemiza con ellas, basado en un profundo análisis que implica lo teórico contrastado con la realidad.

Consecuentemente, la teoría corresponde al espíritu del trabajo y concuerda con su línea de acción. También, se presenta un sustento teórico que implica los aspectos determinantes relacionados con el tema de investigación; es decir, el constructo está compuesto por tres pilares fundamentales: los antecedentes teóricos relacionados con el trabajo de aseo urbano y la recolección de basura, marco teórico y el marco conceptual.

2.1. Antecedentes laborales de los trabajadores de aseo urbano

El estudio sobre las condiciones laborales de los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija y la influencia en su desempeño laboral tiene como antecedentes determinada cantidad de información investigativa a nivel latinoamericano, nacional y local, reconociendo su importancia sobre este ámbito laboral esencial para la sociedad, mostrando, además, su aporte a la salud pública y a la imagen de la comunidad, pero, desnudando sus limitaciones en el cumplimiento de sus tareas laborales, también, por los limitados recursos e insumos con los que cuentan para cumplir con su trabajo.

El problema de la basura es global, por lo tanto, el problema de las condiciones laborales de los encargados del recojo de los desechos sólidos también lo es. Castillo (1984) desde el punto de vista de la antropología recrea el mundo de la basura en la ciudad de México mediante la narración de historias de vida, tomando como objeto de estudio a “siete trabajadores de la basura”, tal cual los denomina el autor.

Estudio que centra su atención en la figura del “Cacique” como la personificación de la explotación de los trabajadores que realizan el recojo de basura de manera informal

(pepenadores), personaje dedicado al aprovechamiento personal de los recursos económicos que genera la basura, sometiendo a otros para este fin. En el caso específico de esta investigación, el cacique es identificado con el nombre de “Rafael”.

Asimismo, la investigación reconoce ciertos factores que son parte del problema de la basura, como causas o como efectos: la falta de conciencia social, la corrupción pública y privada, ineficientes políticas gubernamentales, desorganización y falta de planificación, contaminación del medio ambiente, explotación laboral informal y consolidación de mafias de la basura entre otros.

Diez años después el problema de la basura, en México, persiste. Mora (2004) plantea que el problema es identificado como cultural, educativo y económico. Es decir, un problema integral de la sociedad mexicana, la cual responde a ciertos estímulos mediáticos que influyen en los criterios comerciales de las personas, haciéndolas parte del mercado, por lo tanto, entran en el mundo del consumismo. Esta dinámica comercial hace que la gente genere mucha basura, compren en exceso y desechan con rapidez lo anteriormente adquirido. Esto produce la explotación económica de la basura, creando grupo que luchan por hacerse dueños de la basura y lucrar de ella, puesto que muchos de los desechos sólidos son casi nuevos.

Mora, también se refiere a la costumbre de botar la basura en cualquier lugar de la vía pública, realidad que es similar en varios países de América Latina, y que esto afecta al medio ambiente en diferentes maneras, además de mostrar una imagen negativa de los mexicanos. Por último, se refiere a los aspectos administrativo y técnico, puesto que las políticas institucionales del Gobierno del Distrito Federal (GDF) no responden a las necesidades de limpieza de la ciudad de México, por el contrario, no cumplen con las especificaciones técnicas sobre el tratamiento de los desechos sólidos, atentando de esta manera contra la salud pública.

Lo que este estudio no aborda es sobre los trabajadores de limpieza y sus condiciones de trabajo como parte de instituciones públicas o privadas; solamente, como el anterior estudio, hace referencia a los trabajadores informales de la basura, denominados pepenadores y los caciques que los organizan, es decir a personas que nos son parte de la institución edil, sino son trabajadores independientes.

Por su parte, Arellano, Carballo, Ríos y Bojorquez, (2016) realizaron la “Evaluación de desempeño del proceso de recolección de residuos sólidos urbanos”. Este estudio se realizó desde dos perspectivas: identificación de la percepción del cliente con respecto al servicio y con un análisis de brechas en los procesos organizacionales. Investigación que tuvo como contexto espacial el Honorable Ayuntamiento de Cajeme Sonora, México.

Metodológicamente hablando, el estudio fue de carácter exploratorio con muestreo aleatorio sistemático, el cual considero a 68 usuarios. La investigación se llevó a cabo en el periodo de enero a junio del 2014.

Asimismo, se realizó un análisis de procesos tomando como referencia el modelo de la Arquitectura Organizacional de una Empresa de Servicios (ADOES) propuesto por Arellano, Carballo y Ríos (2015), y la metodología asociada a él para realizar un diagnóstico integral por procesos, el cual permitió analizar el desempeño organizacional de los procesos de la organización, es decir, del Ayuntamiento de Cajeme.

El año 2017, la Universidad Veracruzana, publicó un estudio sobre la recolección de basura de manera informal. González (2017) presenta un trabajo de investigación ubicando como contexto de estudio al municipio de Orizaba, centrando su atención en los pepenadores o gente que recolecta desechos sólidos de manera independiente, puesto que no son funcionarios públicos. sino que realizan esta labor por diferentes motivos: económicos, sociales o alimentarios. Si bien en uno de sus acápites trata el tema de la estructura del sistema de limpieza pública de Orizaba, sólo describe de manera superficial como se realiza el trabajo de recolección por parte de los funcionarios dependientes del Ayuntamiento de Orizaba, sin detallar las condiciones en las cuales desempeñan sus labores los trabajadores encargados de tan delicada labor.

El trabajo que realiza González ubica su perspectiva desde consideraciones sociológicas, puesto que señala como producto social a la generación de basura y desechos sólidos, la existencia de los pepenadores y los trabajadores informales dedicados a la recolección de los desechos. Asimismo, es necesario remarcar que está unida a una concepción ambientalista, puesto que resalta este aspecto en su investigación, considerando aspectos relevantes sobre la contaminación.

Los riesgos laborales dentro del ámbito de la salud están íntimamente relacionados a los trabajadores de aseo urbano en cualquier parte del mundo. Viggiano (2011) tomó como tema de estudio las enfermedades prevalentes en los trabajadores encargados de la recolección de residuos sólidos, investigación que se realizó en la Universidad Abierta Interamericana, Facultad de Ciencias Médicas, Carrera de Medicina, de la ciudad de Rosario, que es parte de la República de Argentina.

El presente estudio es descriptivo, observacional, transversal y cuantitativo. El universo de estudio lo componen todos los trabajadores de aseo urbano, aplicando una muestra aleatoria realizada en base a 100 entrevistas aplicadas a trabajadores de la recolección de residuos de la ciudad de Rosario.

Si bien la mirada de la investigación corresponde al ámbito médico también describe aspectos relacionados con las condiciones laborales de los trabajadores, como horarios, equipamiento, capacitación, prevención sanitaria (vacunas). Sin embargo, estos aspectos son tomados en cuenta muy superficialmente.

Otra investigación similar la realizó Rivera (2017), que centró su atención en enfermedades de los trabajadores de barrido y limpieza de calles de Cuenca (EMAC-EP), en Ecuador. Trabajo investigativo que es parte de su tesis de grado para acceder al grado de licenciada en enfermería en la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Cuenca.

El estudio es de tipo descriptivo, aplicando un diseño metodológico no experimental, clasificada como transversal. El enfoque es de tipo cuantitativo, para lo cual se contó con una población de estudio de 235 trabajadores de aseo urbano, de los cuales se tomó como muestra a 68 de ellos.

La información, que en su mayoría es de carácter médico, considera aspectos sociales como: la edad, el género, nivel de instrucción y estado civil. Se puede constatar que no hay datos referentes a las condiciones laborales de los trabajadores de aseo urbano.

El Ministerio de Medio Ambiente y Aguas (2011) realiza un diagnóstico a nivel nacional que se centra en la gestión de residuos sólidos en Bolivia, que contó con el apoyo económico y técnico de la Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo, mediante la Agencia de

Residuos de Cataluña. Esta investigación presenta información sistematizada en cinco componentes principales: Institucional-Normativo, Financiero-Económico, Operativo-Ambiental, Prevención-Aprovechamiento y Socio educativo.

La población de estudio está conformada por los 327 municipios del país en los 9 departamentos. La población analizada corresponde al 96% del total de la población urbana y al 12% del total de la población rural.

Para el desarrollo del diagnóstico se han visitado y analizado la información de 183 municipios, los seleccionados han sido clasificados en función a rangos poblacionales del área urbana, tomando como base la información del Censo Nacional de Población y Vivienda del Instituto Nacional de Estadística (2001). Por lo tanto, la muestra analizada corresponde al total de las ciudades capitales del país, total de ciudades mayores, total de intermedias y la mitad de las ciudades menores. Los municipios analizados corresponden casi en su totalidad, a municipios con poblaciones urbanas mayores a 2.000 habitantes, no obstante, incluye también a veinte municipios rurales con poblaciones urbanas menores a 2.000 habitantes, considerando sus particularidades turísticas o comerciales.

Otro aspecto importante que hay que tomar en cuenta es que el relevamiento de datos de fuente primaria, se realizó mediante la entrevista directa a autoridades municipales y técnicos, así como a través de recorridos a los centros poblados y a los sitios de disposición final de los cuales se obtuvo información georreferenciada. Asimismo, de forma complementaria, se recopiló información secundaria que corresponde a proyectos, programas operativos anuales y diagnósticos municipales. Además, se recopiló y analizó la información proveniente de organizaciones locales. Sin embargo, no tocan de manera específica las condiciones laborales de los trabajadores de aseo urbano, limitándose a cuantificar el número de funcionarios públicos que realizan este trabajo en cada Departamento del país.

Por su parte, otro estudio hace una descripción general de las condiciones laborales de los trabajadores municipales en Sucre. Jara, Molina y Romero (s.f.), realizan el “Análisis de precariedad en las empresas públicas de servicio del municipio de Sucre”, perteneciente al departamento de Chuquisaca. Investigación que incluye a los trabajadores de la Empresa de Aseo Urbano (EMAS).

La investigación se adecua al tipo descriptivo, puesto que describe las condiciones laborales de los trabajadores municipales, al igual que las empresas a las cuales pertenecen. Asimismo, el método de razonamiento es inductivo, puesto que reflexiona en base a un objeto de estudio específico y lo analiza en su individualidad: para lo cual utiliza cuatro técnicas de recolección de información: revisión bibliográfica, entrevista, observación y encuesta.

La población meta está constituida por todas las empresas de servicios públicos. Se realizaron dos encuestas y una entrevista en cada empresa pública de servicios. Se tomó como muestra a cinco empresas estratégicas, de un total de nueve (9) empresas dependientes del municipio de Sucre.

- a) E.L.A.P.A.S. (Empresa de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado)
- b) C.E.S.S.A. (Empresa de Servicio de Energía Eléctrica)
- c) C.O.T.E.S. (Empresa de Servicio de Telecomunicaciones)
- d) E.M.A.S. (Empresa de Servicio de Aseo Urbano)
- e) E.M.A.V.S. (Empresa de Servicio de Ornato y Áreas Verdes)

Es así, que para medir la competitividad desde la percepción del usuario se realizaron encuestas a las familias residentes en Sucre.

Se debe remarcar que el estudio se sustenta en aspectos legales y administrativos, puesto que uno de sus pilares son las normas de higiene y seguridad laboral, que garantiza la dotación de equipamiento adecuado y de un seguro de riesgo ocupacional para los trabajadores, en especial a aquellos que están en contacto con materiales tóxicos, infecciosos o contaminantes que son nocivos para la salud.

Por su parte, Bautista, Núñez y Calderón (2010) realizan un estudio sobre los residuos sólidos en Cobija mediante la aplicación de un diagnóstico y la formulación de una propuesta, estudio que está patrocinado por la Universidad Amazónica de Pando (UAP) y el Programa de Investigación Estratégica en Bolivia (PIEB). La investigación prioriza la temática del desarrollo humano y sostenible de la región amazónica del noreste boliviano, considerando como fuentes esenciales a organizaciones, instituciones de la sociedad civil e investigadores.

Centra su atención en la gestión de residuos sólidos en el municipio de Cobija, responsabilidad que corresponde al Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, mediante su unidad de aseo urbano, por lo que se enfoca en dentro del ámbito administrativo. Consecuentemente, el diagnóstico toma como eje central un marco institucional en el que se describe aspectos importantes como la normativa legal referida a la basura y su tratamiento, el contexto social donde se generan los desechos sólidos, la situación demográfica del municipio de Cobija, los efectos de la basura sobre la salud pública, para lo cual aplicaron una matriz FODA.

Asimismo, el diagnóstico, de manera resumida presenta datos sobre la situación de los “Recolectores”, tal cual se los denomina. Para la recolección de información se aplicó una encuesta a 13 trabajadores. La información obtenida resalta las rutas y zonas de recolección, movilidades con los que se cuenta para el recojo de basura, las condiciones de seguridad laboral y asistencia médica, el material de trabajo y la capacitación sobre el manejo adecuado de la basura, informe que está elaborado en dos páginas.

Por último, realiza una propuesta que se enfoca en dos aspectos importantes: obtener beneficios económicos de la basura mediante su reutilización y reciclaje; crear un centro de acopio de la basura que puede ser reciclada y transformada en nuevos materiales.

Se puede afirmar que, el aporte fundamental de todos estos antecedentes teóricos, recrean las condiciones laborales de los trabajadores de aseo urbano en diferentes contextos de Latinoamérica, percibiendo que las realidades son parecidas, con relación a: la informalidad de un sector de trabajadores dedicados a la recolección de basura; explotación laboral informal, ineficientes políticas gubernamentales; los riesgos laborales; enfermedades prevalentes, entre otras.

También, se puede identificar que los estudios son abordados desde diferentes miradas, relacionadas con la diversidad de áreas de conocimiento, tales como: antropología, sociología, medicina, derecho y administración de empresas.

Así, se reconocen diferentes causas para que la basura se convierta en un problema: la generación excesiva de residuos sólidos, el manejo inadecuado de la basura, deficiente conciencia social, todas ellas relacionadas con deficientes políticas administrativas.

2.2. Fundamento teórico

El fundamento teórico centra su atención en cuatro aspectos importantes; el trabajo, el salario, la explotación laboral y la influencia de la estructura económica sobre la superestructura social.

2.2.1. El trabajo y su alienación

La historia del hombre está íntimamente ligada a la historia y la división del trabajo, tomando en cuenta los niveles de responsabilidad productiva dentro de los grupos humanos, diferenciando aquellos trabajos manuales que necesitaban del empleo de la fuerza física, de los otros de carácter intelectual.

La división del trabajo es un tema que ha fascinado a los científicos sociales durante milenios. Antes de la llegada de los tiempos modernos, filósofos y teólogos se preocuparon por las implicaciones de la idea. Platón consideraba la forma definitiva de una sociedad una comunidad de la que las funciones sociales estarían rígidamente separadas y mantenidas; la sociedad se dividiría en grupos funcionales definidos: guerreros, artesanos, trabajadores no cualificados, dirigentes. San Pablo, en su primera epístola a los corintios llegaba a describir la Iglesia universal como un cuerpo: hay manos, pies, ojos y todos están bajo la cabeza, Cristo. Cualquiera que intente tratar seriamente el estudio de la sociedad debe enfrentarse a la cuestión de la división del trabajo. Karl Marx no fue una excepción. (North, 2018, párr. 1)

Como se puede observar, el trabajo y su división era una preocupación o motivo de reflexión desde miradas filosóficas y teológicas en la antigüedad, durante el modo de producción esclavista, preocupación que se tornó en un problema económico a partir del surgimiento del materialismo histórico, y su máximo expositor Karl Marx, durante el modo de producción capitalista, que visibilizó las contradicciones de clases y los niveles de explotación, alienación y enajenación del trabajo, de unos sobre otros.

En este sentido, la presente investigación centra su atención en las condiciones laborales a las cuales son sometidos los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija y cómo éstas son un reflejo de convicciones ideológicas que responden a intereses económicos y políticos, a partir de la división del trabajo.

Consecuentemente, es necesario revisar los diferentes modos de producción y las relaciones de producción que le caracterizó a cada una de ellos, puesto que en la división del trabajo siempre hubo un explotador y un explotado. Por lo tanto, se toma en cuenta los modos de producción esclavista, feudal y capitalista.

2.2.1.1. Transición del modo de producción esclavista al modo capitalista

Cuán importante es revisar la evolución histórica de las relaciones de producción entre la clase dominante y la clase dominada, considerando los niveles de explotación y enajenación de la fuerza de trabajo como elemento fundamental del proceso de producción. Al respecto, Moreno (2006) afirma que:

Las sociedades van transformándose en sentido ascendente o progresivo por el camino de la evolución que es el más persistente, pero, también de las revoluciones que justifican su realización y necesidad. Las etapas del desarrollo de la humanidad son: Comunismo primitivo, esclavismo, feudalismo, capitalismo y comunismo superior. (p. 259)

Etapas del desarrollo de la humanidad que en el transcurso de la historia han ido desarrollándose sucesivamente hasta llegar al capitalismo, modo de producción actual. Hay que considerar que, desde el modo de producción esclavista hasta la actualidad, la explotación del hombre por el hombre siempre ha sido una constante. Los grupos de poder, llámese clase dominante, han sometido a sus caprichos económicos a la clase trabajadora.

Este análisis toma en cuenta tres modos de producción como referencia teórica: el esclavismo, el feudalismo y el capitalismo. El comunismo primitivo y el comunismo superior no son tomados en cuenta; el primero, porque no existía la propiedad privada, por lo tanto, no había explotación laboral; el segundo, porque aún no se ha llegado a ese modo de producción.

Según Lora (1991) el modo de producción esclavista se considera como: “(...) primera forma de sociedad clasista, el esclavo vende su persona de una vez por todas. El dueño del esclavo que tiene interés en asegurarles su subsistencia, porque así defiende una inversión, es el explotador y el esclavo el explotado.” (p. 41). En este sentido centra su crecimiento productivo y de acumulación de la riqueza en la fuerza de trabajo de los esclavos, es decir en mano de

obra gratuita, puesto que no se reconocía ningún tipo de remuneración económica a los esclavos, convirtiéndoles en una fuerza laboral barata, por su carácter gratuito.

En los tiempos actuales muchas instituciones tienen esta concepción del empleado, porque hacen que éste trabaje más de las horas estipuladas en sus contratos; muchas veces sin retribuir económicamente (pago) al trabajo realizado de manera extraordinaria.

Por su parte, en el modo de producción feudal la esclavitud paso a un segundo plano, surgiendo otro tipo de trabajador dependiente y otro amo. Marx, citado por Lora (1991), identifica dos tipos de actores en esta relación productiva:

Los explotados: el siervo de la gleba y oficiales y aprendices del taller artesanal; en el campo, el siervo (que realiza trabajo servil, sin retribución, teniendo apenas una parcela que cultiva para sí) es explotado y oprimido por el dueño del latifundio. Explotadores: la nobleza feudal y el maestro artesano. (p. 41).

Por lo tanto, se basaba en aquél que no recibía pago alguno por el trabajo realizado, sino que trabajaba para el señor feudal, quien dotaba una determinada cantidad de tierra, la cual debía ser trabajada logrando destinar la mayoría de la producción para el dueño. Si el siervo no producía era echado, porque la tierra no le pertenecía, sólo era prestada.

Teóricamente estas prácticas de trabajo ya fueron erradicadas, tal cual lo expresa Roberto Nina Freita Inspector de la Jefatura Departamental de Trabajo de Pando, al responder a la siguiente pregunta: ¿En Bolivia, legalmente, está permitido el trabajo ad honorem?

No, la misma Constitución dice en su Artículo 46, todo trabajo debe ser remunerado, debe recibir una remuneración justa todo trabajador, y nadie debe hacerlo de manera gratuita, por el contrario, sería una servidumbre, y la servidumbre ya ha sido abolida bastante tiempo atrás. (Comunicación personal, 2016)

En este sentido, nadie debe trabajar sin que reciba un pago justo y equitativo por la labor realizada, puesto que sería como retroceder a modos de producción ya extintos, desconociendo los derechos laborales de los trabajadores y empleados, en este caso específico, de los trabajadores de Aseo Urbano del Municipio de Cobija.

Así, el Modo de Producción Capitalista cambia las condiciones laborales, surge el patrón y el obrero, gracias a la Revolución Industrial. Inicialmente, el obrero recibía un pago por el

trabajo realizado, pero, las condiciones laborales no eran las adecuadas, puesto que las horas de trabajo eran excesivas y el salario o sueldo era miserable. Dick (2002) explica que Marx:

Distingue el trabajo de la fuerza de trabajo, o sea lo que el trabajador vende el uso de su fuerza de trabajo, es decir el fruto de su trabajo, por ello el trabajo es considerado como una mercancía como todas las demás, por lo tanto, tiene su valor, en torno al cual oscila su salario. (p. 89)

El capitalismo es la expresión genuina de la lucha de clases, en la que la clase trabajadora ha ido avanzando paulatinamente y logrando conquistas laborales que en la actualidad permiten que el trabajador no sea muy explotado, aunque la explotación laboral sigue vigente en las fuentes laborales públicas y privadas.

2.2.1.2. La esencia del trabajo

El trabajo es una actividad necesaria inherente al ser humano, puesto que permite transformar la realidad misma del hombre, estableciendo las condiciones de vida que satisfagan las necesidades básicas de subsistencia. Engels (1876) plantea que:

El trabajo es la fuente de toda riqueza, afirman los especialistas en Economía política. Lo es, en efecto, a la par que la naturaleza, proveedora de los materiales que él convierte en riqueza. Pero el trabajo es muchísimo más que eso. Es la condición básica y fundamental de toda la vida humana. Y lo es en tal grado que, hasta cierto punto, debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre. (p. 1)

Históricamente, es fuente de riqueza. En el caso de los productos transformando la materia prima en objetos o elementos que las ciencias económicas denominan mercancía; en el caso de los servicios poniendo al mercado ciertas habilidades o conocimientos que resuelvan algún problema o contratiempo a los miembros de la sociedad, en este caso este servicio se convierte en un bien que se puede comerciar o vender. En el caso de los trabajadores de aseo Urbano, transforman la realidad mediante la prestación de un servicio a la sociedad. La producción de riqueza se refleja en los impuestos, mediante la tasa de aseo urbano que paga cada contribuyente por este servicio, que está inserta en la factura de energía eléctrica de ENDE, **(Ver anexo 1)**, recaudación que va a las arcas del Estado, en este caso al Gobierno Municipal.

El segundo aspecto, que toca Engels, prácticamente atribuye al trabajo un papel importante en los desarrollos biológico y psicológico del hombre, puesto que el trabajo creó las condiciones

necesarias y suficientes para transformar paulatinamente, como él dice, al mono en hombre; con el tiempo no sólo sirvió para que el hombre se desarrollara biológicamente, sino intelectualmente. Esto contribuyó a que el trabajo adquiriera un valor de uso y posteriormente valor de cambio, es decir se convirtió en un bien de transacción económica. En el caso de los trabajadores de aseo urbano de Cobija el valor de su trabajo se traduce en un salario.

El trabajo, necesario para la elaboración de los bienes. Éste es el elemento determinante del valor si los bienes pueden ser reproducidos por el trabajo humano. La mayoría de los bienes se encuentran en esta circunstancia cuando hay libre competencia. En este caso, la regla es: el valor de cambio es proporcional al trabajo incorporado al bien en su producción. (Escartín, s.f., p. 221)

Por su parte Ricardo, citado por Escartín (s.f.), “pretende eliminar las trabas con las que tropieza su teoría debido a la heterogeneidad de los trabajos y al empleo del capital en proporciones y cualidades diferentes según el tipo de producción.” (p. 221). Lo que Ricardo¹ dice es que la mercancía adquiere valor por el trabajo utilizado, pero, lo que intencionalmente suprime es que las ganancias no son distribuidas equitativamente entre el patrón y el trabajador, es lo que Marx denomina plusvalía, el trabajo excedentario no remunerado, pero, que da un valor al bien producido o al servicio prestado.

Para Marx plusvalía es la ganancia que obtiene el capitalista o empresario cuando paga al asalariado el precio de su trabajo, pero, obtiene como valor de uso del mismo, un servicio que le proporciona mucho más valor. En esta diferencia, según el marxismo, está la fuente de la ganancia empresarial, que implica entonces una explotación sobre el trabajador, pues éste genera mucha más riqueza de la que recibe. (Sabino, 1991, p. 227).

No es ajeno, en el ámbito laboral, el trabajo no remunerado, puesto que los obreros son obligados a producir más de lo que deberían en una jornada laboral, o producir en condiciones inapropiadas; sin maquinaria adecuada, sin las herramientas necesarias ni suficientes. En el caso de los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija cumplen con su tarea de limpieza sin el equipo de protección adecuado, que es necesario para su delicada labor, ni la indumentaria apropiada para cumplir en jornadas extenuantes por el cambiante clima amazónico, pese a que existen normativas que regulan las condiciones de higiene y salubridad

¹ David Ricardo (1772-1823) economista londinense, uno de los máximos exponentes de la economía capitalista.

que deben proporcionar los empleadores a sus trabajadores. Aquí, un primer acercamiento a la explotación laboral.

Otro aspecto importante, que merece ser reflexionado, es que para Ricardo los trabajos son heterogéneos (son diferentes y variados), pero, en el sistema capitalista la adjudicación de valor es la misma, es decir, mayor trabajo es igual a mayor costo del producto o servicio. Los trabajadores son exigidos más allá de los acuerdos contractuales, pero, sus salarios son los mismos, no importando que las ganancias de los empleadores se incrementen más gracias al esfuerzo del obrero.

2.2.1.3. Dificultades conceptuales entre trabajo y empleo

El trabajo es la actividad que permite transformar algo en otra cosa. En el caso de los seres humanos se determina por las labores específicas que cada miembro realiza dentro de la comunidad, tomando en cuenta la división del trabajo a partir del comunismo primitivo hasta los tiempos actuales. De manera general, el trabajo implica actividades particulares no remuneradas o no retribuidas mediante un pago en dinero o en especie. Campos (s.f.), en su Diccionario de economía, define al trabajo de la siguiente manera:

Trabajo. Uno de los procesos por los que A obtiene bienes para B (Bierce). Por tratarse de una actividad tan incómoda (para A) como útil para (B), fue necesario elevarla al rango de valor moral, y situarla como condición misma del ser humano (homo faber), justamente en el tiempo en que aquél se constituía en garantía suprema de reproducción del orden social. Desde 1948 se habla incluso del derecho al trabajo, lo que constituye un verdadero contrasentido. (p. 35)

Traduciendo, A es el trabajador y B el empleador. El trabajo en sí es inherente al ser humano, desde tiempos primigenios las actividades que realizaba le permitieron sobrevivir, puesto que satisfacía sus necesidades básicas de supervivencia. Con el tiempo el trabajo se convirtió en una mercancía y adquirió la dinámica que Campos denomina como “incómoda” para unos y “útil” para otros, puesto que mientras unos trabajan y se esfuerzan por producir, otros redividen las ganancias, manifestándose una injusticia en la repartición de los beneficios, puesto que no es equitativo.

Mientras unos trabajan en condiciones inhumanas, soportando temperaturas sofocantes o condiciones climáticas adversas para mantener las calles de Cobija limpias, otros son los que se benefician con este esfuerzo laboral. Primero, en las diferencias salariales, pese a que el máximo esfuerzo lo hace el trabajador no se le remunera acorde a su producción ni a su desgaste físico, ni mucho menos a sus necesidades materiales.

Las condiciones laborales deben considerar la reposición de fuerzas del trabajador, por lo tanto, debe alimentarse acorde al esfuerzo que realizó, debe descansar lo suficiente, debe tener las condiciones de higiene para garantizar su salud, debe tener las condiciones de ocio para despejar o alimentar su espíritu con actividades necesarias para el desarrollo psicológico, garantizando la estabilidad mental, y no sólo de él o ella sino, también, de su familia.

Segundo, las diferencias, también, son visibles en las condiciones mínimas de seguridad laboral en el rubro de aseo urbano, puesto que los trabajadores están en contacto con la basura, que es transmisora de enfermedades, por lo que deben contar con el equipo adecuado, la vestimenta necesaria, instalaciones sanitarias y de aseo personal, ambientes para mudarse de ropa, para que después de su jornada laboral esté garantizada su salud y la de sus familiares. El personal jerárquico no es afectado por estas necesidades puesto que su trabajo lo realiza desde la comodidad de su oficina.

Por otra parte, Campos (s.f.) afirma que al hablar del derecho al trabajo es un verdadero contrasentido. Lo que hay que aclarar es que el derecho al trabajo, desde su concepción como mercancía, debe ser comprendido como el derecho a garantizar una fuente laboral para satisfacer las necesidades básicas del trabajador y la de su familia, puesto que el trabajo remunerado genera valor de cambio y valor de uso mediante la valorización de la “fuerza de trabajo”, es decir, el esfuerzo del obrero que permite transformar una materia prima en mercancía, sea un producto o un servicio. A este trabajo remunerado se lo denomina empleo.

Castillo y García (2001) plantean que: “Marx es hoy remitido al ‘viejo’ concepto de ‘trabajo’. Es el ‘nuevo’ concepto de ‘empleo’ el que se auto presenta como en condiciones de rearmar teóricamente las miradas sociológicas “críticas” sobre el mundo de las relaciones industriales...” (p. 1). Sin embargo, Marx al hablar de trabajo se refiere al trabajo productivo, es decir, a aquél que permite exponer las relaciones de producción, relaciones entre los

trabajadores y el patrón, donde cada uno lucha por defender sus intereses. Al respecto, Carcanholo (2013) plantea que:

En una primera aproximación, pocos dudarían en decir que, para la teoría marxista, el trabajo productivo es aquel que produce plusvalía. Esto significa que es esencial que se trate de trabajo asalariado y que la fuerza de trabajo sea comprada y explotada por el capital... (p. 8)

Los empleadores explotan lo máximo al trabajador, por su parte, el obrero lucha por sus reivindicaciones laborales. Pero, es una lucha desigual, puesto que, aprovechando las condiciones superestructurales del modo de producción imperante, la burguesía, como dueña de los medios de producción, tiene todo el aparato estatal que respalda sus medidas anti obreras, especialmente aquellas relacionadas con los despidos, que es el arma más poderosa que tienen para dominar al trabajador. A propósito de ello, Sabino (1991) explica lo que es el desempleo:

Desempleo. Ausencia de empleo u ocupación: están desocupadas o desempleadas aquellas personas que, deseando trabajar, no encuentran quien las contrate como trabajadores. Para que exista una situación de desempleo, sin embargo, es necesario que la persona no sólo desee trabajar, sino que además acepte los salarios actuales que se están pagando en un momento dado. (p. 135)

Volviendo a Campos, he aquí la respuesta al porqué del derecho al trabajo, porque existe mucho desempleo, porque, aunque el trabajador quiera trabajar no encuentra fuentes laborales disponibles y si las encuentra debe aceptar los salarios impuestos por los empleadores, que en el contexto pandino corresponden al mínimo nacional. En el caso concreto de los barrenderos y barrenderas su salario es de 2520 Bs. **(Ver Anexo 2)**.

Considerando el costo de vida elevado en Cobija, porque es una de las ciudades donde los productos y los servicios son más caros que en otras urbes de Bolivia, es de suponer que ese salario no satisface las necesidades básicas de los trabajadores de aseo urbano de Cobija.

Sin embargo, luchan por mantener esa fuente laboral, intimidados constantemente por el fantasma del desempleo mediante un despido, que no es algo ajeno al campo laboral en el rubro de la limpieza urbana, especialmente aquellos trabajadores que no cuentan con contratos fijos o permanentes.

2.2.1.4. División del trabajo

La división del trabajo es el reconocimiento que se da al aporte que cada miembro de la comunidad realiza, es decir, como cada individuo cumple diferentes tareas que permiten que la sociedad se desarrolle de manera integral. Desde el punto de vista laboral la división del trabajo permite comprender el aparato productivo de una comunidad, llamase país, estado, departamento o municipio. Asimismo, comprender las desigualdades en la repartición de la riqueza producida.

Smith² (1776) plantea que “El mayor progreso de la capacidad productiva del trabajo, y la mayor parte de la habilidad, destreza y juicio con que ha sido dirigido o aplicado, parece haber sido los efectos de la división del trabajo.” (p. 33). Lo que él no dice es que la capacidad productiva dependía en su época y depende ahora de la fuerza de trabajo. Atribuye los logros productivos a aspectos administrativos, como si la producción o el resultado fueran el reflejo de la gestión y no como el esfuerzo de los trabajadores por cumplir con determinadas cuotas productivas, pese a las condiciones adversas en el proceso de producción.

Siguiendo la lógica de Smith, se tendría que afirmar que las calles de Cobija están limpias por el simple hecho de que los administradores organizaron las rutas, los cronogramas, los equipos de trabajo, pero, nunca se ocupan de asegurar las condiciones laborales adecuadas para que se desenvuelvan los trabajadores de manera efectiva, sin embargo, piden los resultados más óptimos. “(...) De todas formas, la división del trabajo ocasiona en cada actividad, en la medida en que pueda ser introducida, un incremento proporcional en la capacidad productiva del trabajo.” (Smith, 1776, p. 35). Idea que es asumida a cabalidad por los empleadores, no importándoles que su concepción de división del trabajo se traduzca en una agresión a los trabajadores, tal cual ocurren con las cuotas productivas excesivas que le son asignadas por jornada laboral a cada obrero. Que en muchas ocasiones esas cuotas son irrealizables, más allá del deseo y el esfuerzo que tenga y ponga el trabajador, las condiciones materiales no son propicias, por lo que se dificulta el trabajo.

² Adam Smith (1723-1790), nació en Kirkcaldy (Escocia, al norte de Edimburgo) considerado uno de los mayores exponentes de la economía capitalista. Su concepción se manifiesta plenamente en su obra “La Riqueza de las naciones”.

En Aseo Urbano del municipio de Cobija las rutas de recojo de basura son ejemplo claro de estas cuotas irrealizables, pese a que el trabajo es ejecutado en diferentes turnos. Primero, por la poca cantidad de carros asignados; segundo, la creciente cantidad de barrios de esta urbe amazónica; tercero, el número reducido de trabajadores que realizan esta labor; cuarto, las distancias que existen entre los barrios de Cobija y el botadero municipal de basura, que por razones obvias se ubican en predios fuera de la mancha urbana. Sin embargo, pese a estos inconvenientes se pone todo el empeño para realizar el trabajo, aunque no con los resultados esperados. Según Escartín (s.f.):

El gran aumento de la producción que suscita la división del trabajo se debe a tres circunstancias: Primera, a la adquisición de mayor destreza por parte del trabajador cuando se dedica a un único cometido. Segunda, al ahorro de tiempo logrado cuando no se requiere pasar de un quehacer a otro en la actividad laboral. Tercera, a la invención de la maquinaria apropiada para realizar cada tarea laboral. (p. 170)

Cuando se habla de mayor destreza del trabajador en una labor determinada se habla de manera camuflada de la superespecialización, todos los días se dedica a lo mismo, por lo tanto, se vuelve experto, en otras palabras, no sirve para hacer otra cosa y su aporte al aparato productivo queda limitado, corriendo el riesgo de ser reemplazado por el avance de la tecnología. Asimismo, la superespecialización no permite aspirar a un cargo superior, porque su labor está determinada por su especialización, por lo que en otra labor tendría que empezar su instrucción de punto cero. Según el criterio de Escartín una barrendera o un barrendero de calles no están habilitados para realizar el acopio de desechos sólidos en los carros basureros, por las diferentes características de cada labor.

Por su parte, Ricoy (2005), al citar “La teoría del crecimiento económico” de Adam Smith, grafica de mejor manera lo que el capitalismo aspira con la especialización.

Ahora bien, en la concepción de Smith, el principal determinante del crecimiento del producto social y por tanto, del progreso económico, lo constituye la dinámica de la productividad, la cual a su vez, se contempla esencialmente como la consecuencia de la especialización productiva que se deriva de la extensión y generalización de la división del trabajo. (p. 16)

El aparato productivo, cuando tiene trabajadores superespecializados supone que gana tiempo, por lo que considera que es más rentable especializar a los obreros para que empleen el menor

tiempo posible en una tarea productiva específica, sin considerar que la especialización no es suficiente para el logro de metas en la productividad. Por ejemplo, una barrendera superespecializada en esta actividad barrerá mejor, pero, no barrerá más de lo que sus fuerzas (fuerza de trabajo) y las posibilidades materiales (instrumentos de aseo) lo permitan. Si antes barría 4 kilómetros por jornada laboral, con la superespecialización no pretenderán que ahora barra el doble, en el mismo tiempo y con las mismas condiciones materiales. Por lo que la superespecialización es otra forma de explotar al trabajador.

Asimismo, la invención de la maquinaria apropiada para realizar cada tarea laboral permite que el trabajador tenga mejor rendimiento laboral, siempre y cuando el empleador quiera invertir en los medios de producción (maquinaria e instrumentos de trabajo). En el caso de aseo urbano del municipio de Cobija las condiciones materiales son lamentables, situación por la cual los propios trabajadores tienen que solucionar el problema, aunque no es parte de su labor, llegando al extremo que la administración tenga que arrendar movilizaciones particulares para el recojo de basura. En este sentido, el equipo que se dota a cada trabajador no se adecua a las necesidades laborales, por ejemplo, la vestimenta que debe ser dotada dos veces al año aún no llega a los trabajadores, siendo un material imprescindible por las características delicadas de su labor. Por lo tanto, la simple división del trabajo no es suficiente para el cumplimiento de metas productivas.

Marx³ (1894) utiliza una publicación de la prensa inglesa para graficar las condiciones laborales a las que son sometidos los trabajadores de carbón, mostrando el panorama de la falta de condiciones materiales laborales, por lo que muestra las ganancias, mediante el ahorro de suministros, que tienen los empleadores en las condiciones de trabajo que ejecutan, beneficios económicos que obtienen a costa de los obreros.

Minas de carbón. Negligencia en las inversiones más necesarias. “Dada la concurrencia reinante entre los propietarios de minas de carbón..., no se hacen más que aquellas inversiones estrictamente necesarias para vencer las dificultades físicas más manifiestas; y la concurrencia entre los obreros de las minas, que generalmente exceden del número necesario, hace que éstos se expongan con gusto a grandes peligros y a las influencias más dañinas por un salario poco más elevado que el de los jornaleros de las inmediaciones, pues el trabajo en las minas permite, además, a los obreros emplear rentablemente a sus hijos. Esta doble concurrencia basta y aún sobra... para explicar que

³ El Capital, Tomo III, Capítulo V, Economía en el empleo del capital constante.

una gran parte de las minas se explotan con las instalaciones más deficientes de secado y ventilación, y no pocas veces con pozos mal contruidos, con malos maderos, con maquinistas poco expertos, galerías y rampas mal trazadas y mal contruidas; todo lo cual ocasiona una destrucción de vidas, de miembros y de salud, cuya estadística proyectaría una imagen espantosa” (*First Report on Children's Employemen in Mines and Collieries*, etc., 21 April 1829, p. 102) (Marx, 1894, p.63)

Este es un ejemplo de las deplorables y paupérrimas condiciones laborales que se presentaban en el tiempo de Marx, pero, que no han cambiado mucho hasta la actualidad, puesto que las condiciones laborales actuales son lamentables y adversas al trabajador, por lo que el obrero o empleado es sometido a los caprichos productivos del empleador, que, en las circunstancias actuales, de crisis económica, remuneran con honorarios ínfimos al proletariado, usando como camisa de fuerza la constante amenaza de despido. Es oportuno hacer alusión al pensamiento de Marx cuando asegura que el trabajo dividido no es, pues, más que la expresión institucional del trabajo alienado. Se observa con cuidado todo este panorama se adecua al contexto laboral de los trabajadores de aseo urbano.

2.2.2. El salario como medio de explotación laboral

Uno de los aspectos fundamentales de la relación laboral entre empleado y empleador es el salario o remuneración como retribución de la fuerza de trabajo, física o intelectual. Hay que tener presente que “...el salario es el pago que percibe el trabajador como retribución por la prestación de sus servicios en forma subordinada y dependiente al empleador de acuerdo al contrato de trabajo y/o de conformidad a la ley laboral.” (Dick, 2002, p. 89).

Según este criterio el salario, proporcional al trabajo, es el vínculo entre el empleador y el trabajador, de donde se deduce que sin trabajo no hay salario, considerando que el trabajador vende su fuerza de trabajo, es decir, su fuerza física, sus condiciones fisiológicas, su intelectualidad, su tiempo, experiencia, su conocimiento y su habilidad.

Por lo tanto, “El producto del trabajo constituye su recompensa natural, su salario.” (Smith, 1776, p. 108). Puesto que, en el sistema capitalista, como se dijo anteriormente, el trabajo es considerado una mercancía, por lo que tiene un precio, que en las circunstancias actuales son impuestas por las condiciones del mercado.

La causa por que se paga un salario es la obligación por la prestación de un trabajo, estando este trabajo motivado por la necesidad vital alimenticia (alimentación vivienda y vestido), que se equipara como las pensiones alimenticias en materia familiar, siendo considerado el mismo como el único medio del trabajador, teniendo por tanto un significado esencialmente económico. (Dick, 2002, p.90)

Lo trascendental es que el salario tiene carácter alimenticio, porque al constituir el único ingreso del trabajador, viene a ser un medio importante de satisfacer sus necesidades básicas y el de su familia, `por lo que se constituye en un elemento esencial para la vida del trabajador. Es por eso que se constituye en un tema importante cada principio de año, entre empleados, empleadores y los gobiernos de turno, puesto que de ello depende el bienestar y la supervivencia de la familia del obrero u operario.

2.2.2.1. El salario en la antigüedad

Como el salario es un tema trascendental en las relaciones de producción, Cabanelas (2003) define que “Etimológicamente, esta palabra viene de *salarium*, de sal; mientras que la palabra sueldo hasta cierto punto equivalente, procede de la dicción *soldada*, que era la paga que recibía por su actividad el hombre consagrado al servicio de las armas.” (p. 403). Es importante remarcar que sólo recibían un salario aquellos que no eran esclavos, es decir ciudadanos, y que no se dedicaban a las tareas productivas, sino aquellas que implicaba una función militar, es decir, de seguridad del Estado.

Un aspecto llamativo, que hay que remarcar, es el hecho de que aquellos que sostenían la economía del Imperio Romano eran quienes no recibían ningún tipo de remuneración, salario o pago por este servicio, puesto que eran considerados esclavos, es decir propiedad privada, susceptible de venta como si fuera una mercancía, equiparable a un objeto.

Por su parte, Moreno (2006) afirma que “(...) antiguamente a los trabajadores de las minas de sal se les pagaba con especies, es decir con sal (...)” (p. 281). Lo que hay que aclarar es que los trabajadores de las minas contaban con esclavos que hacían el trabajo físico, pero, que éstos no recibían ningún salario por el trabajo realizado.

En este entendido, históricamente, el salario o retribución por un trabajo determinado no estaba contemplado para todos aquellos que movían el aparato productivo, sino, sólo a

aquellos que tenían la condición de ciudadanos, por lo tanto, gozaban de determinados derechos, especialmente el derecho de alienar o apropiarse de los beneficios del trabajo ajeno.

2.2.2.2. El salario en el modo de producción capitalista

El Modo de Producción Capitalista, a partir de la privatización del aparato productivo estatal, ha creado dos clases antagonistas: la burguesía o clase dominante y los obreros o clase dominada. A partir de esta contradicción surgen relaciones de producción que implican a aquellos que son dueños de los medios de producción y aquellos que son dueños de la fuerza de trabajo. Sin embargo, el producto de esta relación no es dividida equitativamente, puesto que los empleadores se adueñan de la mayoría de las ganancias, cediendo a los trabajadores una miserable cantidad remunerativa, denominada salario.

Según Cabanelas (2003) “El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras (...)” (p. 403). Derechos que en el capitalismo siempre tienden a la explotación laboral, puesto que el trabajador o empleado siempre produce más de lo que se le paga. Es decir, el trabajador se dedica a cantidad de trabajo que no es retribuido mediante una remuneración

Karl Marx, citado por Dick (2006), explica que “(...) La productividad de la hora de trabajo es la que importa al capitalista y esa productividad es tanto mayor cuanto más perfeccionados son los medios de producción puesto a disposición del trabajador.” (p. 89). Sin embargo, en la actualidad los medios de producción no mejoran y los patrones piden productividad apelando a la fuerza de trabajo del proletariado. Históricamente, el trabajador ha buscado mejorar su condición laboral, tomando en cuenta las horas de trabajo y el salario que percibe, puesto que, siguiendo la teoría de Karl Marx, el empleador busca que el empleado produzca más, por lo tanto, genere más ganancias, sin embargo, los salarios mantienen un mismo valor. Es decir, a mayor esfuerzo del trabajador mayor ganancia para el empleador, pero ningún beneficio adicional para el obrero. A esto se denomina plusvalía.

La parte de la producción no remunerada al obrero...El capitalista obliga al obrero a trabajar más allá del tiempo necesario, para producir el valor de su fuerza de trabajo, por lo tanto, el obrero asalariado es la única fuente de plusvalía...La plusvalía se

incrementa por el aumento del tiempo necesario a un tiempo adicional (...)” (Reyes, 2006, p.284)

En esencia, la plusvalía es el excedente de trabajo no remunerado, por el cual el empleador obtiene réditos económicos del empleado sin destinar ni un peso de esos ingresos a quién produjo estas ganancias adicionales. Adam Smith (1776) lo sintetiza de la siguiente manera:

Los salarios corrientes dependen en todos los lugares del contrato que se establece normalmente entre dos partes, cuyos intereses en modo algunos son coincidentes. Los trabajadores desean conseguir tanto, y los patronos entregar tan poco, como sea posible. Los primeros están dispuestos a asociarse para elevar los salarios, y los segundos para disminuirlos. (p. 110)

Esta pequeña, pero, muy gráfica explicación muestra como la economía capitalista hace funcionar su modo de producción, con una excesiva discriminación en la distribución de la riqueza. En el caso de los trabajadores de aseo urbano, los barrenderos empiezan a trabajar en la madrugada, a partir de las 4 a 5 de la mañana, pese a que su horario legal empieza a las 6:00, sin embargo esta práctica responde a criterios de seguridad, puesto que las calles están más vacías y el flujo vehicular es poco, por lo que las probabilidades de accidentes son bajas, sin embargo, pese a comenzar la jornada más temprano se les exige que cumplan el horario establecido, que está bien; pero, lo que no está bien es que los administrativos están enterados de esta práctica laboral, aun así no modifican los horarios de los turnos, sino que aprovechan el tiempo extra de los trabajadores que no es remunerado.

2.2.2.3. Tipos de salario

Si se considera que el salario es la retribución por el trabajo realizado, es necesario clasificar sus tipos, puesto que determinadas labores requieren determinadas formas de retribución o pago, tomando en cuenta que cada trabajo está amparado por explícitas formalidades legales; en Bolivia, la legislación laboral esta normada a partir de la Constitución Política del Estado, la Ley General del Trabajo, el Estatuto del Funcionario Público y las Normas básicas del sistema de administración de bienes y servicios. Todas ellas concordantes con el Derecho Internacional, mediante los tratados o convenios en los cuales Bolivia es firmante.

En este sentido, diferentes autores realizan clasificaciones de las remuneraciones que existen, basados en aspectos: financieros, económicos, sociales, productivos y temporales. Cabanelas

(2003) identifica diferentes clases de salarios, que se ajustan a la realidad de los trabajadores de diferentes áreas laborales.

Tabla 2
Tipos de salarios

SALARIO	DEFINICIÓN
BÁSICO	Retribución laboral que, como cantidad mínima, se fija en los convenios colectivos de condiciones de trabajo
DIRECTO	Lo que el patrono entrega al trabajador en virtud de lo pactado en el contrato.
EN DINERO	El que se abona íntegramente en numerario de curso legal (Moneda).
EN ESPECIE	El que se paga en valores que no son moneda.
INDIRECTO	Conjunto de beneficios y ventajas que el trabajador obtiene además del pago principal en dinero o en especie por su trabajo. (V. salario directo.)
INDIVIDUAL	El pago o retribución que al trabajador se hace con independencia de su familia o personas a su cargo.
MÁXIMO	Retribución del trabajador que, por convenio, ley o reglamento, no cabe rebasar.
MÓVIL	El que por ley o pacto está sujeto a alteraciones paralelas al nivel de vida y régimen de producción de la empresa.
POR PIEZA	De acuerdo con este sistema de trabajo, el obrero vende al patrono una cantidad especificada de trabajo, prescindiendo del tiempo que invierte en ejecutarlo.
POR TAREA.	Modalidad de retribuir al obrero cuando éste vende al patrono el trabajo que ejecute en un período dado, con la expresa condición de que la obra no ha de bajar de un mínimo determinado.
REAL	La totalidad de los beneficios que él obtiene por la prestación de sus servicios profesionales, incluidos los seguros sociales que le correspondan.

Fuente: Cabanellas, 2003, pp. 403-404

Como se puede observar existen diferentes concepciones y tipos del salario, es decir, de acuerdo a sus características de aplicación, según se considere como: retribución por la labor realizada; por el monto acordado en el contrato; por su valor de uso y de cambio; por su forma de pago.

Todos ellos con un sólo común denominador, reforzar la concepción que no existe el trabajo gratuito, por lo tanto, debe cancelarse un pago por cada labor realizada, característica típica del sistema económico capitalista.

Por su parte, Reyes (2006), coincidiendo con Cabanellas, identifica de manera plena los tipos de salario que de forma directa reflejan la realidad remunerativa de los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija, considerando que se toman determinados criterios para el pago de sus salarios, como ser el monto remunerativo y la forma de la cancelación, expresada en una determinada cantidad monetaria, constituyéndose además un salario indirecto.

Tabla 3
Tipos de salarios adecuados para los trabajadores de aseo urbano

TIPO	LEGAL
BÁSICO	Retribución laboral que, como cantidad mínima, se fija en los convenios colectivos de condiciones de trabajo
NOMINAL	Es el salario expresado en dinero que recibe el trabajador por la labor realizada.

Fuente: Moreno, 2006, pp. 282-283

Si bien el salario de los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija es nominal, este no tiene mucha diferencia con el salario mínimo en Bolivia, que asciende a 2122 Bs, desde el 1ro de mayo de 2019. El 2020 no hubo incremento salarial; el 2021, mediante el Decreto Supremo N° 4501, solamente se elevó una exigua cantidad al salario mínimo que alcanza a 2164 Bs. Por lo tanto, no se adecua al salario justo, al cual hace referencia Moreno (2006): “Justo. Principio elaborado por los canonistas y la Iglesia Católica. Sustentaba que debería tomarse en cuenta para la determinación del salario no sólo leyes económicas, sino también de equidad y de justicia social inmanente.” (pp. 282-283). La realidad es que los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija trabajan más tiempo del que se les paga, por lo que el salario no corresponde a la labor desempeñada, teniendo en cuenta que realizan actividades dominicales, nocturnas, en días feriados y en tiempos fuera del horario laboral

2.2.3. Explotación laboral

Una de las deformaciones del trabajo es seguramente la explotación que se hace de los trabajadores o empleados públicos o privados. Sin embargo, para comprender que es la explotación laboral es necesario establecer que se entiende por trabajo y que se entiende por explotación.

Según la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) (2014) “(...) se ha hablado del trabajo como libertad y como derecho de las personas, siendo sus elementos esenciales y constitutivos la dignidad, la libertad y el factor humano.” (p. 7).

Entendiéndose como las actividades laborales que realizan las personas en condiciones adecuadas y razonables, tomando en cuenta que nadie puede trabajar en contra de su voluntad, contrariamente tampoco se le puede privar del acceso a una fuente laboral.

Asimismo, la O.I.T., plantea que “Lo que caracteriza a la explotación laboral, en cambio, es la carencia de la dignidad del trabajo y la ausencia de un marco de libertad, ya sea porque la persona se ve obligada a realizar ciertas tareas (...)” (Ibidem). Hay que considerar que todo trabajo que es condicionado y considerado de carácter obligatorio ya afecta la dignidad del trabajador, puesto que lo está haciendo de manera forzada.

En este sentido, se adecua a la afirmación que la explotación laboral corresponde a “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”. (O.I.T., 2014, p. 9). Situación que se asemeja al ambiente laboral que viven los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija, puesto que obligatoriamente realizan trabajos que están fuera de sus horas laborales; actividades y tareas que son dispuestas por las autoridades administrativas del sector administrativo sin considerar que los trabajadores tienen derecho a realizar actividades particulares, como todo ciudadano, que ha cumplido con sus horas laborales.

2.2.3.1. Capitalismo y explotación

El modo de producción capitalista expresa la acumulación de la riqueza mediante la explotación del hombre por el hombre, es decir, unos (explotadores) se hacen ricos y poderosos en base al trabajo y sacrificio de otros (explotados).

La moderna sociedad burguesa que se alza sobre las ruinas de la sociedad feudal no ha abolido los antagonismos de clase. Lo que ha hecho es crear nuevas clases, nuevas condiciones de opresión, nuevas modalidades de lucha, que han venido a sustituir a las antiguas.

Sin embargo, nuestra época, la época de la burguesía, se caracteriza por haber simplificado estos antagonismos de clase. Hoy toda la sociedad tiene a separarse, cada vez más abiertamente, en dos grandes campos enemigos, en dos clases antagónicas, la burguesía y el proletariado. (Marx y Engels, 1848, p. 7)

Estas clases contrarias en sus intereses, en Bolivia, están representadas, por una parte, por los capitalistas o dueños de los medios de producción y los gobiernos de turno que los respaldan, y, por otra, la clase trabajadora, aglutinados en torno a las organizaciones sindicales y campesinas, tales como la Central Obrera Boliviana (COB), la Confederación Única de Trabajadores Campesinos de Bolivia (CSUTCB) y otras. Antagonistas que, en la mayoría de las ocasiones, se encuentran enfrentados en torno a cuestiones económicas y laborales.

El periódico MASAS N° 2061 (2007), basado en la Tesis de Pulacayo, hace la identificación concreta de los modos de producción en las cuales se desarrolla el aparato productivo boliviano en la actualidad:

La tesis caracteriza a Bolivia como país capitalista atrasado de economía combinada, por lo tanto, que ya vive la experiencia capitalista bajo el dominio del imperialismo, que es el que impide el pleno desarrollo de nuestras fuerzas productivas (industrialización integral, producción maquinizada y a gran escala de productos agrícolas, salud y educación gratuitas y de calidad para todos, etc.). (p.3)

Al afirmar que Bolivia es un país capitalista de economía combinada se refiere a que el aparato productivo se desarrolla en el marco capitalista, pero, que aún hay sectores productivos enmarcados en el modo de producción feudal. Ejemplo concreto son los productores del campo, en muchas comunidades aún siguen utilizando el arado para preparar la tierra, mientras que en otras se utiliza el tractor y equipo pesado para realizar esta labor.

Siguiendo este razonamiento, el ámbito laboral de aseo urbano es precario, aún se trabaja con palas, escoba, basurero recogedor y hasta con las manos, cuando en otros países se trabaja con instrumentos mecanizados y tecnológicamente avanzados, acorde a la época digital que el mundo se desarrolla. Los diferentes niveles de gobierno (nacional, departamental, municipal) propugnan la revolución tecnológica, pero, en los hechos limita su uso, puesto que no dotan a los trabajadores los instrumentos adecuados, necesarios y suficientes, mucho menos la actualización y capacitación de los recursos humanos con relación a la basura y su acopio.

Con el actual modo de producción, y por lo que respecta tanto a las consecuencias naturales como a las consecuencias sociales de los actos realizados por los hombres, lo que interesa preferentemente son sólo los primeros resultados, los más palpables. Y luego hasta se manifiesta extrañeza de que las consecuencias remotas de las acciones que perseguían esos fines resulten ser muy distintas y, en la mayoría de los casos, hasta diametralmente opuestas (...). (Engels, 1876, p. 1)

Es así que los intereses económicos y financieros prevalecen ante los intereses sociales y humanos, puesto que, a las instituciones, como aseo urbano, sólo les interesa mostrar resultados parciales que aparenten cierta efectividad en su labor de limpieza en el municipio, cuando en realidad la situación del recojo de basura es ineficaz, por lo que se puede inferir que

no les importa el costo social que significa para la comunidad, ni el costo laboral para los trabajadores, mucho menos el impacto ambiental.

2.2.3.2. Enajenación del trabajo

La clase trabajadora vende su fuerza de trabajo de dos maneras: puede realizarlo de forma física, es decir, efectuando una actividad en la que es necesaria la participación dinámica del trabajador, mediante la aplicación de fuerza y resistencia, donde se necesita condiciones fisiológicas y físicas por parte del trabajador, como ocurre en las fábricas (pertenecientes a la empresa privada), o en las minas (aparato productivo estatal); en el presente caso se adecúa a este tipo de trabajo el que realizan los operarios o barrederos pertenecientes aseo urbano, por el esfuerzo que emplean en el cumplimiento de sus obligaciones.

Sin embargo, también, de manera intelectual, puesto que gasta energías que implican el desgaste del ser humano. Clásicos casos se pueden observar en las empresas privadas, donde las clases ejecutiva y administrativa prestan sus servicios; también, es visible en el sector público, reflejados en los servidores o funcionarios públicos.

Es necesario tomar en cuenta que, en Bolivia, la Central Obrera Boliviana constantemente ha planteado pliegos petitorios sobre la necesidad de resolver el tema salarial en razón de la canasta familiar, es decir, tomando en cuenta los gastos familiares de por lo menos cinco miembros, que con seguridad superan los sueldos actuales. Por lo tanto, es de suma importancia comprender que:

La lucha por el salario mínimo vital no anula la explotación porque sigue vigente la plusvalía, aunque en una proporción menor. Por tanto, llegamos a la conclusión de que la lucha por el aumento de salarios es por la apropiación de una parte de la plusvalía que beneficia al patrón. Esta lucha es uno de los puntos cruciales de la lucha de clases. (P.O.R., 2010, p. 5)

Además, pedir a los diferentes niveles de Gobierno (nacional, departamental y municipal) y al Ministerio del ramo que cumplan con los compromisos asumidos cada inicio de gestión referidos a la distribución más equitativa de la riqueza, plasmada en mejores salarios acorde a las necesidades de los trabajadores y sus familias, puesto que de to depende que la sociedad esté cimentada, con recurso humanos aptos física y moralmente.

Uno de los elementos fundamentales que sirve como referencia de la explotación laboral que sufren los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija, es el planteado por el Partido Obrero Revolucionario (2010), cuando explica que:

El planteamiento del ‘salario justo o digno’ en el movimiento obrero deriva del desconocimiento de las leyes del desarrollo del régimen de producción capitalista, consecuencia del crecimiento de las fuerzas productivas que determina una relación particular entre el trabajador (fuerza de trabajo) y la patronal que necesita del trabajo del obrero para poner en funcionamiento las máquinas con la finalidad de producir mercancías. Se trata pues de una de las leyes básicas del capitalismo en la que, el dueño de los medios de producción (burgués), al comprar la fuerza de trabajo del obrero genera la plusvalía (una parte del trabajo no pagado) que es la fuente de la ganancia y la acumulación del capital. El capitalismo sin plusvalía no sería explotador y, por tanto, inviable. (p. 5)

Es ingenuo pensar que la plusvalía (trabajo no remunerado) sólo se da en las fábricas o emprendimientos empresariales, se ha visto que el trabajo intelectual o mediante la prestación de servicios, también, son víctimas de la explotación laboral, no sólo por el sector privado, sino, especialmente, por el aparato estatal público, al exigir que los empleados públicos trabajen horas que no son remuneradas, demostrando que el salario no es equitativo con la fuerza de trabajo empleada.

2.2.3.3. Lucha de clases

El Manifiesto Comunista es la expresión revolucionaria del proletariado mundial que encarna los anhelos de los explotados en contra de los explotadores, que se ven encarnados en la burguesía, las transnacionales y los gobiernos pro-capitalistas. En este documento se reconoce e identifica con claridad los antagonismos de clase. “Toda historia de la sociedad humana, hasta la actualidad, es una historia de lucha de clases...en una palabra opresores y oprimidos, frente a frente siempre, empeñados en una lucha ininterrumpida (...)” (Marx y Engels, 1848, p. 6). Lucha que implica la dictadura de alguna de las clases en controversia, es decir, el dominio económico mediante el control del aparato productivo, y de esta manera imponer sus valores y filosofía en la superestructura social (Cultura, educación, leyes, política, arte, religión, entre otros).

La lucha se agudiza en el ámbito laboral, puesto que la clase dominante (burgueses y un gobierno pro burgués) busca someter más al trabajador mediante el empobrecimiento en su máxima expresión, rebajando al obrero hasta el nivel de indigencia salarial. Caso concreto lo

ocurrido con los trabajadores dependientes del Gobierno Municipal de Cobija, entre ellos los de aseo urbano, que mantienen una lucha por la supervivencia desde la gestión 2020, puesto que los burócratas administrativos pertenecientes al ejecutivo municipal, no conformes con pagar salarios de hambre a los trabajadores se atrasan en la cancelación de este beneficio y derecho laboral con meses de retardo, sometiendo a los trabajadores y a sus familias a carencias económicas y financieras porque privan de los elementos básicos de vida.

Por lo tanto, no es de extrañarse que los gobiernos de turno ponen en práctica una serie de medidas legales que en apariencia benefician a la clase trabajadora, sin embargo, la realidad muestra que los únicos beneficiados son los propietarios de los medios de producción (capitalistas), puesto que permite que el empleado sea igual de pobre, mientras que el empleador sea más rico.

De todas las clases que hoy se enfrentan con la burguesía no hay más que una verdaderamente revolucionaria: el proletariado...el pequeño industrial, el pequeño comerciante, el artesano, el labriego, todos luchan contra la burguesía para salvar de la ruina su existencia como tales clases. No son pues revolucionarios, sino conservadores (...). (Marx y Engels, 1848, p. 11)

El proletariado no es propietario más que de su fuerza de trabajo, por lo tanto, es lo único que puede vender al empleador, sea privado o estatal. Lo mismo ocurre con los trabajadores de aseo urbano, ellos y ellas solo son dueños de su fuerza laboral, por lo que es lo único que pueden vender a los empleadores. Por el contrario, los comerciantes, los agricultores, los artesanos, son dueños de la parcela, del negocio, del taller, por lo que poseen propiedad privada, limitada, pero, propiedad, al fin y al cabo, por eso se aferran a esta pertenencia y por no perderla muchas veces apoyan a la burguesía y se convierten en contrarrevolucionarios. Al respecto, la tesis de Pulacayo plantea que:

La lucha de clases es, en último término la lucha por la apropiación de la plusvalía. Los proletarios que venden su fuerza de trabajo luchan por hacerlo en mejores condiciones y los dueños de los medios de producción (capitalistas) luchan por seguir usurpando el producto del trabajo no pagado, ambos persiguen objetivos contrarios, resultando estos intereses irreconciliables (...). (Lora, 1946, p. 12)

Al apropiarse de la plusvalía los trabajadores recuperan los beneficios económicos que son adueñados por el empleador. En el caso de los trabajadores de aseo urbano, se refleja en la

remuneración correspondiente acorde a su producción y aporte social, puesto que esta labor excedentaria es usufrutuada por los gobiernos de turno, beneficiando a sus intereses políticos, económicos ideológicos y de clase.

2.2.3.4. Conquistas laborales con relación a las horas de trabajo

En el transcurso de la historia, muchos son los ejemplos sobre las luchas del movimiento obrero y laboral para conseguir un trato justo relacionado con la remuneración salarial, pago equitativo que por lo menos responda a las necesidades básicas de subsistencia; tomando en cuenta la importancia del trabajador en el proceso productivo material e intelectual.

Un ejemplo concreto es la lucha que dio origen al Día del Trabajo. “La fecha conmemora aquel 1º de mayo de 1886, cuando un grupo de obreros norteamericanos se movilizó en reclamo de reivindicaciones laborales que, entre otras cosas, pedían jornadas de 8 horas de trabajo.” (Córdova, sf, p. 1). Movimiento laboral que consideraba que el tiempo dedicado al ámbito laboral debía ir acorde con la remuneración o salario.

Es necesario remarcar que la relación económica es trascendental, puesto que de esto dependía que el trabajador esté en condiciones de mantener a su familia, mediante la satisfacción de las necesidades básicas y aquellas que estaban relacionadas con su desarrollo personal y familiar. Además, se consideraba que era necesario que haya tiempo suficiente entre jornadas laborales para el descanso y la recarga de energías. Sin embargo, como en toda reivindicación laboral existe resistencia por parte del empleador, por lo que los trabajadores pagaron con vidas humanas sus logros y conquistas laborales.

Por su parte, el movimiento obrero latinoamericano, motivado por el ejemplo de estos mártires de Chicago, lograron consolidar su propio pliego petitorio con relación a las horas laborales, tal cual lo expresa Isuani (1985), con relación al sector laboral argentino. “El 1º de mayo de 1890, los obreros elevaron al Congreso de la Nación un documento con 7.431 firmas en el cual se solicitaba, entre otras cosas jornada de trabajo de 8 horas...” (p. 1).

Jornadas de trabajo que se mantienen, en la actualidad, en la mayoría de los sectores laborales, logrando consolidar de esta manera parámetros concretos con relación al tiempo que deben

cumplir los trabajadores en sus fuentes laborales, puesto que si se excede con tiempo adicional debe ser remunerado de manera excepcional.

2.2.3.5. Riesgos laborales

Los riesgos laborales existen en todos los rubros; pero, más en los que implica fuerza física, es decir, un esfuerzo fisiológico extraordinario por parte del trabajador, o el ambiente donde se realiza el trabajo.

El Centro de estudios para el desarrollo laboral y agrario (CEDLA) (2016) en su Dossier Informativo, titulado “La Lucha de los Trabajadores de La Paz Limpia”, en el artículo de opinión “Plena solidaridad con los y las trabajadores de SABENPE”, publicado en el periódico “La Izquierda” el 22 de noviembre de 2016, describe con claridad algunos de los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores de aseo urbano de La Paz, pero, que son similares a los que aquejan a cualquier trabajador que está en contacto diario con la basura en todo el país.

Ayer nomás, de pasadita, una trabajadora, que es madre sola con un niño de doce años, me comentaba que en una oportunidad, mientras realizaba su trabajo en el turno de la noche, de 10:00pm a 05:00am, se pinchó con una simple rosa con espinas, envuelta en la basura. Conforme pasaba los minutos y las horas se le inflamo y se le lleno de pus hasta causarle un insoportable dolor. Después de terminar su trabajo, se fue a emergencias. Despertó a la enfermera de turno, esta no quiso atenderle argumentado que no corresponde a emergencias, el doctor de turno asumió la misma actitud, pero al final este último terminó por atenderle. Este caso, es apenas uno pequeño en comparación a los peligros que están expuestos. ¿Y si hubiese sido un pedazo de vidrio o una jeringa contaminada? (p. 14)

Hay algunos trabajadores que casi no pueden hablar, tienen graves problemas de infección pulmonar, pues para desarrollar su trabajo están expuestas a inhalar olores desagradables, absorber constante polvo, además, de estar en contacto con otros desechos tóxicos. “También hay casos en que los trabajadores han llegado a perder alguna parte de su cuerpo. Hace ni un mes, a una jovencita, también madre soltera, el carro contenedor le aplastó tres de sus dedos de la mano que más utiliza, otros han perdido una pierna.” (CEDLA, 2016, p. 14). Realidades que muestran lo riesgoso que es el trabajo que realizan los operarios y barrenderos de aseo urbano. Situación que es corroborada por el CEDLA, que hace alusión a los riesgos laborales

de los trabajadores de aseo urbano, texto publicado por Renno Noticias Obreras, el 07 de diciembre de 2016, titulada “Trabajadora de ‘La Paz Limpia’ sufre accidente por falta de medidas de seguridad”, hecho que es graficada de la siguiente manera:

Los camiones de recojo que no son ni siquiera camiones compactadores, llevan a los obreros montados sobre los desechos sin ningún tipo de seguridad y arriesgando peligrosamente su integridad física" señala la nota de un vecino de Achumani que nos envió las imágenes en las que se muestra el camión basurero y al trabajador que habría caído del mismo, razón por la que fue trasladado de emergencia a un recinto hospitalario. (p. 19)

Los riesgos laborales son constantes para los trabajadores de Aseo Urbano, considerando la hora en la que comienzan su jornada laboral (trasnoche); las distancias que deben recorrer desde su domicilio hasta su fuente laboral; peligro de sufrir algún atraco; los perros que se aglomeran ante la basura; peligro de sufrir accidentes de tránsito provocados por motorizados conducidos por personas que ignoran las normas de tránsito; sufrir heridas con desechos cortantes; sufrir contagios por desechos infectados; y otros.

2.2.4. Estructura y superestructura

Los trabajadores de aseo urbano, como empleados públicos y privados, son conscientes que sus intereses se ven contrastados con los intereses de los gobiernos de turno y la empresa privada, que en la mayoría de los casos defienden los intereses de la clase dominante, en el presente modo de producción capitalista. Por lo tanto, es necesario comprender la esencia productiva de Bolivia, es decir, el modo de producción imperante, puesto que de esta identificación se comprende ciertas actitudes del Estado ante el desarrollo de la superestructura (Cultura, educación, derecho, religión, filosofía, política, entre otros), condicionada por la estructura económica.

Toda sociedad tiene una base económica que es determinada por el modo de producción dominante, en el presente caso la base económica está determinada por el modo de producción capitalista, es decir, por los intereses de la burguesía y la empresa privada, que obviamente establecen los parámetros en los cuales se desarrolla la sociedad, reflejando sus intereses, sus anhelos y su forma de ver la realidad.

Otro fenómeno que caracteriza a toda sociedad es la existencia de la estructura y la superestructura. La primera, llamada también base económica, que determina a la superestructura ideológica de la sociedad, es así que los factores políticos, jurídicos, religiosos, educativos, culturales, son producto de una realidad económica específica, de un periodo determinado, donde está un modo de producción. (Miranda y Tiñini, 2006, p. 14)

Es por eso que la historia, la educación, la cultura y otros fenómenos de la superestructura son moldeados y adecuados para que respondan a los criterios de la burguesía, garantizando su dominio económico. Esto se puede reconocer en las palabras de Marx, que son citadas por Konstantinov (1982):

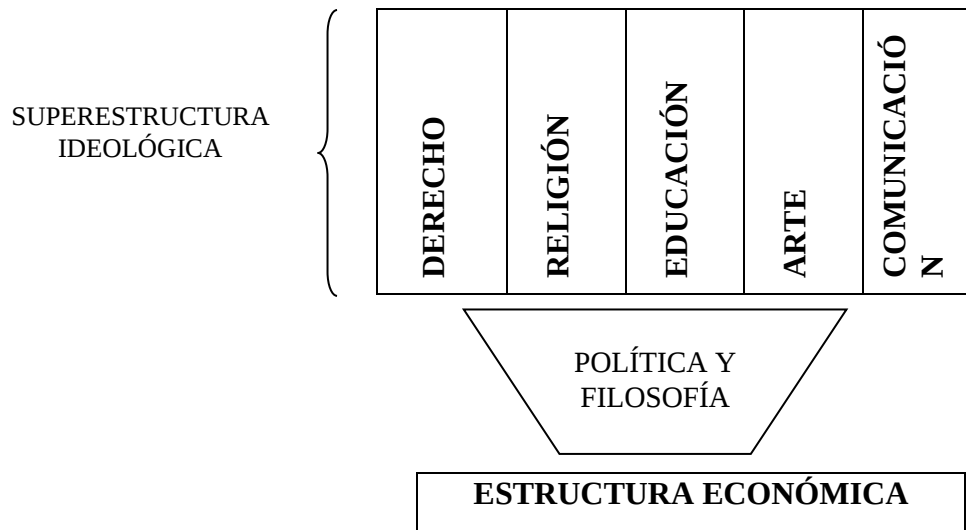
En la producción social de su vida, los hombres contraen determinadas relaciones, necesarias e independientes de su voluntad, relaciones de producción que corresponden a una fase de desarrollo de las fuerzas productivas materiales. El conjunto de estas relaciones de producción forma la estructura económica de la sociedad, la base real sobre la que se levanta la superestructura jurídica y política y a las que corresponden determinadas formas de conciencia social. El modo de producción de la vida material condiciona el proceso de la vida social, política y espiritual en general. (pp. 176 - 177)

Los factores de la superestructura (factores ideológicos) son afectados por la estructura económica, pero, en muchos casos, previamente, son condicionados por otros factores de la misma superestructura, reflejando de manera indirecta la influencia de la base económica que afecta a otro elemento de la superestructura. Al respecto, Lora (1991) explica:

La estructura económica determina el carácter de la superestructura sólo en último término. La superestructura se desarrolla de acuerdo a sus propias leyes, lo que significa que adquiere relativa independencia con referencia a la estructura y, en determinado momento poderosamente sobre ésta, buscando modificarla. Generalmente la estructura determina un fenómeno de la superestructura de maneras indirecta, es decir, a través de otros fenómenos superestructurales (en la edad media la influencia del factor económico sobre el arte pasaba, casi siempre, por la religión, hoy lo hace a través de la política y la filosofía). (pp. 60 - 61)

Hay que tener presente que la estructura económica condiciona a su superestructura, es decir, a la cultura, la educación, las leyes, la política, la filosofía, la religión, entre otras, y en este caso a las relaciones de producción, favoreciendo la explotación del hombre por el hombre, la explotación de los recursos naturales, la destrucción del ecosistema, acumulando riqueza en manos de pocos en desmedro de muchos.

Figura 1
Estructura y superestructura



Fuente: Elaboración propia, 2021.

Todo está adecuado a la medida que requiere la clase dominante, puesto que organizan la sociedad a su capricho y gusto. Para nadie es un secreto que la sociedad está a merced de la empresa privada, puesto que ésta dice que comer, cuando comer, que vestir, como vestir, como divertirse, conque divertirse, que aprender; convencen a la gente de comprar, aunque no sea necesario; en otras palabras, los seres humanos se convierten en mercado, por lo tanto, dejan de ser personas y pasan a ser estadísticas o números de venta.

Para esto, utilizan un fenómeno de la superestructura, la comunicación y sus medios, que influyen en otros elementos de la superestructura: la cultura, la educación, las leyes, la política, entre otras.

Los trabajadores de aseo urbano son ante todo personas, pero, que desde el punto de la burguesía se convierten en consumidores, por lo tanto, en un mercado potencial.

Sin embargo, para gastar necesitan trabajar, aunque la remuneración no sea proporcional al trabajo realizado. Pero, como tienen necesidades propias y otras creadas por la burguesía, aceptan los bajos salarios, para no perder su única fuente de ingresos, por lo tanto, se someten a la explotación laboral.

2.3. Marco conceptual

El marco conceptual implica palabras y términos necesarios para el presente estudio, tomando en cuenta que cada uno de ellos está relacionado con la corriente teórica marxista, por lo tanto, con una política obrera y una convicción proletaria, basada en la conciencia de clase.

2.3.1. Modo de producción

Los modos de producción son determinados por los tipos de relaciones de producción existentes en un determinado periodo histórico, Borisov (2009) lo define como:

Modo de obtener los bienes materiales necesarios al hombre para el consumo productivo y personal. El modo de producción constituye la unidad de las fuerzas productivas y de las relaciones de producción. El cambio del modo de producción origina cambios del régimen social, sirve de base al desarrollo de las fuerzas productivas y de las relaciones de producción, de toda la producción social. Gracias a los conocimientos adquiridos, a la experiencia y a los hábitos de trabajo, los hombres producen los bienes materiales, desarrollan las fuerzas productivas, que muestran el grado en que el hombre domina a la naturaleza. (p. 163)

Es decir, la forma como se produce, considerando aspectos antagónicos entre los explotadores y explotados, es decir, aquellos que son los propietarios de los medios de producción y aquellos que sólo tiene su fuerza de trabajo, que en algunos modos de producción ni siquiera les pertenecen.

2.3.2. Relaciones de producción

Las condiciones económicas de producción están condicionadas por las relaciones de producción, es decir, cada modo de producción, desde el esclavismo, se caracterizó por la distinción entre los que son los dueños de los medios de producción y aquellos que sólo tiene su fuerza de trabajo. Distinción que gravita cuando se identifican a los explotadores y los explotados, los que usufructúan del trabajo ajeno y se apropian de su rendimiento. Borisov (2009) las define como:

Conjunto de relaciones económicas que se establecen entre los hombres, independientemente de su conciencia y de su voluntad, en el proceso de producción, cambio, distribución y consumo de los bienes materiales. Las relaciones de producción constituyen una parte necesaria de cualquier modo de producción. (p. 213)

Es decir, los amos, señores o patrones, por un lado, y los esclavos, siervos o proletarios por el otro.

2.3.3. Burgués

Un de las clases antagónicas en el modo de producción capitalista es la burguesía, que está compuesta por burgueses, denominativo que se les asigna a los miembros de la clase dominante en un Estado de tinte liberal. Ossorio (2012) define al burgués como:

Natural o habitante de un burgo (...) Ciudadano de la clase media, acomodada u opulenta. Representa una situación intermedia entre la nobleza y el proletariado; como en ella están incluidos los trabajadores intelectuales, puede decirse que es la burguesía la clase gobernante en los países de tipo capitalista, si bien con una participación cada vez mayor del proletariado y menor de la nobleza, allí donde todavía existe. (p. 134)

Normalmente son aquellos que tienen la propiedad del aparato productivo, es decir, son dueños de los medios de producción.

2.3.4. Proletariado

El proletariado está encarnado en los obreros y trabajadores que dinamizan el aparato productivo de un país y que cuentan con una conciencia revolucionaria de clase.

En el marxismo, clase social que engloba a todos aquellos que no poseen propiedad de los medios de producción y se ven obligados a vender su fuerza de trabajo a los capitalistas a cambio de un salario. Marx concibió al proletariado como una categoría básicamente homogénea, llamada a organizarse y levantarse contra el régimen explotador del capitalismo (...). (Sabino, 1991, p. 242)

La clase trabajadora, explotada por la burguesía o por los estados liberales o neo liberales, mediante sus diferentes niveles de gobierno (nacional, departamental, municipal), replican y comparten los intereses y anhelos de la empresa privada, la oligarquía transnacional, es decir, la clase dominante, puesto que son socios estratégicos para la conservación del statu quo, tomando en cuenta los privilegios transitorios que les dan sus cargos políticos y administrativos, que en definitiva se convierten en instrumentos de dominación y explotación, puesto que reflejan los anhelos de la burguesía, haciendo propios sus métodos de explotación laboral.

2.3.5. Medios de producción

Cuán importante son los instrumentos o medios de producción para que el trabajador cumplan con su labor de manera eficiente, instrumentos que son esenciales, pero, a veces limitados. Borisov (2009)

Conjunto de medios y objetos de trabajo que participan en el proceso de producción y que el hombre utiliza para crear los bienes materiales. Son medios de trabajo las cosas con que el hombre actúa sobre la naturaleza y sobre los objetos de trabajo con el fin de producir bienes materiales. Así, son medios de trabajo las máquinas, las maquinas, herramientas, el utillaje, los motores, diferentes aparatos, los edificios e instalaciones destinados a la producción, los medios de transporte y de comunicación y la tierra. (p. 153)

Los materiales que pueden ser genéricos, son aquellos que pueden ser utilizados en muchas áreas o tareas del trabajo; como, también, específicos para cada labor, puesto que cada rubro tiene sus características y necesidades materiales propias, tomando en cuenta que el producto de su labor es diferente.

2.3.6. Fuerzas productivas

Los medios de producción más la fuerza de trabajo son parte de las fuerzas productivas. Borisov (2009) las define como:

Conjunto de los medios de producción y de los hombres que los emplean para producir bienes materiales. La parte material de las fuerzas productivas, ante todo los medios de trabajo, constituye la base material y técnica de la sociedad...La fuerza productiva principal está formada por los trabajadores, que crean los instrumentos de producción, los ponen en movimiento, poseen experiencia y hábitos de trabajo. (p. 107).

Se deben considerar como el motor del aparato productivo, puesto que dinamiza la producción y marca, en cierta medida, el desarrollo económico de una determinada sociedad.

2.3.7. Trabajo

El trabajo es inherente al ser humano, puesto que es necesario para la supervivencia de la especie. Sabino (1991) lo considera como:

Uno de los factores productivos básicos, junto con la tierra y el capital, que se combina con ellos para la producción de bienes y servicios. El trabajo, por las particularidades que presenta, se negocia en un mercado con características propias, el mercado de trabajo. (p. 277)

Desde el punto de vista económico, es considerado como una mercancía, considerando que su aplicación es remunerada.

2.3.7.1. Fuerza de trabajo

El ser humano, de manera innata, cuenta con la condiciones físicas e intelectuales para realizar diferentes labores, que derivan en la transformación de la naturaleza. Borisov (2009) define a la fuerza de trabajo como:

Capacidad del hombre para trabajar, conjunto de fuerzas físicas y espirituales de que el hombre dispone y que utiliza en el proceso de producción de los bienes materiales. La fuerza de trabajo es la condición fundamental de la producción en toda sociedad. En el proceso de producción, el hombre no sólo actúa sobre la naturaleza que le rodea, sino que desarrolla, además, su experiencia productiva, sus hábitos de trabajo. (p. 106)

Es decir, que la fuerza de trabajo no sólo es potencia física, sino que implica creatividad, constante innovación.

2.3.7.2. Desempleo

Es desempleo implica a la masa humana que se encuentra sin una fuente laboral, pese a contar con las condiciones necesarias para realizar determinadas labores productivas. Sabino (1991)

Dícese del total de personas que, perteneciendo a la población económicamente activa, no se encuentran trabajando, pero, está buscando empleo. Dentro de la población desempleada se encuentran quienes han perdido su empleo y aquellas personas que buscan trabajo por primera vez, es decir, quienes desean incorporarse al mercado de trabajo. (p. 228)

Hay que considerar que el desempleo responde a condiciones del desarrollo económico de una sociedad, tomando en cuenta las políticas laborales que se aplican en un determinado momento histórico, que en muchos casos no crean las fuentes laborales necesarias para satisfacer la demanda de trabajo.

2.3.7.3. Explotación laboral

Los intereses económicos y financieros que tienen los patrones provocan la explotación laboral, que se manifiesta mediante la sobre saturación laboral del trabajador, más allá de las cuotas o responsabilidades acordadas en los contratos. La Organización Internacional del Trabajo (2014) explica:

Lo que caracteriza a la explotación laboral, en cambio, es la carencia de la dignidad del trabajo y la ausencia de un marco de libertad, ya sea porque la persona se ve obligada a realizar ciertas tareas, como sucede en el trabajo forzoso... Por otra parte, la explotación laboral tiende a darse en contextos de informalidad y suma precariedad, por lo que es fácil vislumbrar la ausencia de la dignidad del trabajo... La persona explotada solo puede responder a objetivos más ligados con la supervivencia que con la autorrealización o la superación personal, tal como sucede en el caso del trabajo digno. (p. 7)

Trabajos extras que no son remunerados mediante un salario y que son elaborados bajo amenaza de despido o pérdida de la fuente laboral.

2.3.7.4. Periodo de trabajo

Las horas y los días laborales establecidas en el contrato conforman el tiempo de trabajo. Borisov (2009) sostiene que: “Parte del tiempo de producción, cantidad de horas o días de trabajo que se invierte para producir un producto acabado. En este período, los objetos de trabajo se someten a elaboración directa, a la acción inmediata del hombre.” (p. 178). Muchas veces está dividido en diferentes turnos laborales, por lo que la producción es continua e ininterrumpida.

2.3.7.5. Plusvalía

El trabajo no remunerado, el tiempo de producción no pagado, que significa una ganancia adicional para el patrón, es lo que se conoce como plusvalía. Rodríguez (2009) lo declara como: “Excedente de valor obtenido de la explotación de trabajo asalariado (en el concepto de la teoría marxista).” (p. 97). Considerando que el obrero trabaja más tiempo de lo estipulado en su contrato, dedica tiempo extra a la producción, pero, no es reconocido salarialmente, por lo que es un tiempo adicional sin paga, lo que comúnmente se llama trabajo ad honorem, que se traduce como el compromiso que se tiene con la institución.

2.3.8. Salario

El pago que se realiza a un trabajador por la labor realizada, de manera periódica, se denomina salario. Sabino (1991) explica que:

En un sentido amplio salario es la retribución del factor productivo trabajo, incluyendo todos los ingresos provenientes del empleo o del autoempleo, los honorarios profesionales, las cantidades entregadas por las empresas a los fondos de jubilación, etc. En un sentido más restringido salario es la remuneración del personal empleado en las empresas, incluyendo todos los pagos que éstas realizan a su personal. En el lenguaje corriente, y a veces en ciertos informes económicos, los salarios son exclusivamente las remuneraciones del personal obrero, en tanto que el pago a los empleados se denomina sueldo (...). (p. 258)

Por lo tanto, es el cumplimiento económico y financiero a un acuerdo contractual entre el patrón y el obrero.

2.3.8.1. Salario mínimo

El salario mínimo se refiere al monto pecuniario que se cancela al trabajador, suma exigua que no puede reducirse más por el pago de un determinado trabajo. Olmedo (1998) lo define como: “Cantidad monetaria que debe satisfacer las necesidades básicas del trabajador y de su familia.” (p. 136). Es decir, el salario mínimo debe ser calculado tomando en cuenta los gastos que hace el trabajador, relacionados con; alimento, ropa, vivienda, recreación y ocio, aspectos que son esenciales en la vida del obrero; necesidades que el salario mínimo, en Bolivia, no satisface, por lo que es insuficiente, expresándose como un salario nominal, pero, no real, puesto que no satisface las necesidades de la canasta familiar.

2.3.8.2. Salario nominal

El salario nominal es la cantidad monetaria que se estipula en las boletas de pago, es decir el líquido pagable. Según Borisov (2009) corresponde al:

Salario expresado en dinero, suma de dinero que percibe el trabajador por la labor realizada. El salario nominal no proporciona una idea completa del nivel real del salario. Su verdadera magnitud depende del nivel de los precios correspondientes a los objetos de consumo personal, del valor de los servicios comunales, del volumen de los impuestos, etc. (pp. 230 - 231)

Normalmente el salario nominal difiere del salario real, puesto que responde a criterios técnicos y legales, basados en diferentes cálculos. Aclarando que este monto de dinero normalmente no satisface las necesidades del trabajador.

2.3.8.3. Salario real

La adquisición de productos, bienes y servicios, más la posibilidad de ahorro, es lo que se considera salario real. Según Borisov (2009) es:

Salario expresado en medios de vida y servicios de que dispone el trabajador; indica la cantidad de artículos de consumo y de servicios que puede comprar un trabajador con su salario nominal (en dinero). La magnitud del salario real es determinada por la dimensión del salario nominal (ver) y también por el nivel de los precios de los artículos de consumo y servicios, por la altura de los alquileres por los tributos que se impone a los obreros. (p. 231)

Hay que remarcar con un ejemplo claro: la satisfacción de la canasta familiar, es decir, cuanto de dinero le pagan al trabajador y cuánto puede comprar o adquirir. Normalmente, el salario real no coincide con el salario nominal, puesto que el poder adquisitivo de los productos o servicios está en constante cambio, mientras que el salario nominal se mantiene congelado.

2.3.8.4. Salarios de eficiencia

Los bonos, incentivos económicos u otro tipo de pagos adicionales son denominados salario de eficiencia. Pampillón (2008) los reconoce como: “Salarios superiores a los de equilibrio y que pagan las empresas para aumentar la productividad de los trabajadores.” (p. 44). Es decir, para motivar y aumentar el desempeño laboral del obrero, les adjudican incentivos monetarios por producción o desempeño.

2.3.8.5. Poder adquisitivo

Lo que el salario permite comprar demuestra su poder adquisitivo, es decir, su valor de uso. Rodríguez (2009) lo define como: “Salarios medidos en términos de los bienes que con ellos se pueden adquirir; cantidad de bienes que *realmente* pueden adquirirse con los salarios (nominales) percibidos por los trabajadores.” (p. 99). Es todo lo que se puede obtener mediante un pago producto del salario.

2.3.9. Mercancía

Los bienes y servicios que se ofertan en el mercado se denominan mercancías, puesto que tiene un precio. Sabino (1991) señala que corresponde:

A quienes los consumen un cierto valor de uso o utilidad. Los bienes, en términos generales, son objetos útiles, provechosos o agradables que proporcionan económicos, más específicamente, son objetos que se producen para su intercambio en el mercado, es decir, son mercancías. (p. 83)

Las mercancías implican costos de adquisición, que inherentemente implican determinados valores, de cambio y de uso.

2.3.10. Valor

El valor de un bien o un servicio está de acuerdo a diferentes variables, aspectos que encarecen o abaratan el costo de una mercancía dentro del mercado. Sabino (1991) explica que:

La palabra valor ha ido adquiriendo acepciones diferentes en la historia de la economía. Ya en la antigüedad Aristóteles distinguía entre el llamado valor de uso de un objeto, que es aquella utilidad o beneficio que presta a su propietario, y el valor de cambio, que puede definirse como la cantidad de alguna otra mercancía, usualmente la que se utiliza como dinero, por la que puede intercambiarse dicho bien. La economía política clásica retuvo por lo general esta distinción; se acepta que David Ricardo formuló la llamada teoría del valor-trabajo cuando postuló que el valor de una mercancía depende de la cantidad total de trabajo que es necesario para su producción (...). (p. 283)

Por lo tanto, se comprende como valor, no sólo su utilidad, sino su proceso de elaboración, los medios utilizados, materiales necesarios y el tiempo dedicado.

2.3.10.1. Valor de uso

Cuando se valora y comprueba la utilidad de un bien o un servicio se determina su valor de uso. Borisov (2009) lo define como:

Utilidad de una cosa, capacidad que posee de satisfacer una necesidad cualquiera que sea, del hombre, de la sociedad. El valor de uso está condicionado por las propiedades físicas, químicas y otras propiedades naturales de la cosa, y también por las que ésta haya adquirido a consecuencia de la actividad humana dirigida a un fin. El valor de uso lo crea el trabajo concreto (...) (p. 266)

Las personas adquieren un bien o contratan un servicio para responder a una dificultad que debe ser resuelta, por lo que su adquisición debe ser lo más eficaz y eficiente posibles.

2.3.11. Mercado

La oferta y la demanda de un bien o un servicio son elementos esenciales del mercado, donde se determinan transacciones económicas y financieras. Pampillón (2008) los designa como: “Grupo de compradores y vendedores de un determinado bien o servicio. Cualquier mecanismo o sistema (físico o virtual) que permita poner en contacto a compradores y vendedores de un mismo bien o servicio para la realización de intercambios voluntarios.” (p. 33). Esto implica el precio de los bienes y servicios.

CAPÍTULO III

CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN

El contexto de la investigación se enmarca en las condiciones materiales generales e individuales en la que se desenvuelven los trabajadores de aseo urbano, dependientes del Gobierno Municipal de Cobija, durante su jornada de trabajo, considerando, además, cómo estas circunstancias influyen en su desempeño laboral y sus condiciones de vida de manera cotidiana.

Son siete contextos los que se toman en cuenta como parte del presente análisis: histórico, geográfico, sociocultural, demográfico, económico, ambiental y legal. Todos ellos son parte necesaria para entender las situaciones en las que desarrollan su trabajo los operarios y barrenderos de aseo urbano.

3.1. Contexto histórico

La historia de Cobija es la historia de la frontera, como parte del territorio amazónico boliviano, que supo demostrar su patriotismo durante la guerra del Acre; hoy, lo hace con el trabajo, como contribución de cada habitante al desarrollo integral de esta ciudad; personas que día a día escriben y plasman la nueva historia de la llamada “Perla del Acre”.

Desde un punto de vista histórico, el Plan Territorial de Desarrollo Integral (PTDI) 2016 – 2021, emitido por el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija (2016) dice que:

La ocupación del territorio en el municipio de Cobija en particular y el departamento de Pando en general, es el producto de un proceso continuo de configuración y reconfiguración de relaciones y vínculos comerciales entre esta región y el resto del país y el mundo. El proceso se inició con el auge de la goma, la fiebre del oro posteriormente, seguido por la actividad de la castaña y el comercio formal e informal en la actualidad (...). (p. 3)

Aspectos económicos que marcaron la historia de esta parte del territorio nacional, puesto que siempre fue un escenario atractivo para personas de diferentes orígenes: regionales, nacionales o extranjeras, que buscaban y buscan prosperar en esta tierra bondadosa por sus recursos naturales y oportunidades comerciales.

...Desde su fundación como ciudad capital, Cobija concentro todo el movimiento económico que se desplegaba en torno a las principales actividades económicas descritas antes, reconfigurándose según el paso de una actividad en decadencia hacia la coyuntura de otra que emergía. En cualquier caso, el centro de interés para locales y externos era la ciudad de Cobija y su influencia inmediata en las inmediaciones del municipio del mismo nombre. No obstante, es importante destacar que el crecimiento del municipio no respondió necesariamente a una planificación del desarrollo local, sino por el contrario, fueron acciones espontáneas en respuesta a oportunidades de negocios. (2016, pp. 3 - 4)

Su historia está acompañada de las oportunidades que ofrece la naturaleza para propios y extraños, quienes lograron consolidar una urbe pujante, con tendencias claramente comerciales, ya sea por el intercambio de productos o la explotación de materia prima.

El hoy Municipio de Cobija, fue fundado el 9 de febrero de 1906 en base al Puerto de Bahía, mediante Decreto Delegacional, bajo la presidencia del Gral. José Manuel Pando. En el año de 1908 por orden del Ministro de Colonización y Agricultura, Dr. Manuel Vicente Ballivian, se ordenó el cambio de nombre de Puerto Bahía por el nombre de Cobija. (PTDI, 2016, p. 9)

El otrora Puerto Bahía daba nacimiento a la flamante Cobija, nominación que recibió en recordatorio del Puerto de Cobija, que fue uno de los territorios perdidos durante la Guerra del Pacífico.

Sin embargo, el motivo no sólo corresponde a cuestiones nostálgicas sino a razones políticas y de soberanía, puesto que un año antes se había cedido parte del territorio amazónico boliviano a la República Federativa del Brasil, consecuencia de la Guerra del Acre.

En el año de 1915 el Delegado Carlos Gutiérrez dispuso que la Capital del Territorio de Colonias fuese definitivamente la ciudad de Cobija, por el vertiginoso progreso que se había alcanzado en la ciudad, que albergaba a numerosas colonias extranjeras de diferentes latitudes del mundo, atraídas por la riqueza natural como fue la goma.

En 1939, por Decreto Supremo de 15 de mayo y legalizada posteriormente por Ley de la Republica de 29 de septiembre de 1945 en el gobierno del presidente Gualberto Villarroel se trasladó la capital departamental a la ciudad de Cobija. (PTDI, 2016, p. 9)

La ciudad de Cobija se consolidó como capital del naciente departamento de Pando, sentando soberanía con la urbe que se fortaleció como el guardián de la amazonia y el bastión fronterizo boliviano, puesto que al frente tiene como vecinos a ciudadanos que son parte de la República Federativa del Brasil.

3.2. Contexto geográfico

El Gobierno Autónomo Departamental de Pando (2010), mediante el Plan de Desarrollo Departamental de Pando (PDDP) 2011 – 2015, ubica con exactitud el contexto geográfico en el cual se desarrolla la presente investigación, es decir, el Municipio de Cobija.

El Departamento de Pando se halla situado al norte del Estado Plurinacional de Bolivia, entre 9° 40" y 12° 30" de latitud austral y entre los 65° 26" y 69° 33" de longitud Oeste del Meridiano de Greenwich. Posee una extensión de 63.827 Km² que equivalen a 6% del territorio nacional. (2010, pp. 32-33)

Está ubicada en las tierras bajas de Bolivia, es decir en la zona tropical, donde la temperatura alcanza niveles de calor intenso. "El departamento de Pando se encuentra en la región amazónica, entre los 200 a 250 m.s.n.m., gran parte del territorio está cubierto con bosques de alta biodiversidad y por su belleza paisajística, el Departamento es ideal para actividades turísticas." (PDDP, 2010, p.33). Territorio que mayormente está compuesto por extensos bosques y afluentes ríos, considerado como parte de los pulmones del mundo por su abundante y variada vegetación, ya que pertenece a la cuenca del Amazonas.

Posee dos áreas protegidas, la primera de nivel nacional denominada "Reserva Nacional de Vida Silvestre Amazónica Manuripi" ubicada al Suroeste del departamento, la segunda de nivel departamental, localizada al Noreste, en la frontera con la República del Brasil, denominada 'Reserva Forestal Bruno Racua'.

La superficie de Pando está cubierta en un 88% por especies maderables y no maderables, principalmente mara, tumi y cedro colorado, almendrillo y otros, así como castaña, cacao, copuazu y variedades de palmas." (PDDP, 2010, p.33)

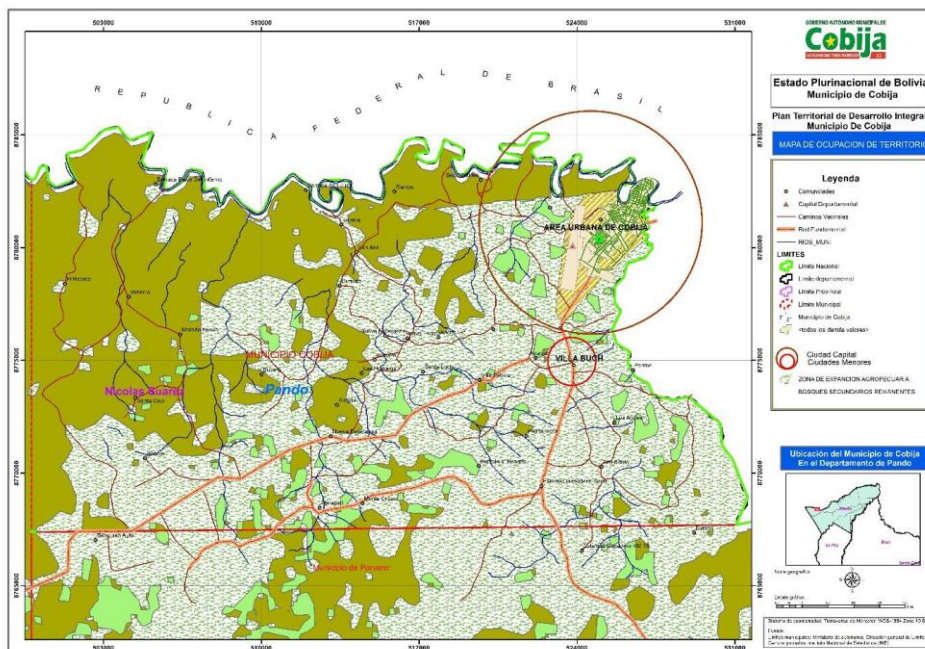
Recursos naturales que son parte de la economía de este departamento, puesto que muchas familias viven de la recolección de la castaña, durante la temporada de zafra de este producto natural; asimismo, aprovechan la explotación de la abundante fruta en todas sus variedades; por otra parte, aprovechan la pesca; también, la madera.

Específicamente, el municipio de Cobija (Capital del departamento) está ubicada en la Provincia Nicolás Suarez. Según el PDDP (2010): "La ciudad de Cobija, fundada el 9 de febrero de 1906 y declarada capital del departamento el 29 de septiembre de 1945, se encuentra a 235 m.s.n.m., en la frontera con el vecino país del Brasil y se encuentra a 11° 02" de latitud Sur y 68° 44" de longitud oeste." (p. 33).

El municipio está conformado por 6 distritos, de los cuales 5 son urbanos y 1 rural, los 5 distritos urbanos cuentan con 54 barrios en total y el distrito rural cuenta con 16 comunidades. Para identificarlos su categorización es importante identificar los servicios con los que cuenta el municipio. (PTDI, 2016, p. 48)

La Perla del Acre, así como se la conoce, colinda con la ciudad brasileña de Brasileia. Es una urbe en crecimiento, tomando en cuenta que con el transcurrir del tiempo se han ido realizando nuevos asentamientos que permitieron la conformación de nuevos barrios, producto del crecimiento demográfico en la urbe cobijeña.

Figura 2
Ubicación geográfica del municipio de Cobija



Fuente: Plan Territorial de Desarrollo Integral 2016 – 2020, p. 5

Sin duda el crecimiento demográfico ha contribuido a que la mancha urbana vaya, también, en crecimiento.

3.3. Contexto sociocultural

Cobija es la síntesis cultural de Bolivia, una mezcla de razas, costumbres y tradiciones, con influencias nacionales como extranjeras. Es el reflejo de una parte del preámbulo de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2009), al reafirmar que: “(...) Poblamos esta sagrada Madre Tierra con rostros diferentes, y comprendimos desde entonces la

pluralidad vigente de todas las cosas y nuestra diversidad como seres y culturas (...)" (p. 7). Culturas que se manifiestan mediante diferentes expresiones, con vivencias compartidas en una urbe multicultural y plurilingüe. El Plan Territorial de Desarrollo Integral (PTDI) 2016 - 2021 del Municipio de Cobija considera que:

La característica poblacional, se caracteriza por un flujo marcado de inmigración hacia la capital del departamento Cobija, provienen de Guayaramerin y Riberalta (Departamento de Beni) y de otros departamentos del país, como La Paz, Oruro, Cochabamba, etc., además de los municipios rurales del propio departamento con el objetivo de continuar sus estudios, sin embargo las razones para llegar a esta capital en su mayoría son económicas, familiares y falta de trabajo, esta es la razón más importante para dejar su región. (p. 22)

Los intereses que tienen las personas, para establecerse en la ciudad de Cobija, son de diferente índole: educativas, sociales, culturales, económicas, familiares, comerciales, laborales. Toda una diversidad compartida, traducida en una convivencia común. Llegando incluso a conformar híbridos culturales y raciales mediante la conformación de familias con orígenes regionales distintos.

Cobija la Capital de Pando, es el destino de un considerable flujo de migrantes del resto del país. Instalados en esta ciudad fronteriza, tienen dos áreas mayores de actividad: la prestación de servicios y el establecimiento de tiendas comerciales que cuentan entre sus grandes clientes a los vecinos brasileños. (PTDI, 2016, p. 22)

La influencia brasilera no es menor, desde el idioma, su terminología y sus modismos, pasando por su música, hasta la vestimenta, el arte culinario, sus danzas y otros; por ello, no se puede negar, como todo enclave fronterizo, que la población cobijeña, en su diversidad, tiene influencia en la población brasilera. No se puede negar ciertas coincidencias culturales por la ascendencia originaria de sus naturales habitantes.

El origen étnico en el municipio proviene de la tribu de los indígenas Yaminahua, la única tribu que habito en la zona norte, donde se encuentra el municipio de Cobija. El idioma común en todas las comunidades del territorio del municipio es el castellano, por estar ubicada en una zona fronteriza con el Brasil, también existe bastante influencia del idioma portugués. El catolicismo es la principal religión, aunque existe la presencia de la religión evangélica en varias comunidades. Las fiestas religiosas están relacionadas con el catolicismo: Semana Santa, Todos Santos, Corpus Cristi, Navidad y San Juan. (PTDI, 2016, p. 23)

Hay que recordar que el idioma indígena originario campesino “Yaminahua” es reconocido como una lengua o idioma oficial del Estado Plurinacional de Bolivia, mandato expresado en el artículo 5, parágrafo I, de la Constitución Política del Estado, por lo tanto, se la considera una lengua viva y vigente en la amazonia pandina, junto a otras cinco lenguas que son parte de este territorio.

Asimismo, el pórtnol (portugués más español) es común en esta parte del territorio nacional, aunque el castellano es el idioma dominante. En este entendido, para los ciudadanos de ambos países es necesario conocer el idioma del vecino país, puesto que las relaciones comunicativas son intensas, tanto en lo comercial, en lo educativo (Universidad), y en lo social. Más aún cuando Cobija está en constante crecimiento demográfico, por la afluencia de personas oriundas de otros departamentos de Bolivia.

El crecimiento poblacional en el municipio de Cobija, producto del crecimiento interno y de la migración, el posicionamiento activo en las instituciones públicas y educativas, de unidades de promoción y fomento a las actividades culturales y artísticas, la creación de agrupaciones culturales y artísticas, ha originado una diversificación de las manifestaciones artísticas y culturales en el municipio de Cobija. (PTDI, 2016, p. 46)

Sin embargo, hay que tener en cuenta que toda esta multiforme asociación cultural se manifiesta como expresión de la conciencia social, considerando que ésta es producto del reconocimiento de la importancia de la actuación de cada ciudadano para mejorar la vida dentro de la comunidad, esto implica asumir responsabilidades compartidas.

Hay que tener en cuenta que: “La responsabilidad social es un trabajo de gestión compartida para la construcción de las condiciones y relaciones que protegen la vida en todas sus formas, especialmente la de las personas en su contexto y de la naturaleza como un sujeto de derechos.” (Espinoza, 2013, p. 61). Responsabilidad que en el caso del aseo urbano debe ser compartida entre los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija, la población en general y sus instituciones públicas y privadas.

Es necesario tomar en cuenta aquella frase que está plasmada en el mercado central de la ciudad de Cobija que dice: “Una ciudad limpia no es la que más se barre, es la que menos se ensucia”. **(Ver anexo 3)**

Las contradicciones sociales que se manifiestan en torno a la basura aparentemente son simples, aunque en realidad son muy complejas. Hay que considerar a aquellos que generan desechos sólidos todos los días y a los otros que las recolectan. Dentro de esta simple dualidad antagónica hay que tomar en cuenta los contextos en los cuales se desarrollan cada uno, especialmente aquellos referidos a lo social y lo cultura.

En este sentido, mientras unos contribuyen a la limpieza del municipio, los otros se empeñan en incrementar la producción de desechos sólidos, sin embargo, no sólo producen más basura, sino que el manejo que hacen de la misma no es el adecuado, provocando su acumulación en determinados lugares que a su vez producen una serie de inconvenientes al medio ambiente, la imagen de la ciudad y un peligro a la salud pública.

La cultura del manejo adecuado de la basura no es parte de las costumbres o hábitos de la comunidad cobijeña, puesto que los desechos sólidos son parte del ornato público, la gente no usa los contenedores para depositar la basura, sino que la bota o coloca en cualquier parte, por lo que es necesario realizar campañas de concienciación ciudadana con relación al manejo adecuado de la basura.

Se debe remarcar que Pando es uno de los departamentos con menor población a nivel nacional, cuenta con 110.436 habitantes, según datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (2013) con referencia al Censo de Población y Vivienda 2012 (**Ver Anexo N° 4**); sin embargo, es el departamento con mayor crecimiento demográfico.

Una década (2001 - 2012) que permitió aumentar la población de este departamento de manera vertiginosa, producto de diferentes factores: la migración de personas de otras latitudes del Estado Plurinacional de Bolivia; el nacimiento de nuevos pandinos, la baja tasa de mortalidad, entre otros.

Se hace necesario contar con datos concretos, por lo que la siguiente tabla comparativa muestra el crecimiento poblacional por provincias y municipios, desde el censo 2001 hasta el censo 2012, diez años en la que se observa información fidedigna que presenta la realidad demográfica del departamento de Pando. Datos otorgados por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Tabla 4
Crecimiento demográfico 2001 - 2012

Departamento, provincias y secciones	Censo 2001	Tasa de crecimiento intercensal 1992 - 2001 %	Censo 2012	Tasa de crecimiento intercensal 2001 - 2012 %
DEPARTAMENTO PANDO	52,525	3.48	110,436	4.69
PROVINCIA NICOLÁS SUÁREZ	29,536	5.09	60,297	4.57
Sección Capital Cobija	22,324	7.28	46,267	4.63
Primera Sección Porvenir	3,713	1.92	7,948	4.77
Segunda Sección Bolpebra	1,194	0.60	2,173	4.03
Tercera Sección Bella Flor	2,305	-2.23	3,909	3.67
PROVINCIA MANURIPI	8,230	1.21	14,986	4.04
Primera Sección Puerto Rico	4,003	1.03	6,239	3.21
Segunda Sección San Pedro	1,082	-2.37	2,991	5.71
Tercera Sección Filadelfia	3,145	3.04	5,756	4.06
PROVINCIA MADRE DE DIOS	9,521	1.75	24,070	5.41
Primera Sección Puerto Gonzalo Moreno	3,810	3.19	8,160	4.77
Segunda Sección San Lorenzo	3,471	1.34	7,652	4.89
Tercera Sección Sena	2,240	0.23	8,258	6.52
PROVINCIA ABUNÁ	2,996	1.32	4,049	2.33
Primera Sección Santa Rosa del Abuná	2,097	3.09	2,395	1.11
Segunda Sección Ingavi (Humaita)	899	-1.95	1,654	4.09
PROVINCIA FEDERICO ROMÁN	2,242	4.23	7,034	6.10
Primera Sección Nueva Esperanza	740	4.86	2,068	5.75
Segunda Sección Villa Nueva (Loma Alta)	993	2.21	3,275	6.24
Tercera Sección Santos Mercado	509	8.35	1,691	6.26

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Censo de Población y Vivienda 2012.

Según estos datos la población del municipio de Cobija se duplicó, el año 2001 contaba con 22,324 (veintidós mil trescientos veinticuatro) habitantes; el 2012 la población ascendió a 46,267 (cuarenta y seis mil doscientos sesenta y siete) habitantes, esto significa un crecimiento del 107%. Semejante incremento demográfico tuvo como resultado natural un aumento exponencial en la generación de desechos sólidos, por consecuencia lógica se podría afirmar que también se duplicó la basura, por lo que el servicio de aseo urbano debía adecuar su recursos materiales, humanos y económicos de manera proporcional a este nivel de crecimiento.

La proyección realizada por el INE (2016, p. 205) para el 2019 fue de 74.546 habitantes en Cobija, crecimiento que empeoró las condiciones laborales para el sector trabajador de aseo urbano, tomando en cuenta que el 2020 se recortó personal de 33 consultores a sólo 20, mientras que la proyección subió a 78.555 habitantes en esta gestión.

Esto significa que para este periodo había un operador de limpieza para 1267 habitantes de la ciudad capital; semejante disparidad tiene como resultado insuficiente los esfuerzos de mantener una ciudad limpia.

Tabla 5
Crecimiento demográfico 2018 - 2020

Género	2018	2019	2020
Hombre	37.091	39.187	41.297
Mujer	33.472	35.359	37.258
Total	70.563	74.546	78.555

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Anuario estadístico 2015.

Consecuentemente, se precisa mayor cantidad de trabajadores de aseo urbano, porque estas cifras, más allá de información cuantitativa, reflejan la realidad cualitativa en la que se desarrollan los trabajadores de aseo urbano, que se resume en dos palabras “explotación laboral”.

3.4. Contexto económico

Las condiciones económicas en las que se desarrollan trabajadores de aseo urbano tienen que ver con los salarios, que no son equitativos con las labores desempeñadas.

Cuando la izquierda sostiene que las demandas por un sueldo son «economicistas», «demandas parciales», obvian que tanto el salario como su ausencia son la expresión directa de la relación de poder entre el capital y la clase trabajadora, así como dentro de la clase trabajadora. También ignoran que la lucha salarial toma muchas formas y que no se limita a aumentos salariales. La reducción de los horarios de trabajo, lograr mejores servicios sociales, así como obtener más dinero. (Federici, 2018, p. 41)

Es así que se vislumbra un panorama laboral que no es sólo una cuestión financiera o intercambio de fuerza de trabajo por recursos económicos, sino que implica aspectos extremos como la supervivencia, la calidad de vida, la satisfacción de necesidades básicas, entre otras.

Los acuerdos, tratados y convenios internacionales a los que está suscrito el Estado Plurinacional de Bolivia, en materia laboral, son de cumplimiento obligatorio. Según Castro (2013), la Organización Internacional del Trabajo, con relación a la remuneración, mediante el convenio N° 95 señala que:

(...) el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar. (p.1)

Un aspecto importante que se debe rescatar de este convenio es que plantea que el salario debe ser en efectivo, es decir en dinero. Por lo que no existen los pagos en especie u otra forma de retribución por un trabajo determinado. Además, establece que este beneficio es producto de un cálculo, que, según las aspiraciones históricas del movimiento obrero, a la cabeza de la Central Obrera Nacional (COB) y otras organizaciones sindicales, debe ser proporcional al costo de la canasta familiar, como condición mínima, sin embargo, los cálculos de las remuneraciones de los trabajadores de aseo urbano no superan el salario mínimo, por lo tanto, son de carácter nominal, por lo que no tienen correspondencia con las necesidades reales de los obreros de la limpieza.

Otra de las preocupaciones más antiguas de la legislación del trabajo, según la OIT (2016, p.1), ha sido la regulación del tiempo de trabajo. Puesto que, a principios del siglo XIX, se reconocía que trabajar demasiadas horas constituía un peligro para la salud de los trabajadores y sus familias. El primer Convenio patrocinado por esta organización, adoptado en 1919, limitaba las horas de trabajo y disponía periodos adecuados de descanso para los trabajadores. Actualmente, las normas internacionales sobre el tiempo de trabajo confieren el marco para la regulación de las horas laborales, de los periodos de descanso diarios y semanales, y de las vacaciones anuales.

Estos instrumentos están dirigidos a garantizar una elevada productividad, al tiempo que se pretende proteger la salud física y mental de los trabajadores, que en realidad no pasa más de un discurso de la patronal y un anhelo del proletariado.

Asimismo, las normas sobre el trabajo a tiempo parcial se han convertido en instrumentos de creciente relevancia para tratar cuestiones tales como la creación de empleo y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.

Una de cada cinco personas en el mundo trabaja un número ‘excesivo’ de horas...Casi 100 años después de la adopción de la primera norma laboral internacional sobre el tema de la duración de la jornada, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) estima que 600

millones de personas activas en el mundo, es decir una de cada cinco, trabajan más de 48 horas a la semana, a menudo en busca de ingresos que les permitan llegar hasta fin de mes. (O.I.T., 2007, p.1).

En el caso de los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija las horas laborales establecidas se dividen en diferentes turnos: mañana, tarde y noche. Esta dinámica, es indistinta, afecta tanto a los trabajadores sindicalizados como a los consultores en línea, dependiendo del tipo de relación contractual que tengan con el municipio.

En este contexto, a partir de la administración del Ing. Roger Franco, la situación es la siguiente: “Bueno, tenemos tres (3) modalidades: una que son los permanentes, tenemos los que son eventuales y tenemos consultores en línea (...)”. (Comunicación personal, 10 de agosto de 2021). Tres tipos de trabajadores que tiene las mismas responsabilidades con relación al aseo y limpieza de Cobija.

Otro aspecto importante, se refiere a la escala salarial que se maneja en SEMASUR, puesto que las remuneraciones no varían entre trabajadores permanentes, eventuales y consultores en línea, sin importar la antigüedad, es decir, todos reciben un monto similar de Bs.2500 (Dos mil quinientos 00/100 bolivianos).

La trabajadora N° 5 realiza la siguiente declaración: “Nosotros teníamos antes sueldo: primer sueldo 1400 era, 1400 no nos alcanzaba ni para comprar nada.” (Comunicación personal, 10 de julio de 2021). Esta trabajadora tiene 13 años de servicio y su salario sólo se incrementó Bs. 1100 (Mil cien 00/100 bolivianos) hasta la gestión 2021, es decir, 84, 6 bolivianos por año, paradójicamente, un consultor en línea, recién ingresado a la institución, gana el mismo monto.

3.5. Contexto ambiental

Un problema evidente en el municipio de Cobija es contexto ambiental, que se manifiesta en: constantes inundaciones en la época de lluvia; la deforestación mediante las quemas indiscriminadas; su sistema precario del manejo de agua; su creciente parque automotor que genera aire viciado; y, por supuesto, el manejo inadecuado de la basura; aspectos que se traducen en un medio ambiente contaminado. Mucho de esto se debe a dificultades y problemas institucionales.

El Municipio no cuenta con un plan de contingencia en gestión de riesgos y cambio climático para afrontar el impacto de los desastres naturales, en tanto que la unidad de gestión de riesgos no cuenta con el equipamiento adecuado y el recurso humano capacitado suficiente. (PTDI, 2016, p. 335)

Consecuentemente, un evidente efecto de la naturaleza está relacionado con las inundaciones que sufren algunos barrios de la urbe cobijeña, y que no sólo es por las intensas precipitaciones fluviales, sino que no se cuenta con un adecuado sistema de desagüe, adicionalmente, porque los ciudadanos no colocan la basura en los contenedores, sino que la tiran en plena vía pública, provocando que las bocas de tormenta, que permiten el desagüe, se obstruyan por lo que contribuyen a la inundación. Es evidente que:

No existe gestión de manejo integral de residuos sólidos, en el municipio se percibe la contaminación de tipo hídrica, atmosférica y de suelos; el Rio Acre se constituye como foco de contaminación muy preocupante al ser el receptor de aguas residuales, domésticas e industriales y agroquímicos. No se cuenta con una planta de manejo de residuos sólidos y rellenos sanitarios Asimismo en el municipio no se realiza monitoreo de los niveles de contaminación del aire, agua y suelo. (PTDI, 2016, p. 335)

Semejante panorama ambiental es la síntesis caótica de una realidad latente y que tiende a empeorar, puesto que la conciencia social aún no comprende los severos daños que se hacen al medio ambiente con actitudes negativas con relación al manejo adecuado de la basura.

Los desafíos futuros a corto y mediano plazo en el municipio, consisten en la implementación de planes, programas y proyectos con visión de desarrollo urbano ordenado, ordenamiento territorial, generación de empleo, desarrollo productivo rural sostenible y transformación productiva:

- Incrementar la cobertura de servicios básicos, agua, alcantarillado y energía eléctrica.
- Implementan un plan de ordenamiento urbano que contemple infraestructura urbana, edificaciones, plazas, parques, áreas verdes y vías.
- Mejorar la accesibilidad entre comunidades productivas y urbanas
- Fortalecer el sector agropecuario y forestal.
- Apoyo y fomento a la transformación industrial y manufacturera
- Elaborar un Plan de Turismo sostenibles y de conservación.
- Elaborar el Plan Municipal de Contingencia y Gestión de Riesgo.
- Elaborar el Plan de Gestión Ambiental municipal. (PTDI, 2016, p. 335)

Medidas necesarias y urgentes que hasta el 2020 no fueron atendidas puesto que: las coberturas de los servicios básicos no han mejorado, por el contrario, se incrementan las tasas, pero, los servicios no mejoran, un ejemplo claro es que hasta el 2021 no se cuenta con un

sistema sólido de alcantarillado; las calles y avenidas son un verdadero desastre; no existe industria; el rubro del turismo está quebrado o abandonado; toda acción que implique un Plan de Contingencias y Gestión de Riesgos es totalmente improvisada; por último, si existe un Plan de Gestión Ambiental, debe ser secreto de estado porque no se manifiesta de manera clara y concreta.

3.6. Contexto legal

El marco legal boliviano basa su accionar en los postulados históricos y legales del Derecho Romano, que como legado invaluable dejó conceptos que en la actualidad tienen plena vigencia, términos en los que las instituciones jurídicas bolivianas encuentran un firme sustento doctrinario para la aplicación de la ley en busca de justicia; por su parte, la sociedad basa su conducta y comportamiento. Dos conceptos son los principales y básicos: la Iustum (justicia) y la Aequitas (equidad, igualdad), que conforman la esencia del Derecho actual.

No tenía en el derecho romano la voz justicia una acepción muy distinta de la actual. Iustum es lo que se conforma al ius, y si la adaptación es constante, se llega a ese valor que es meta del derecho y que los romanos llamaron iustitia. Las fuentes romanas (Dig. 1, 1, 10, 10, pr. – Inst. 1, 1, pr.) nos dan el concepto de ella al decir que es “la constante y la perpetua voluntad de dar a cada cual lo suyo” (constans et perpetua voluntas ius suum cuique tribuendi). (Argüello, 2010, pp. 8-9)

En el campo laboral la justicia es esencial, puesto que permite que el empleador y el empleado cumplan con las obligaciones según los acuerdos adquiridos en los contratos, orales como escritos, recibiendo cada cual lo que considera le corresponde por derecho. Asimismo, al respecto de las Aequitas, plantea lo siguiente:

Los romanos no comprendieron con la vos iustitia lo que en tiempos actuales se entiende como justicia objetiva, es decir, el derecho en su objeto y esencia. Usaron el vocablo aequitas, que etimológicamente significa equidad, igualdad, y que vienen a ser el modelo al que debe acomodarse el derecho...En la edad cristiana la aequitas asume un contenido más acorde con el de humanidad y de ahí que aparezcan como sinónimo de aequitas los términos pietas, benignitas, charitas, benevolentia, clementia.” (Ibidem, p. 9)

La equidad, en el campo laboral, permite que empleado y empleador no busquen beneficiarse ilegalmente uno del otro. Es decir, el empleador no puede exigir al empleado más allá de lo convenido en el contrato, ya sea en tiempo de trabajo, cantidad de producción, tipo de tareas. Si el trabajador excede su tiempo laboral, eleva su producción, o realiza otras tareas para las cuales no fue contratado, las normas bolivianas establecen ciertos beneficios económicos, por trabajos en

días feriados, días domingos y trabajo nocturno. Entonces, la equidad, está en la retribución del empleador al empleado por el trabajo excedentario. Si no hubiere esta retribución el empleador estaría realizando explotación laboral.

3.6.1. Derechos y garantías constitucionales al salario en Bolivia

La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia ampara los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras, sean estos públicos o privados, es decir, garantiza que no se vulnerare la normativa constitucional referida a la remuneración justa por trabajos realizados; tomando en cuenta que:

Una garantía es un instrumento que asegura el cumplimiento de una obligación; asimismo es un medio de resguardar los derechos fundamentales.

Las garantías constitucionales, son escudos que se encuentran plasmados en la Constitución Política del Estado, que aseguran a los ciudadanos, el respeto a los derechos fundamentales que esta proclama (Peña, 2011, p.1)

En el ámbito laboral se garantiza que todo trabajo debe ser remunerado, por lo que no existe labores ad honorem. Por su parte, el Dr. Ruddy José Flores Monterrey, Ex Presidente del Tribunal Constitucional Plurinacional, explica que:

La Constitución, producto de un pacto social y político, se constituye en la Norma Suprema del Ordenamiento Jurídico del Estado Plurinacional, consagrando los derechos fundamentales, así como las garantías constitucionales en favor de las bolivianas y bolivianos, bajo los parámetros de convivencia pacífica en el marco de la unidad del Estado y en busca del vivir bien. (Gaceta constitucional, 2012, p .7)

Entendiendo como derechos fundamentales, aquellos que son esenciales para que las personas se sientan y estén protegidas legalmente ante cualquier intento de vulneración de sus beneficios jurídicos. En el ámbito laboral, esta Norma Suprema, en su artículo 46, parágrafo I, numeral 1), parágrafo III, expresa:

Toda persona tiene derecho:

1. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna (...)

III. Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución.” (2009, p.12).

Hay que remarcar que la norma constitucional plantea de manera tácita y concreta que todo trabajo debe ser remunerado, sin excepción, por lo que prohíbe toda actividad laboral que esté fuera de las horas estipuladas para tal efecto. Además, es importante resaltar que todo trabajo fuera de horario laboral debe ser voluntario por parte del empleado y no condicionado por parte del empleador. Asimismo, manda que el trabajo tiene garantías de seguridad, tomando en cuenta aspectos que permitan al trabajador laborar en contextos que no dañen su salud o que sean protegidos para que esto no ocurra.

3.6.2. Naturaleza jurídica del salario en Bolivia

La naturaleza jurídica del salario o remuneración, en la legislación boliviana, conceptualmente está estipulada en la Ley General del Trabajo (1942), que en su Artículo 52 la define de la siguiente manera:

Remuneración o salario es lo que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo. No podrá, convenirse salario al mínimo, cuya fijación, según los ramos de trabajo y las zonas del país, se hará por el Ministerio del Trabajo. El salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencia por sexo o nacionalidad. (pp. 27-28)

Hay que remarcar el aspecto de proporcionalidad entre el trabajo realizado y la remuneración correspondiente, es decir, ratifica lo planteado en el Artículo 46 de la Constitución Política del Estado en la que con claridad expone que no hay trabajo sin justa retribución, por lo tanto, el salario debe corresponder al tiempo que dedica el empleado en un trabajo determinado, en este caso el tiempo que se brinda en dicha labor; también, debe considerarse el esfuerzo físico o mental que se invierte en la labor asignada, es decir, el empleo de la energía que hace el trabajador; además, hay que considerar el valor social del mismo, reflejado en el aporte a la comunidad y su impacto en su desarrollo cotidiano.

Por su parte, el Instituto de Investigaciones Jurídicas (1984), en su Diccionario Jurídico Mexicano, plantea que Salario: “Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. (a. 82 LFT). Se trata de una institución fundamental del derecho del trabajo que representa la base del sustento material de los trabajadores y una aspiración a su dignificación social, personal y familiar.” (p. 83). Por lo tanto, el salario no sólo implica una cuestión económica, sino una cuestión social, que considera el desarrollo mismo de la sociedad, en base a la satisfacción de

las necesidades básicas de las familias de los empleados, por lo que debe ser suficiente, según la filosofía del Estado Plurinacional de Bolivia, para vivir Bien.

Un aspecto importante es que el salario tiene una base, es decir, no puede ser menor a lo dispuesto por la Ley. Con relación a esta base salarial el Art. 46 del Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo (1943) estipula que: “El Ministerio de Trabajo fijará periódicamente los tipos de salario mínimo vital. Dicha fijación se hará por regiones geográficas y económicas por categorías de trabajadores, con sujeción a los principios y métodos que dicho Ministerio determine.” (p. 74). En Bolivia esta base salarial, o mínimo salarial, para la gestión 2021, se estableció en Bs. 2164 (Dos mil ciento sesenta y cuatro 00/100 bolivianos), remarcando que el 2020 no hubo ningún incremento salarial por las condiciones económicas producto de la pandemia del COVID - 19.

3.6.3. Las horas legales de trabajo en Bolivia

La Gaceta Jurídica, perteneciente y publicada por el periódico La Razón, explica que, según la normativa laboral vigente, los derechos laborales de los trabajadores no pueden ser negociados, por lo que son de cumplimiento obligatorio por parte del empleador. “La Constitución Política del Estado (CPE) señala que los derechos y beneficios reconocidos a favor de las y los trabajadores no pueden renunciarse y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos (art. 48. III)...” (Castro, 2013, p. 1). Esto significa que los trabajadores no pueden ser obligados a trabajar más allá de las horas designadas por ley y por las que se les paga un salario; otra cosa es cuando las horas laborales excedentarias son remuneradas.

Un ejemplo de trasgresión a esta disposición constitucional es que los trabajadores de aseo urbano, sin previo acuerdo, son designados para trabajar en días feriados, cuando jurídicamente los feriados son un derecho que no puede ser vulnerado, excepto cuando el trabajador está de acuerdo tal cual lo estipula el artículo 31 del Reglamento de la Ley General del Trabajo, que a la letra dice:

Los trabajadores que hubiesen trabajado en días feriados, por estar comprendidos sus servicios en algunas de las excepciones indicadas en artículo 30, tendrán derecho, a elección del patrono, a una compensación descanso con otro día de la semana en curso

o para ser pagados con un 100 por ciento de recargo sobre el salario normal. (1943, p. 10)

Por lo tanto, los trabajadores cuentan con opciones para que los trabajos realizados en días feriados sean debidamente recompensados, optando por un pago en efectivo o el traslado del descanso a otro día, situación que no ocurre, puesto que de manera obligatoria no trabajan el día siguiente del feriado, por lo que se les impone esta forma de retribución, sin darle la oportunidad de elegir.

La República de Bolivia (1942), en la Ley General del Trabajo, Art. 47, plantea que: “Jornada efectiva de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono. La jornada de trabajo podrá elevarse en caso de fuerza mayor y en la medida indispensable.” (p. 26). Pero, la norma también expresa que todo aumento de trabajo debe ser remunerado, por lo tanto, no existen trabajos gratuitos a título de “Ad honorem”, mucho menos si el salario de los trabajadores de aseo urbano no está de acuerdo a la labor que estos realizan.

3.6.4. Sistemas de seguridad e higiene laboral

Los sistemas de seguridad laboral, relacionados con los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija, aparentemente no cumplen con las normas nacionales establecidas. El Decreto Supremo N° 29894 de 7 de febrero de 2009, determina que El Viceministerio de Trabajo y Previsión Social tiene la función de: “Promover políticas de prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo; así como la difusión y el cumplimiento de normas laborales, de seguridad y salud ocupacional.” (2009, p. 42).

Sin embargo, se reconoce por referencia de la señora Ely Torres Quispe, secretaria de conflictos del sindicato de trabajadores de aseo urbano de Cobija, “Hay deficiencias en la dotación de indumentaria apropiada para afrontar tan delicado servicio. Es necesario el uso de guantes, botas, barbijos, overoles que mitiguen el riesgo de contagio de algún tipo de enfermedad infectocontagiosa”. (Comunicación personal, 11 de junio de 2019). Al respecto, el Decreto Supremo N° 108, del 1ro de mayo de 2009, en su Artículo 3° (Dotación de ropa de trabajo y equipo de protección personal), plantea que:

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional, ejercerá control del cumplimiento de las

especificaciones técnicas y procedimientos de dotación de ropa de trabajo y equipo de protección personal contra riesgos ocupacionales. (2009, p. 3)

Es evidente que esta normativa legal no es tomada en cuenta, de manera voluntaria o no, lo visible es que las normas de seguridad están ausentes en el desarrollo laboral cotidiano de los trabajadores de SEMASUR, especialmente en la dotación de indumentaria, tal cual lo establece el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija (2017), mediante el Decreto Municipal N° 003, que aprueba la organización y funcionamiento del Servicio Municipal de Aseo Urbano (SEMASUR), que en su Artículo 8, referido al nivel técnico administrativo y coordinación general, en su numeral 4, establece que una de sus responsabilidades es “Programar las actividades referentes a disponibilidad, tanto de materiales de limpieza, vestimenta de trabajo, herramientas, repuestos, equipos, lubricantes y combustible.” (p. 8). Función que debe ser cumplida con mucha responsabilidad, especialmente en la distribución de indumentaria, puesto que ésta debe cumplir con estándares de calidad que respondan a criterios de seguridad e higiene laboral

Por otra parte, la dirigente, afirma que no cuentan con infraestructura adecuada, que permita el aseo personal, después de cada jornada laboral, que es imprescindible para mantener la salud personal. Hasta mediados de la gestión 2020 no había baños higiénicos, tampoco lavamanos ni duchas, fueron implementados por las exigencias del COVID – 19, y de manera insuficiente, puesto que se habilitaron una letrina para varones, una letrina para mujeres y una ducha, que no abastece para todo el personal de campo (operarios y barrenderos).

3.6.5. Servicio de aseo urbano y trabajadores de aseo urbano

El servicio de aseo urbano corresponde a los gobiernos municipales. Jara, Molina y Romero (2014), en su Análisis de precariedad laboral en las empresas públicas de servicios del municipio de Sucre, explican que: “Las empresas de aseo son aquellas que se encargan de la recolección o recojo de desechos en toda el área urbana.” (p. 5). En el caso de Cobija la entidad encargada del recojo de basura y mantener limpio el municipio es la Unidad de Aseo Urbano, dependiente del Gobierno Municipal de Cobija, que se encuentra ubicada en el Barrio Paz Zamora, Km. 3.

El Ministerio de Medio Ambiente y Agua, VAPSB/DGGIRS, (2011) considera que el servicio de aseo urbano del Municipio de Cobija implica el barrido y la recolección de basura y los desechos sólidos.

En la ciudad de Cobija el servicio de barrido se realiza en calles y avenidas principales de la ciudad, se calcula que la cobertura alcanza el 85% del total del centro urbano; la distribución y control empleado es por kilómetros lineales. Las calles del centro histórico se barren dos veces durante el día, en horario nocturno, denominado como barrido primario y el repaso se realiza durante el día, el resto de las vías se atiende con frecuencia inter diaria. (p. 33)

El barrido lo realizan en su mayoría personas de sexo femenino, que desde muy temprano y hasta altas horas de la noche recorren todas las arterias de la urbe cobijeña, los barrios aledaños y zonas periféricas. Con relación al recojo de basura, La Ley Municipal Autonómica N° 12/2014, en su artículo 5, numeral 3 dice:

...la recolección de los residuos sólidos está a cargo de la unidad de aseo urbano quienes deberán cumplir con los horarios y rutas establecidas, debiendo informar por algún medio de comunicación con 24 horas de anticipación la alteración de horario o la suspensión de rutas... (2014, p. 3)

Este trabajo se realiza, en su mayoría, por personal masculino. El servicio se cumple las 24 horas, en horarios diurnos y nocturnos.

Por su parte, La Ley de Municipalidades (1999) en su artículo 59 (Servidores públicos y otros empleados), numeral 3, expresa que una de las categorías del personal que es incorporado corresponde a: “Las personas contratadas en las empresas municipales, públicas o mixtas, establecidas para la prestación directa de servicios públicos. Éstas se encuentran sujetas a la Ley General del Trabajo”. (p. 26).

Sin embargo, hay otros trabajadores que no se encuentran amparadas por esta norma jurídica, los llamados consultores en línea, que son contratados por un lapso de tres meses, que están bajo el régimen del D.S. N° 181, Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios. Por lo que hay dos tipos de trabajadores dependientes del Gobierno Municipal de Cobija.

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

El contexto metodológico implica diferentes aspectos importantes que guían la forma como se realizó la investigación para lograr los objetivos planteados. Aspectos tales como: el enfoque de la investigación, el tipo de estudio, el método de reflexión adoptado, las técnicas y sus instrumentos, por último, la población y la muestra. Todos ellos relacionados de manera ordenada y coordinada.

4.1. Metodología

4.1.1. Enfoque de la investigación

El enfoque, que se aplicó en la presente investigación, es de carácter cualitativo, preferentemente utilizado en los estudios de índole social, considerando que este enfoque se caracteriza por la búsqueda de visiones, percepciones, significados y el análisis de la interpretación de la realidad.

El enfoque cualitativo, por lo común, se utiliza primero para descubrir y refinar preguntas de investigación (...) Con frecuencia se basa en métodos de recolección de datos sin medición numérica, como las descripciones y las observaciones...Su propósito consiste en 'reconstruir' la realidad, tal y como la observan los actores de un sistema social previamente definido. (Hernández, Fernández y Baptista, 2003, p. 5)

Esta investigación se adecua a este enfoque puesto que se centró en la comprensión cualitativa de un fenómeno laboral en su desarrollo natural y cotidiano a través de la mirada de sus protagonistas.

Por lo tanto, la presente investigación se enfoca en el análisis de las condiciones laborales en las que se desarrollan los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija, valorando las características específicas de este sector y su forma de encarar diariamente su labor. “(...) la investigación cualitativa se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto.” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 258). Investigación que se centra en las experiencias laborales de los propios trabajadores de aseo urbano, tomando en cuenta sus

vivencias cotidianas y las percepciones que tienen sobre las situaciones que afrontan durante su jornada de trabajo.

4.1.2. Tipo de investigación

El tipo de investigación que corresponde al presente trabajo de grado es descriptivo, puesto que cuando se describe se da a conocer lo que verdaderamente algo o alguien es en todos sus aspectos. Entonces, esta investigación da a conocer las características laborales de los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija.

Con frecuencia, la meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan. Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (...). (Hernández, Fernández y baptista, 2014, p. 92)

O sea, que se identifica y reconoce los diferentes aspectos del objeto o sujeto de estudio y los analiza para profundizar en su conocimiento, de manera plena. Al respecto, Rojas (1998) aclara sobre la clase de información que se pretende obtener. “En el campo de las ciencias sociales un estudio que pretenda sólo conocer las relaciones y aspectos de los fenómenos que suceden en la sociedad, será descriptivo” (p. 37). Porque desde el reconocimiento de diferentes aspectos cualitativos del contexto laboral de los operarios y barrenderos de aseo urbano se identifica la importancia de su labor.

También, señala cuales son los objetivos de este tipo de estudio y en qué medida puede influir en la toma de decisiones. “(...) Su objetivo central es obtener un panorama más preciso de la magnitud del problema o situación, jerarquizar los problemas, derivar elementos de juicio para estructuras políticas o estrategias operativas (...)”. (Rojas, 1998, p. 42). Por lo tanto, con la información planteada sobre la investigación descriptiva y siguiendo los parámetros lógicos propuestos, el resultado del presente trabajo se basa en el reconocimiento y comprensión de:

- Las características laborales de los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija.
- Los sistemas de seguridad e higiene con los que cuentan los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija, al momento de cumplir con su labor y después de su jornada laboral.

- Las formas cómo se desempeñan sus tareas cotidianas, durante su jornada laboral, los diferentes trabajadores de aseo urbano del Municipio de Cobija, tomando en cuenta sus diferentes responsabilidades.

4.1.3. Método de investigación

Por su condición cualitativa la presente investigación se adscribe al método inductivo, puesto que parte de experiencias particulares para llegar a generalizaciones, trabajo reflexivo que es aplicado a las condiciones y desempeño laborales de los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija. Tomando en cuenta las experiencias y vivencias laborales y personales de cada trabajador. Al respecto, Sandoval (1998) considera que:

Inducción Científica (...) basa sus inferencias en que basta que cualquier componente tenga determinada característica, para hacerla extensiva al conjunto; pero aquí es necesaria la existencia de conexiones esenciales, que condicionan de forma necesaria la pertenencia, de la característica dada a todo el conjunto. (p. 61)

De acuerdo a la explicación, en la inducción científica ocupan un lugar destacado aquellos procedimientos que permiten descubrir nexos esenciales entre los diversos componentes de un todo. En este caso, aspectos característicos de los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija.

Este tipo de reflexión lógica, contrariamente al proceso deductivo, tiene una naturaleza analítica, puesto que parte de elementos específicos y de su observación minuciosa, procedimiento que permite obtener conclusiones generales. En este sentido se adhiere como método de análisis el Materialismo Histórico basado en la dialéctica materialista. Tomando en cuenta que:

Dialéctico, dialéctica: Del griego dialego, conversación controversia. En la antigüedad se entendía por dialéctica el arte de establecer la verdad mediante la revelación y superación de las contradicciones en los razonamientos del adversario. Después empezó a ser comprendida como el método de conocimiento de la realidad. (Yajot, 2018, 11)

Una realidad que, desde el punto de vista del método dialéctico, presenta contradicciones en el contexto social y económico, las mismas evidencian la lucha de clases y los antagonismos

entre empleadores y empleados, explotados y explotados, por las brechas económicas que existen entre estas dos clases sociales.

Por tanto, los adelantos de la ciencia prepararon las premisas naturales para el triunfo de la nueva concepción del mundo, la concepción dialéctica materialista, creada por Carlos Marx (1818–1883) y Federico Engels (1820–1895) (...) La dialéctica ve en el desarrollo un proceso como resultado del cual se producen cambios reales, perece lo viejo, nace lo nuevo y los acontecimientos no se repiten en círculo, sino que surgen nuevas cualidades de los fenómenos. (Yajot, 2018, pp. 11-12)

Cualidades que son producto de saltos revolucionarios, es decir, del cambio total de las cosas, puesto que dialécticamente la acumulación progresiva de eventos tiene como resultado la transformación cualitativa de un determinado fenómeno de la realidad. Proceso que merece la observación a partir de reflexiones inductivas.

4.1.4. Técnicas y/o instrumentos de investigación

Las técnicas de investigación, del presente trabajo de grado, son de carácter cualitativo, puesto que permiten al investigador reflexionar en integrarse en el objeto de estudio. Estos son: la observación, la entrevista y la revisión documental.

4.1.4.1. Observación

La observación científica, es la percepción orientada a la obtención de información, de uno o más hechos u objetos reales, cuyas manifestaciones se requiere registrar y convertir en datos.

En el sentido lato del término, la observación hace referencia a la acción de advertir, examinar o reparar la existencia de cosas, hechos o acontecimientos mediante el empleo de los sentidos, tal como se dan en un momento determinado. La observación es el modo “natural” de adquirir conocimientos (...). (Ander Egg, 2003, p. 29)

A diferencia de la observación casual, la observación científica es un procedimiento intencional, selectivo e interpretativo de lo observado, mediante el cual se asimilan sus manifestaciones en forma dirigida bajo criterios establecidos, que permiten se sistematice la información.

Tomando en cuenta los criterios anteriores se observó los siguientes aspectos:

a) Lugares

- Plazas
- Paseos
- Calles, avenidas
- Mercados
- La infraestructura de SEMASUR: baños, duchas, vestidores, sistemas de aseo personal

Es decir, todos los espacios de dominio público en los cuales desarrollan su labor los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija.

b) Objeto de observación

Los objetos de observación fueron los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija y las condiciones en las cuales ellos desarrollaron cotidianamente en su trabajo:

- Barrenderas y barrenderos.
 - Horarios de inicio y final de la jornada laboral.
 - Indumentaria que utilizan durante su jornada laboral.
 - Herramientas que utilizan para la limpieza de los espacios públicos.
 - Sistemas de higiene laboral.
 - Hábitos de alimentación.
- Recolectores de basura en los camiones
 - Sistemas de seguridad laboral.
 - Lugares críticos de acopio de basura.
 - Peligros durante la jornada laboral.

Trabajadores que fueron observados de manera directa, puesto que se les acompañó en sus jornadas laborales, organizando y agendando un rol de seguimiento, en diferentes jornadas y diferentes horarios. Trabajo que se realizó en las gestiones 2019, 2020 y 2021.

Asimismo, como instrumento de recolección de información se utilizaron registros de observación (**Ver Anexo 5**), que consistió en una libreta, cámara fotográfica y una cámara de

video, en los que se registraron eventos conductas y contextos, tratando de ser lo más específico posible en la recolección de información.

4.1.4.2. Entrevista

La entrevista es considerada como el diálogo entre dos o más personas, por un lado, el entrevistador y por otro el entrevistado o entrevistados.

Es una técnica donde se obtiene información mediante interrogaciones, es utilizada para recabar datos relevantes a efectos de complementar a investigación. La información es obtenida de una forma amplia, abierta, en una relación directa entre el entrevistador y el entrevistado, se realiza de frente en un ambiente de cordialidad, con preguntas dirigidas adecuadamente, permitiendo contar con información confiable para lograr los objetivos. (Avendaño y Lucana, 2005, p. 41).

La entrevista permitió conocer de primera fuente sobre los siguientes aspectos importantes:

- Las condiciones laborales de los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija.
- Las condiciones de seguridad e higiene en los cuales desarrollan su labor los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija.
- Las dificultades laborales por las que atraviesan diariamente los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija.
- Las condiciones de limpieza de los barrios de Cobija.

El instrumento para la recolección de datos, mediante la entrevista, es la guía de preguntas (**Ver Anexo 6**), plasmada en un cuestionario, que responde a una entrevista semi-estructurada y diseñada en base a diferentes preguntas abiertas. Avendaño y Lucana (2005) definen de la siguiente manera a la entrevista semi-estructurada: "El eje y guía de la entrevista es una especie de guión sobre temas a tratar. A raíz de esto, la entrevista se adapta a cada entrevistado. Es el método más utilizado." (p. 42). Por lo tanto, todos los entrevistados accedieron a las mismas interrogantes, pero, en el transcurso de la entrevista se formulan nuevas preguntas, tomando en cuenta a las siguientes fuentes:

- a) Director de la Unidad de Aseo urbano del municipio de Cobija.
- b) Dirigentes sindicales de los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija.
- c) Trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija.

Los criterios de elegibilidad que se consideraron para identificar a las fuentes idóneas son los siguientes:

- a) Se eligió al Director de la Unidad de Aseo Urbano del Municipio de Cobija porque es quién conoce los procedimientos administrativos que dirigen el funcionamiento de SEMASUR. Tomando en cuenta: los recursos humanos (cantidad de trabajadores sindicalizados y consultores en línea); Recursos materiales (movilidades, instrumentos, vestimenta, etc.); recursos económicos (presupuesto, salarios, bonos, horas extras, entre otros). Por lo tanto, es la fuente indicada y autorizada para dar información.
- b) Se eligió a los dirigentes sindicales de los trabajadores de aseo urbano del Municipio de Cobija porque ellos conocen las condiciones laborales de sus compañeros, tomando en cuenta que son barrenderos y operarios. Asimismo, están inmersos en la dinámica administrativa, realizando el seguimiento a diferentes operaciones, designaciones, procedimientos que van en favor o en contra de los afiliados del sindicato de aseo urbano.
- c) Se eligió a los trabajadores de aseo urbano del Municipio de Cobija porque son los directos involucrados en la investigación; ellos tienen la información directa en base a su experiencia laboral y social, por lo tanto, son fuente primaria.

Consecuentemente, el procedimiento que se siguió para aplicar las entrevistas fue el siguiente:

- Contacto previo con las personas que se entrevistó.
- Se ordenó el cronograma de entrevistas, según se acordaba horarios con los entrevistados.
- En algunas ocasiones, se tuvo que reformular el cronograma, tomando en cuenta que algunos entrevistados no se presentaban o tenían otras actividades, por lo que se tuvo que ubicarlos en distintas ocasiones hasta lograr la recopilación de la información.
- También, se realizó entrevistas improvisadas, para lo cual siempre se contaba con el instrumento y los materiales tecnológicos necesarios, puesto que muchos de los trabajadores estaban dispuestos durante algunas pausas que hacían en su jornada laboral u otros mientras trabajaban.

Otro aspecto importante es la identificación de los entrevistados, que mereció el siguiente tratamiento:

- Se codificó a los trabajadores entrevistados de SEMASUR quienes no aceptaron ser identificados, por lo que se les asignó el siguiente código:
 - Trabajador (a) = T1, T2, T3... numeración que se asignó según se realizaban las entrevistas.
 - Dirigentes sindicales = DS1, DS2... numeración que se asignó según se realizaban las entrevistas.
- El exdirector, el director actual y los dirigentes sindicales de aseo urbano accedieron a ser identificados, dando su nombre y cargos completos durante la entrevista, por lo que en el trabajo de grado se los nombra cuando se los cita.

4.1.4.3. Revisión documental

La revisión documental tiene como fundamento recolección de información de documentos proporcionada por la Unidad de Aseo Urbano, dependiente del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija. Ortiz (2003) la define como: “Técnica de investigación cuya finalidad es obtener datos e información a partir de documentos escritos y no escritos, susceptibles de ser utilizados. La sistematicidad en el manejo de esta técnica es la que reporta mejores resultados.” (p. 140). Se debe remarcar que facilita el trabajo de campo, puesto que los datos determinan, de manera directa, las condiciones laborales en las que se deben desarrollar los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija.

Consecuentemente, se acudió acudir a las siguientes fuentes para recabar la información necesaria:

- a) Gobierno Autónomo Municipal de Cobija (Unidad de Aseo Urbano).
- b) Sindicato de trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija.

El instrumento para la recolección de la revisión documental es el registro de datos. Por lo tanto, hay que considerar que:

Es una herramienta usada para la revisión de documentos utilizados en el sujeto investigado, permite determinar la forma de registros, requisitos, datos, actividades de los diferentes ciclos operacionales, se empela para realizar un estudio técnico minucioso

en la documentación administrativa y técnico – operativa recolectada. (Avendaño y Lucana, 2005, p. 48)

En consecuencia, su efectividad informativa es alta, puesto que es producto de datos concretos, en el presente caso son parte de operaciones que deben seguir un riguroso procedimiento. No hay que olvidar que los datos e información son oficiales, por lo que se revisaron los siguientes documentos:

- a) Documentos institucionales
- b) Documentos sindicales.

La información que se obtuvo es la siguiente:

- a) Nivel salarial
- b) Cantidad de trabajadores dependientes de aseo urbano del municipio de Cobija
- c) Cronograma de recojo de basura
- d) Rutas establecidas para el recojo de basura
- e) Población del municipio de Cobija en diferentes gestiones

4.1.5. Unidad de análisis

- Contexto espacial en el que desarrollan su trabajo los obreros de la Unidad de Aseo Urbano del municipio de Cobija.
- Contexto temporal en el que desarrollan su trabajo los obreros de la Unidad de Aseo Urbano del municipio de Cobija, gestiones 2020 y 2021
- Materiales con los que cuentan los trabajadores de aseo urbano.
- Condición de seguridad e higiene laboral.
- Desempeño laboral.

4.1.6. Población y muestra

La población que se tomó en cuenta para la presente investigación está conformada por ciudadanos y ciudadanas mayores de 18 años que trabajan en la Unidad de Aseo Urbano del municipio de Cobija. Según el Informe SEMASUR 027/2019 (**Ver Anexo 2**) esta unidad contaba con 89 trabajadores, entre barrenderas, choferes y recolectores de los carros basureros,

quienes alternaban el servicio en diferentes turnos, las 24 horas. Cantidad de trabajadores que se ratifica en el 2020, según informe del Ex Director de SEMASUR, Dr. José Bernardo Condori.

Consecuentemente, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la esencia del muestreo cualitativo y su objetivo central es: “Seleccionar ambientes y casos o unidades que nos ayuden a entender con mayor profundidad un fenómeno y aprender de éste.” (p. 386).

Por lo tanto, la muestra representativa se enmarca dentro de los que ellos denominan muestras orientadas a la investigación cualitativa, específicamente a las muestras homogéneas. “...en las muestras homogéneas las unidades que se van a seleccionar poseen un mismo perfil o características, o bien comparten rasgos similares. Su propósito es centrarse en el tema por investigar o resaltar situaciones, procesos o episodios en un grupo social.” (p. 388). En el presente caso son trabajadores que conocen las condiciones de funcionamiento de la Unidad de Aseo Urbano perteneciente al Gobierno Autónomo Municipal de Cobija. Hay que tener en cuenta que esta no es una muestra probabilística, sino determinada por criterios de conveniencia por la riqueza de la información que pueda dar cada unidad de análisis que es parte de la muestra. Por lo tanto, se tiene la siguiente muestra representativa:

- 7 barrenderos y barrenderas.
- 3 operarios o recogedores de basura que trabajan en el carro basureros.
- 2 directores de aseo urbano.
- 3 dirigentes sindicales.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

Los resultados de la investigación son el reflejo de las vivencias de las jornadas laborales de los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija, por lo que una explicación sistemática es importante para verificar sus alcances con relación al logro de los objetivos. Para su comprensión cabal, es necesario que el análisis de la información se la realice de manera ordenada, por lo que se propone al lector seguir el logro de los objetivos, puesto que la explicación seguirá este orden.

Consecuentemente, las técnicas de investigación, utilizadas para la recolección de información, del presente trabajo de grado son de carácter cualitativo, puesto que permiten al investigador reflexionar sobre el objeto de estudio e integrarse a él. Por eso la observación, la entrevista y la revisión documental están en constante interacción en el análisis de los datos.

5.1. Condiciones laborales adversas

Uno de los aspectos importantes de la investigación se centra en las condiciones laborales que viven los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija durante su jornada de trabajo, tomado en cuenta: horarios, materiales y movilidades. Todo esto relacionado con las condiciones laborales y vivencias cotidianas de los obreros durante el cumplimiento de sus tareas en su jornada de trabajo.

5.1.1. 24 horas de basura, trabajo sucio

Los trabajadores de aseo urbano son operadores qué, mediante turnos, realizan su tarea durante las 24 horas. Las palabras de René (nombre ficticio, Trabajador 1) resume la labor que cumplen los encargados de la limpieza de aseo urbano del municipio de Cobija, manifestando lo siguiente:

“Bueno, el trabajo del operario es bien trabajoso, dificultoso porque hacemos un trabajo bien arduo todos los días, recoger la basura, recolectarla, en todos los diferentes barrios y es bien sacrificado”. (Comunicación personal, 03 de noviembre de 2020). (Ver Anexo 7)

Cuatro términos sintetizan la jornada laboral de los operarios y barrenderos de aseo urbano: trabajoso, dificultoso, arduo, sacrificado; palabras que adquieren significación cuando se testifica las condiciones en las que cumplen sus obligaciones.

Trabajoso, término utilizado como sinónimo de esforzado o sudoroso; significa que para realizar esta labor se requiere de determinadas condiciones físicas, tanto para aquellos que hacen el acopio de desechos sólidos en los camiones, como aquellos que realizan el barrido y acumulación de basura en la vía pública. Los primeros, en un constante trote acompañando al camión basurero; los segundos, recorriendo largas distancias en postura encorvada y en constante movimiento, ambos, literalmente, ganándose el pan con el sudor de su frente y de todo su cuerpo.

Sacrificado, entendido también como abnegado y a la vez arduo, tal cual ocurre con los trabajadores de aseo urbano, puesto que su labor implica hacer doble trabajo, especialmente en los lugares críticos o “*mini botaderos de basura*”, tal cual lo denomina el Director de SEMASUR (Roger Franco, comunicación personal, 10 de agosto de 2021). Lugares en los que la gente coloca la basura sin considerar que no son espacios adecuados; además, que muchos ciudadanos botan su basura sin embolsar por lo que queda desparramada, contexto en el que los perros contribuyen a este desorden, puesto que lo convierten en una especie de comedor canino, separando la basura de manera caótica. Es en esta condición que el trabajador debe recolectar la basura, embolsarla y recién subirla al camión, cuando sólo debía recoger y avanzar en su ruta.

Dinámica en la que desde muy temprano se percibe la presencia de los obreros de la limpieza realizando tareas de acumulación y recojo de basura, labores que hasta el 2019 eran continuas durante tres turnos, en la gestión 2020 el cronograma fue reformulado a dos turnos, debido a las circunstancias que imponía la pandemia del COVID-19. Lo que no ha cambiado es que la jornada de limpieza del turno diurno (mañana) comienza cuando aún las luces del alumbrado público siguen prendidas y las luces de los faros delanteros de las pocas motocicletas que circulan aún son necesarias.

Las barrenderas y los barrenderos con su clásica pose encorvada avanzan lentamente por las calles y avenidas casi desiertas. Como una penosa procesión, escoba y basurero en mano, de

tanto en tanto amontonan la basura para luego levantarla y depositarla en la clásica bolsa grande de plástico color plomo; ejercicio que se repite de tiempo en tiempo hasta concluir con su recorrido.

El Servicio Municipal de Aseo Urbano (SEMASUR) hasta el mes de marzo del 2020 tenía programado la prestación de servicio de recojo de basura en tres turnos (**Ver Anexo N° 2**), según se especifica en el siguiente detalle:

Tabla 6

Horarios laborales antes de la pandemia

TURNO	HORARIO
Noche	23:00 – 05:30
Diurno	06:00 – 13:30
Vespertino	14:30 – 21:00

Fuente: Informe SEMASUR 027/2019

Sin embrago, según José Bernardo Condori (**Ver Anexo 8**), ex Director de Aseo Urbano del municipio de Cobija (2019 - 2020), el avance de la pandemia del COVID – 19 a nivel local obligó a la reformulación del cronograma de trabajo, adecuando la jornada laboral en dos turnos y la creación de un grupo de emergencia a partir de la declaración de cuarentena general y que sigue vigente.

Tabla 7

Horarios laborales durante la pandemia

TURNO	HORARIO
Diurno	06:00 – 12:00
Vespertino	14:00 – 20:00
Grupo de emergencia	Disperso

Fuente: Entrevista al Dr. José Bernardo Condori, 03 de noviembre de 2020

Aparentemente los horarios favorecen al trabajador, pero, en realidad lo que han hecho es comprimir horarios, rebajar personal, y explotar el esfuerzo del trabajador, bajo la premisa de:

“Que hay que comprometerse con el trabajo para cumplir con las metas institucionales”
(José Bernardo Condori, comunicación personal, 03 de noviembre de 2020).

Si bien es cierto que toda institución está condicionada por objetivos y metas, en SEMASUR esta carga administrativa se la trasladan en su totalidad a los operadores de la limpieza,

exigiendo resultados que implican en los trabajadores un esfuerzo extra, más allá del que ya hacen, y sin dotar las condiciones apropiadas para ello.

Es innegable el sacrificio que hacen los trabajadores para cumplir con las tareas asignadas diariamente, incluso antes de su jornada laboral, tomando en cuenta que la mayoría de ellos viven en barrios alejados de las rutas de que les corresponden limpiar, por lo que deben recorrer grandes distancias; según sus declaraciones salen muy temprano de sus casas rumbo a su fuente laboral. Este traslado no cuenta con el apoyo de la patronal, por lo que los trabajadores se trasladan con sus propios medios y recursos tal cual lo expresan en la siguiente información:

Tabla 8

De su casa a su fuente laboral.

Al que madruga Dios lo ayuda	De mi casa a mi trabajo	Mi ruta de trabajo
DS.2. Nosotros entramos a las cinco en punto y salimos a la una.	Tengo moto no, para trasladarme.	En barrio Tajibos, el barrio Los Bosques, la Avenida Internacional.
T.2. Salgo a las cuatro y media.	En moto nomás.	Desde la FEC-V hasta la rotonda del aeropuerto.
T.3. Dos y media salgo.	Yo tengo moto	Plaza Principal, Potosí y después Humber Terrazas.
T.4. Más antes salía a las tres de la mañana, pero, últimamente salgo 4:30.	Solo caminando	Del semáforo de 27 de Mayo hasta el monumento a Pando.
T.5. Cuatro y media.	Yo en pie tengo que trasladarme.	Desde el puente del aeropuerto hasta el semáforo de Nazaria,
T.6. Tengo que venirme a las seis.	Yo, vengo en una motito	En la oficina.
T.7. Me despierto a las dos de la mañana, dos y media, y casi a las tres salgo.	Muchas veces a pie, si hay taxi, taxi también.	Mercado Central y calles adyacentes.
T.10. A las tres y cuarenta y llego aquí a las tres y cincuenta y cinco.	En moto, que es propiedad mía	Del Surtidos Tisty a la plaza Huber Terrazas

Fuente: Elaboración propia, basada en las entrevistas realizadas a los trabajadores de Aseo Urbano.

Si se reflexiona sobre esta información y se lo relaciona con las vivencias de los barrenderos y operarios de los carros basureros, sus condiciones laborales no son favorables. Casos como el de la Trabajadora N° 4, que tiene que salir de su casa a las 04:30 de la mañana y caminar durante media hora para llegar al lugar donde empieza su ruta de barrido de vías; esta práctica es recurrente en varios trabajadores de SEMASUR.

Todas las mañanas se ve a la Trabajadora N° 4 pasar por el barrio Paraíso hacia la Av. Pando, esquina 27 de Mayo, lugar donde inicia su jornada laboral. Con escoba y recogedor en mano, las bolsas en su mochila, para acumular la basura, como una especie de rito cotidiano, ella recorre varios kilómetros barriendo las calles y las avenidas de ida y vuelta (**Ver Anexo 10**)

Entre sus confesiones, afirma que la institución sólo le asigna la ruta que debe seguir, sin importar como llegue al lugar asignado, y como no cuenta con una moto y a esa hora no hay moviidades de servicio público, obligatoriamente debe caminar, sin importar las inclemencias del tiempo o los peligros que implique su travesía.

Contrariamente, la Ley General del Trabajo, en su artículo 10, referido al trabajo distante, ordena que: “Cuando el trabajo se verifique en lugar que dista más de dos kilómetros de la residencia del trabajador, el Estado podrá, mediante resoluciones especiales, imponer a los patronos la obligación del traslado.” (República de Bolivia, 1942, p. 10). Esto implica tanto al sector público como privado. Es decir, debe existir una partida económica específica para que los trabajadores de SEMASUR puedan trasladarse desde sus domicilios hasta su fuente laboral y viceversa, pero, que en realidad esta disposición legal no es aplicada.

Ante este panorama, es necesario comprender que el cambio en el cronograma de trabajo, la reducción de personal (menos operarios), la extensión de la mancha urbana de Cobija, son algunos aspectos que influyen en la jornada laboral de los trabajadores, puesto que deben cumplir con sus rutas de limpieza pese a todos los inconvenientes que se les presentan, como el estado del tiempo (clima), el traslado desde sus viviendas a sus fuentes laborales, los peligros entre otros.

5.1.2. Condiciones materiales deficientes

Las condiciones materiales con las que cuenta la Unidad de Aseo Urbano presentan grandes deficiencias, específicamente aquellas relacionadas a herramientas y moviidades.

a) Equipo de trabajo

Los trabajadores de aseo urbano, para realizar su trabajo de manera efectiva, deben contar con el equipo de trabajo necesario, adecuado y suficiente. Los que barren usan escobas, basureros, bolsas para acopiar la basura como instrumentos básicos, así como rastrillos, escobillones, carretillas entre otros. Esta debería ser la dotación regular para cada barredor, sin embargo, este material esta reducido a su mínima expresión, tomando en cuenta, además, que cada instrumento tiene un ciclo corto de vida, por el uso que se le da.

El tema de los materiales de trabajo en SEMASUR es controversial porque hay criterios contradictorios entre el Ex Director, Dr. Bernardo Condori, el actual director, Ing. Roger Franco, los dirigentes sindicales y los trabajadores de esta entidad pública. Según Condori, en su gestión se cumplió:

Con todo lo requerido, nosotros hacemos un plan de las diferentes herramientas y materiales que necesitan. Un ejemplo te doy: escobas, escobillones, recoge basuras, rastrillos, rastrillos flexibles, rastrillos duros, bolsas, una serie de materiales que se les provee día por medio, día por medio, para que no puedan incumplir o perjudicar el servicio diario. (Comunicación personal, 11 de junio de 2019)

Obsérvese cuidadosamente la enumeración que realiza de los materiales que, según él, se dotaban en su gestión (2019–2020), herramientas de trabajo que muy pocas veces se ve utilizar a las barrenderas, más allá de los tradicionales escoba, basurero y bolsa; ni qué decir de los operarios que acompañan a las movilidades, su trabajo es a mano limpia.

Tabla 9
Material de trabajo

Dotación de material	Escasez de material
T.2. A lo que me acuerdo, creo que es dos veces...solo una vez nomás, nos dieron zapatos y uniforme de bioseguridad	Por esa parte hemos vivido un poco de escases porque en mayor parte no había. Hay semanas que barriamos sin bolsa, nosotros hemos comprado. También hemos encontrado cartones para tratar de llenar.
T.3. Sí, a nosotros unito (guantes) nos da para la semana...a los ayudantes parece que les dan todos los días; igual barbijos todos los días.	El año pasado no nos dieron nada, absolutamente nada...no nos ha dado nada siempre.
T.4. Sí, mi chamarra, porque mi pantalón no, los chalecos y una polera (...) nos dan botines, y ropa de agua, para lluvia, sombrero.	El año pasado no muy seguido por que se suponía que no había dinero para comprar material
T.5. Uno, el año pasado nos dieron una bota, pero, ya van a ser dos años. Los guantes cada semana dan, los barbijos, cada semana seis. Escoba cada 15 días...Las bolsas cada semana tres paquetes, a diez bolsitas nomás tiene, 30 bolsas nomás tienen.	Si falta yo tengo que hacer lo posible, buscar bolsas o yute, hay tenemos que llenar nosotros, de esa forma completamos, así nosotros trabajamos, a veces te falta.
T.6. Un guante nos da para dos semanas. Lo único que nos dan son seis barbijos. Para mí no es suficiente porque, uno transpira... así todo sudado igual nomás tiene que tenerlo.	Cuando no hay materiales aquí, en la oficina nos informan los supervisores, entonces tiene que comprarse la persona, y si en caso no hubiera dinero para comprarse se la deja nomás juntada la basura en la calle, eso dan orden los supervisores.
T.7. Ahora sí, pero, como le dije anteriormente fue muy pésimo.	Bueno, los años anteriores eran cada que nosotros íbamos a pedir nuestro material nos daban. Después de eso, cuando entró Gatty, ya fue mermando. Si no había bolsas era que nosotros nos comprábamos, ahora sí de nosotros se acababa teníamos que inventarnos, en cartones, en algunas bolsas.
T.8. Hay alcohol, guantes, barbijo, escobas, todo eso. Me dan guantes dos veces a la semana, barbijos nos dan para toda una semana siete. Sólo lo utilizo para mi hora de trabajo.	

Fuente: Elaboración propia, basada en las entrevistas realizadas a los trabajadores de Aseo Urbano

Las declaraciones de los trabajadores, con relación a la dotación de materiales y herramientas de trabajo, se centran en los siguientes enunciados: no había, no nos dieron nada, falta, fue mermando (**Ver Anexo 7**). Términos que indican un cierto nivel de escases de estos insumos necesarios para realizar la tarea de limpieza, evidenciando una falta de planificación en las gestiones 2019 y 2020, contradiciendo las declaraciones de del ex Director Condori, quién afirmó que tenían un plan relacionado a la administración de materiales y herramientas., sí hubo, fue muy ineficiente e inoperante.

Otro aspecto, que llama la atención de la declaración del ex Director es la periodicidad de dotación de material de trabajo, aseveración que es refutada por los trabajadores de aseo urbano, puesto que se dota una vez a la semana guantes, barbijos y bolsas; y cada 15 días escobas, afirmando que esto es insuficiente, desvirtuando que la entrega de material sea día por medio.

También, es necesario referirse a aspectos monetarios, puesto que los trabajadores de SEMASUR reiteradamente declaran que ellos, muchas veces, invertían sus recursos económicos para subsanar la falta de materiales, especialmente en la compra de guantes, barbijos y bolsas, asumiendo una responsabilidad que debía ser atendida por la administración de la Unidad de Aseo Urbano. En este mismo sentido, debían poner en práctica toda su creatividad, puesto que de la misma basura improvisaban materiales necesarios para recolectar la basura, en estos casos bolsas y cajas de cartón, que servían como contenedores de los desechos sólidos.

La trabajadora 7 narra como la falta de atención administrativa y sindical eran recurrentes, específicamente cuando se trataba de atender las necesidades materiales de los trabajadores, durante la gestión del alcalde Gatty Ribeiro.

Por eso le dije, es lamentable que nuestros dirigentes, que ellos, se queden así, con lo que les dice el alcalde, le dijeron el alcalde que no hay dinero, ellos también dijeron no hay dinero, con que va a comprar, tenemos que entender, entonces, nosotros que vamos a hacer; a pesar que en la reunión nosotros discutimos, pero, ellos ya pues salen con que ellos son dirigentes y no podemos hacerles nada nosotros. (Trabajadora 7, comunicación personal, 30 de agosto de 2021)

Parece sintomático, en las instituciones públicas, la falta de recursos financieros, aunque la población paga la tasa de aseo urbano. Es por eso que ante cualquier solicitud de asignación de recursos económicos la respuesta es que “*no hay dinero*”, esta negativa ocasiona ciertos cuestionamientos por parte de diferentes sectores institucionales y sociales, inquietudes que casi nunca son satisfechas por las autoridades municipales de turno. Lo lamentable es que esta actitud es justificada, secundada y defendida por algunos dirigentes sindicales, que en vez de velar por el bienestar de los trabajadores afiliados a su gremio parecen cómplices y defensores de la patronal.

Ante este lúgubre panorama la pregunta es ¿Hay un presupuesto designado para el Servicio de Aseo Urbano para cada gestión en el municipio de Cobija?, la respuesta, obviamente, es sí. Los datos numéricos son exactos y muy llamativos, tal cual lo presenta la Fundación Jubileo, tomando en cuenta los presupuestos desde la gestión 2012 hasta la gestión 2021, es decir la asignación de recursos financieros que debe satisfacer las diferentes necesidades de la institución.

Tabla 10

Presupuesto SEMASUR 2012-2021

Gestión	Presupuesto (Bs.)
2012	1.358.360
2013	2.753.305
2014	2.328.674
2015	3.000.000
2016	1.701.892
2017	1.701.892
2018	1.701.892
2019	10.832.025
2020	5.506.877
2021	4.742.537

Fuente: Elaboración propia, basada en informe de la Fundación Jubileo

Los últimos 10 años permiten determinar cuánto dinero se invirtió, a nivel municipal, en aseo urbano. Se puede observar que en el periodo 2012 – 2015 hubo un incremento en el presupuesto, pero, a partir del 2016 hasta el 2018 disminuye drásticamente en un 50%.

Sorpresivamente el 2019 es la gestión donde se inyectó considerables recursos económicos, elevando el presupuesto 10 veces más, esto implica que la institución municipal tenía las condiciones necesarias y suficientes para brindar un servicio de calidad a la ciudadanía y

equipar adecuadamente a sus trabajadores, sin embargo, las condiciones distaban mucho, tal cual lo testimonian los obreros de la limpieza, al afirmar que la escasez de material de trabajo era una constante.

Esa bonanza económica no duró mucho tiempo, puesto que la gestión 2020 redujeron el presupuesto al 50%, afectando de gran manera al funcionamiento de aseo Urbano, tomando en cuenta, además, que se necesitaban insumos de bioseguridad como medida de protección contra el COVID – 19, por lo que era necesario más dinero para adquirir estos insumos de salud. Por el contrario, la gestión 2021 sufrió una nueva disminución financiera. Ahora se puede entender las carencias que sufren los trabajadores de aseo urbano. Por su parte respecto Roger Franco, director de SEMASUR, plantea que;

Bueno, hoy nosotros, a requerimiento, cuando le manifestaba al principio el primer diagnóstico que se realizó se hizo un compromiso con los trabajadores y se les otorgó todo el material que ellos mismos requirieron, no: escobas, guantes, bolsas, recogedores de basura, rastrillos. Una serie de material que no contaban ellos y que nos han solicitado y nosotros lo hemos hecho conocer. Los próximos días vamos a tener ya la entrega de indumentaria, su ropa de trabajo, en realidad, para que todos los funcionarios estén vestidos adecuadamente. (Comunicación personal, 10 de agosto de 2021)

Si bien la dotación de materiales ha mejorado, la situación de los trabajadores no deja de ser preocupante, por las carencias que aún tienen. Aunque, Antonio Quispe Q., Secretario de Prensa y Propaganda del Sindicato de Aseo Urbano de Cobija, lo refleja desde propio punto de vista, mostrando un panorama ideal (**Ver Anexo 9**).

Sí, nosotros recibimos materiales, no nos falta no, materiales; anteaños pasados si nos faltaban materiales de bioseguridad y ahora está cumpliendo nuestro jefe, también se ha puesto la mano la pecho el Ingeniero Roger Franco, nosotros felicitamos al ingeniero no, que se ha preocupado de esta ciudad de Cobija y ha mejorado mucho no. Anteriormente hemos fracasado porque movilidades que no teníamos, ahora ya tenemos movilidades para trabajar no, y como sea nos hemos mejorado ya. (Comunicación personal, 21 de diciembre de 2021)

Él, acepta, dentro de su explicación, de manera involuntaria, que la situación no es la adecuada, por más que haya mejoras. Un ejemplo de ello es que, al cierre de su participación, afirma: “como sea nos hemos mejorado ya”. “¿Cómo sea?”, dando a entender que aún falta mucho para que las condiciones materiales de los trabajadores sean satisfechas.

b) Movilidades

SEMASUR, en las gestiones 2019, 2020 y parte del 2021, se encontraba con varios camiones basureros estacionados y algunos desmantelados en alguna de sus partes. Se notaba que estaban parados por mucho tiempo. Según Don René:

“Se debería mejorar en equipamiento de las movilidades, tener buenos carros, eso es lo que necesita ahorita, tenemos la voluntad de trabajar, pero, si no tenemos las condiciones no lo podemos realizar.” (Comunicación personal, 03 de noviembre de 2020)

Aquel estacionamiento asemejaba a un cementerio de chatarra, las movilidades en mal estado, ubicadas en diferentes lugares del patio de SEMASUR, mostraban la triste realidad del parque automotor de esta institución. Este panorama coincidía con las declaraciones del ex director de SEMASUR, Dr. José Bernardo Condori, afirmando que el parque automotor de la institución destinado al recojo de basura se reducía a dos movilidades por lo que el GAMC estaba obligado a realizar contratos con personas particulares o empresas que realicen este servicio.

Nosotros tenemos siete alquiladas, siete volquetas alquiladas, y propios tenemos cuatro que están en funcionamiento, dos compactadores que son los que mayor basura hacen su recolección, y como te digo, no están en óptimas condiciones, pero, se le hace el mantenimiento frecuente. (Comunicación personal, 11 de junio de 2019)

Sin embargo, no coincide con la afirmación que hace la ex autoridad de aseo urbano ante la pregunta: ¿Cuántos están en funcionamiento?

–“Las que te he citado, todas.”– (Comunicación personal, 11 de junio de 2019).

Cuando la realidad era diferente. Ambas compactadoras estaban paradas, las dos en mal estado (**Ver Anexo 11**). Para que no se muevan estaban con maderos como cuñas debajo de las llantas, estas tablas ya se encontraban cubiertas con tierra y algunos ya les crecieron yerba. A la primera movilidad le faltaban las dos llantas delanteras, por lo que estaba estacionada hace varias semanas. La segunda, estaba parada a un costado de la acera, de la misma manera estaba cuñada, como dando a entender que no se va a mover más, por lo tanto, estaba fuera de servicio.

Asimismo, se pudo observar que había otras unidades motorizadas estacionadas, que tampoco se les daba uso: dos camiones y una camioneta, que solo contaban con la cabina y no así con la carrocería, esta movilidad (camioneta), especialmente, visiblemente se encontraba deteriorada.

Las declaraciones del ex director de SEMASUR son ratificadas por los criterios que tiene Don René, puesto que, según su percepción la realidad es clara:

Ahorita solo contamos con un INO, no contamos más con ninguna movilidad, como usted lo ve están paradas. Tenemos dos volquetas prestadas de Maestranza, funciona uno ahorita, la única que está trabajando ahorita y el INO (...) Las demás movilidades son contratadas por el municipio, ellos se encargados de contratar a su personal y trabajan así, particulares. (Comunicación personal, 03 de noviembre de 2020)

Los recursos económicos se invierten en contratos con empresas privadas, pero, no son invertidos en la reparación de las movilidades que son propiedad de SEMASUR; prefieren pagar servicios privados, que implican gastos considerables a la comuna cobijeña, tal cual lo explica Roger Franco.

Lo que se han hecho es evitar esas contrataciones porque el gasto que generaba era más de 220.000 Bs (Doscientos veinte mil 00/100 bolivianos) mensual, y el municipio, la gestión saliente, nos ha dejado con cuentas por pagar de más de 400.000 Bs (Cuatrocientos mil 00/100 bolivianos); por ese sentido y por el factor que habían inscrito presupuestariamente sólo hasta el mes de junio un contrato a este servicio tercerizado. (Comunicación personal, 10 de agosto de 2021)

Las cifras son elocuentes, prefieren gastar altas sumas de dinero en concesionarias, beneficiando a la empresa privada, en vez de fortalecer a SEMASUR, como empresa pública. Esto afecta a los trabajadores directamente, ya que los fondos eran utilizados para la contratación de 7 movilidades, por lo que no había dinero para los materiales y demás recursos necesarios para que los trabajadores realicen su trabajo de manera adecuada.

Según las declaraciones de Franco se invertían Bs. 2.640.000 (Dos millones seiscientos cuarenta mil 00/100 bolivianos), utilizando parte de esos fondos para realizar contratos con personas jurídicas y naturales, a quiénes, las ex autoridades de SEMASUR, aparentemente le adeudaba, dejando esta responsabilidad a la siguiente administración.

Con la nueva dirección, el parque automotor de SEMASUR ha mejorado, según su director, Roger Franco,

“Bueno, en primera instancia lo que se realizó fue un diagnóstico en el cual se pudo evidenciar de que se contaba con nueve (9) vehículos, los cuales, los nueve vehículos no estaban operables.” (Comunicación personal, 10 de agosto de 2021).

Los cuales fueron puestos en servicio, aunque siguen haciendo las contrataciones de movilidades externas, tal cual aclara Franco:

“Hoy, nosotros contratamos sólo en ocasiones de emergencia, no; por ejemplo, ahorita tenemos dos camiones parados, una volqueta y un camión están parados hasta que lleguen sus piezas y hemos tenido que alquilar de emergencia dos vehículos.” (Comunicación personal, 10 de agosto de 2021).

Se ve que los compromisos, con personas privadas, en la gestión 2021 están vigentes, gastando recursos que podían ser invertidos en el acondicionamiento de las unidades motorizadas de la institución pública. Por lo tanto, el servicio de recojo de basura es compartido, entre los camiones de SEMASUR y aquellos que son contratados, es decir, se depende mayormente de contratos privados, puesto que la institución no cuenta con las movilidades necesarias ni suficientes para cubrir el servicio.

5.2. Sistemas de seguridad laboral de aseo urbano del municipio de Cobija

La “seguridad” es un concepto ajeno a la realidad laboral de los trabajadores de aseo urbano. Las condiciones en las que desempeñan su labor diaria están lejanas de ser seguras, puesto que enfrentan una serie de peligros, desde la forma como realizan su labor, la vestimenta inadecuada, las movilidades en mal estado, hasta aspectos externos, como: elementos nocivos entre la basura, objetos cortantes, motorizados a gran velocidad, animales furiosos, especialmente perros que se disputan los desechos, entre otros.

Asimismo, las condiciones laborales que establecen sus contratos con relación a la preservación de su salud, que deben cumplir los seguros obligatorios por parte del empleador, a corto y largo plazo.

a) Contratos

Como se dijo con anterioridad, antes que amanezca mujeres y varones limpian los espacios públicos, aunque se centran en espacios principales, como avenidas, plazas, parques, paseos, etc., dejando los espacios secundarios casi descuidados (calles, callejones, en otros.), tomando en cuenta que esta información está íntimamente relacionada con la cantidad de trabajadores recolectores de basura, dependientes de SEMASUR, que se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 11
Trabajadores de SEMASUR

CARGO	CANTIDAD
Director (a)	1
Jefe Adm. Y Coord. Gral. – Profesional II	1
Jefe Operativo y mantenimiento de Vehículos – Profesional II	1
Responsable de Almacén – Profesional III	1
Responsable de Personal – Profesional IV	1
Técnico I – Supervisor	9
Técnico II – Chofer	8
Apoyo personal I – Operarios	10
Apoyo personal II – Barrenderos	9
Personal de Apoyo I - Operarios	15
Personal de Apoyo II – Barrenderos	33

Fuente: Informe SEMASUR 027/2019

El Servicio Municipal de Aseo Urbano (SEMASUR) en la gestión 2019 contaba con 89 funcionarios, 13 correspondían al plantel administrativo y 76 obreros u operarios. **(Ver Anexo 2).** Un aspecto importante que se debe considerar es que los 75 obreros u operarios se dividían entre los tres turnos de trabajo, es decir, 26 en cada uno de ellos. Esto es muy llamativo, considerando que la población de la ciudad de Cobija, según datos del Censo de Población y Vivienda 2012, ascendía a 46,267 habitantes. Sin embargo, la proyección realizada por el INE (2016, p. 205) para el 2019 es de 74.546 habitantes. Esto significa 1 operador de limpieza por cada 994 personas que diariamente generaban desechos sólidos (basura).

Tenemos alrededor de 70 funcionarios, que la mayor parte ya se encuentran dentro de la Ley General del Trabajo, los cuales gozan todos los beneficios laborales, sobre el tema de seguro de salud, vacaciones, y tenemos un saldo que periódicamente, por la disposición del alcalde se los va ir acoplando para que tengamos un cien por ciento de personal que cuente con todos estos beneficios y se pueda garantizar de mejor manera su estabilidad laboral. José Bernardo Condori, Comunicación personal, 11 de junio de 2019)

Pero, la cosa empeoró para el sector trabajador, el 2020 se recortó personal de 33 consultores a sólo 20, mientras que la proyección sube a 78.555 habitantes para este año, esto significa que hay un operador de limpieza para 1267 habitantes que generan basura en la ciudad capital.

Tabla 12
Operarios de SEMASUR 2020

TIPO DE CONTRATO	CANTIDAD
Eventual	2
Permanente 1	27
Permanente 2	27
Consultores en Línea	20
Total	89

Fuente: Informe SEMASUR 02/2020

Hay que agregar que, según el ex director de SEMASUR, José Bernardo Condori, durante la pandemia varios trabajadores gozaron de permiso hasta el mes de noviembre del 2020 por diferentes causas: contagios de COVID – 19, trabajadores con enfermedades base, madre de familia con hijos menores de 5 años, disminuyendo la fuerza de trabajo al 60 % de su capacidad, así como lo describe José Bernardo Condori:

Bueno, actualmente, se ha cumplido con varias normativas nacionales por el tema de la pandemia, dando licencias especiales, especialmente a los sectores de adultos mayores, personas con enfermedades de base, madres que tienen hijos menores de cinco años, lo que ha significado bastante la reducción del personal, casi en un 60%... (Comunicación personal, 03 de noviembre de 2020)

Estos informes sobre la cantidad de trabajadores dependientes de SEMASUR, entre las gestiones 2019 y 2020, se adecuan al informe sobre el panorama laboral 2020 de América Latina y el Caribe, elaborado por la Organización del Trabajo (2020), que a la letra dice:

La dinámica de desaceleración económica observada en 2018 y 2019 repercutió en la estructura y calidad del empleo regional. En un contexto de tenue crecimiento económico, el empleo por cuenta propia, particularmente no profesional, continuó creciendo. Como contraparte, los empleos de asalariados, privados y públicos, así como el trabajo doméstico, disminuyeron su participación en el empleo total. (p. 41)

Situación que se refleja en la realidad laboral de SEMASUR, puesto que cada vez son menos los trabajadores y más las responsabilidades, en este sentido los trabajadores deben multiplicar esfuerzos para cumplir con los recorridos establecidos.

Sin embargo, hay que reconocer que: “En el contexto de la pandemia, la fuerte pérdida de empleos formales influyó regionalmente de manera generalizada en el indicador de empleo registrado desde abril de 2020.” (O.I.T., 2020, p. 45).

Esto significa que no hay seguridad jurídica con relación a la estabilidad laboral y mucho menos con la inamovilidad funcionaria dentro de las instituciones públicas puesto que existen trabajadores que solo tienen contratos temporales, por lo que sólo prestan servicios limitados en el tiempo, siendo separados de la institución al finalizar los acuerdos laborales.

Durante los eventos de contracción económica que América Latina y el Caribe ha registrado a través de su historia, el mercado laboral de la región experimentó aumentos de la informalidad del empleo. En efecto, las recesiones económicas en la región se caracterizaron por la pérdida de empleos, sobre todo asalariados, muchos de los cuales transitaron al cuentapropismo. En ese sentido, la dinámica durante los ciclos contractivos implicó un fuerte traslado de empleos formales hacia la informalidad. Así, el sector informal se convirtió durante las crisis en el amortiguador del mercado laboral que, por un lado, limitaba el aumento de la desocupación y generaba alguna fuente de ingresos para los asalariados que perdían su trabajo. (O.I.T., 2020, p. 46)

Es evidente la informalidad laboral en Cobija, un gran porcentaje se dedica a generar recursos económicos y financieros por cuenta propia, como efecto del desempleo o generación de empleos insuficientes.

En este contexto, a partir de la mitad de la gestión 2021, época en que se hace cargo Franco de la administración de SEMASUR, según sus palabras la situación es la siguiente:

“Bueno, tenemos tres (3) modalidades: una que son los permanentes, tenemos los que son eventuales y tenemos consultores en línea. Dentro de los cuales el 92%, de todos los funcionarios, pertenecen al Sindicato de Trabajadores Municipales de Aseo Urbano.”
(Comunicación personal, 10 de agosto de 2021).

Lo real es que aún siguen contando con los servicios de consultores en línea, es decir, estos trabajadores no pertenecen al sindicato, por lo que no están amparados por la Ley General del Trabajo.

b) Estabilidad laboral

Uno de los asuntos pendientes, que debe resolverse, es la estabilidad laboral. SEMASUR, además, del personal de planta, que se materializan en los operarios sindicalizados, cuenta con trabajadores que están denominados “*como consultores en línea*”, personal que se dedican a las mismas labores que los trabajadores permanentes, que en su caso acceden a contratos trimestrales, pero, no continuos, es decir, estos obreros de la limpieza saben que tienen asegurado su fuente laboral por 89 días, luego no son contratados más, por lo que la empresa pública de aseo urbano busca otras personas para contratar por otro periodo trimestral, y así en un círculo de inestabilidad laboral. Procedimiento institucional para no asumir responsabilidades laborales con los trabajadores. Al respecto, José Bernardo Condori explica que:

Son a rededor de 20 consultores y alrededor de 60 personas sindicalizadas, sino me equivoco, 63 exactamente. No hay diferencia, todos cumplen las mismas funciones, obviamente, que el personal en consultoría en línea tiene contratos periódicos, no, así como el personal del sindicato, que casi el 90% está dentro de la Ley General del Trabajo, donde tiene todos los beneficios sociales correspondientes. (Comunicación personal, 11 de junio de 2019)

Aparentemente para Condori no hay ninguna diferencia entre un trabajador sindicalizado y un consultor en línea, esto se debe a que él sólo toma en cuenta las responsabilidades del obrero y no así sus necesidades y sus derechos.

Como bien lo dice, el trabajo de los operarios que no son sindicalizados sólo es periódico, pasado este tiempo no cuentan con fuente laboral, puesto que los empleadores no pretenden asegurar a los trabajadores y prefieren que éstos sean ambulantes o pasajeros laborales.

Otro aspecto importante, y que no esta claro, es el porcentaje de trabajadores sindicalizados y aquellos que son consultores en línea.

Lo que está claro es que, de 80 trabajadores, 60 son sindicalizados, pero, no representan el 90%, sino el 75%, esto significa que el 25% son consultores en línea. De esto se puede comprender que el número de trabajadores temporales consideran una cantidad significativa de todo el personal de barrenderas y operarios; consultores que no tienen asegurado el trabajo, puesto que serán separados de la institución, esto implica que, de alguna manera, no gozan de

estabilidad laboral. Estos datos son ratificados por las declaraciones del ex director de SEMASUR, que dice:

Obviamente, nosotros lo que queremos es siempre garantizar el tema presupuestario, no queremos tener exceso de trabajadores y después se le pueda fallar en el pago, más bien queremos tener la cantidad necesaria de trabajadores; obviamente que sería excelente contar muchos más, pero, gracias a Dios la eficiencia y eficacia de estos 20 consultores que tenemos ahorita nos ayudado a poder cubrir muchas necesidades, y más que todo a la demanda que ha tenido el municipio. (José Bernardo Condori, comunicación personal, 11 de junio de 2019)

Condori afirma que esta cantidad de operarios (20) son necesarios para el cumplimiento de objetivos de la institución, sin embargo, lo que no se entiende es por qué no se les asegura la fuente laboral, incorporándoles a los trabajadores sindicalizados y se les firme un contrato permanente como trabajadores de planta, tomando en cuenta que se resalta su rendimiento laboral, mostrando resultados sobresalientes; su contribución institucional, puesto que aportan al cumplimiento de las metas; además de ser felicitados por su eficacia y eficiencia social por mantener la ciudad limpia.

Asimismo, según sus declaraciones este personal aún es insuficiente, porque lo ideal sería contar con más, pero, que es limitado por razones administrativas y financieras, sin considerar que el perjuicio lo siente la ciudadanía, puesto que el servicio presenta muchas carencias, entre ellas el barrido de avenidas o espacios públicos principales y no así las vías secundarias; el incumplimiento del cronograma de recojo de basura, pese a que la ciudadanía paga la cantidad de 8 a 12 Bs. por concepto de aseo urbano, incluido en las facturas de consumo eléctrico (**Ver Anexo 1**).

Por lo tanto, es latente la necesidad de contar con muchos más operarios dedicados al recojo de basura y al barrido de los espacios públicos, trabajadores que tengan estabilidad laboral evitando los contratos temporales.

Estos aspectos, tienen que ver con la otra afirmación que el ex director realiza y se refiere al tema financiero, es decir, el presupuesto, que da a entender es insuficiente, pese a que los recursos ya están designados; adicionalmente los cobros que realizan a la población por el servicio. Sin embargo, pese a los discursos mediáticos y buenas intenciones de Condori la

situación laboral de los consultores en línea no cambió en 2020 y 2021, tal cual se refleja en la siguiente tabla:

Tabla 13

Consultores en Línea 2020 - 2021

José Bernardo Condori 2020	Roger Franco 2021
Este año, por ejemplo, el personal que estaba como consultoría en línea, a través de un acuerdo con el alcalde municipal, se les está garantizando la estabilidad laboral, en primera instancia, y posteriormente de acuerdo al presupuesto que se tenga designado, se les va ir incluyendo, de apoco, a la Ley General de Trabajo.	Mire, hoy estamos nosotros con aproximadamente 30 consultores, recién contratados por una consultoría de tres (3) meses, perdón de ochenta y nueve (89) días. Bueno, los consultores en línea son quiénes están brindando, hoy, un servicio (...) como se ha, nuevamente, puesto en marcha unas movilidades, ellos están operados en aquellos vehículos, no.
Todo esto depende del tema presupuestario, si fuera acto voluntario de uno, toditos tendrían, sería lo más ideal que todos estén contando con estos beneficios, pero, siempre el tema presupuestario es una limitante para poder tener mayores resultados en tema de personal.	
Fuente: Elaboración propia, 2021.	

Según las declaraciones de Condori, el 2020. hubo un compromiso de la Máxima Autoridad Ejecutiva (MAE) municipal, mediante la firma de un acuerdo, garantizando las fuentes laborales y su posterior sindicalización, sin embargo, ningún consultor en línea hasta ahora ha gozado de esos beneficios.

Por su parte, con la nueva administración de SEMASUR, a partir de agosto del 2021, a la cabeza del Ing. Roger Franco, las cosas no cambiaron, aunque la cantidad de consultores en línea aumento, 10 operarios más, que engrosaron las filas de los trabajadores temporales.

c) Seguros a corto y largo plazo

Los seguros de largo y corto plazo están garantizados constitucionalmente. Aunque en la práctica no se da en la misma medida para los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija, puesto que existen aquellos que son sindicalizados y otros que no lo son.

Los trabajadores sindicalizados aportan a las AFP's mediante un descuento de su salario, en los que los empleadores cumplen el rol de agentes de retención de este monto económico, los cuales posteriormente deben ser depositados al Fondo de Pensiones. En el caso del Seguro Social o Seguro a corto plazo, los aportes son realizados por los empleadores.

La situación de los consultores en línea, que prestan servicios en SEMASUR, es diferente, no gozan de ningún beneficio social, y si lo hacen es por cuenta propia, puesto que deben aportar de manera directa a las AFP's y al Seguro Social.

Al respecto, el Procedimiento para consultores de línea, consultores por producto y consultores, emitido por el Sistema Integral de Pensiones (2011), a través de las Administradoras de Fondo de Pensiones AFP, en cumplimiento de las Resoluciones Administrativas APS/DPC/DJ/N° 432-2011, de 23 de noviembre de 2011, establece que:

1. Obligación de aseguramiento. Todo Consultor en línea, Consultor por producto y Consultor, se encuentra en la obligación de asegurarse al SIP a través de una AFP.
2. Obligación de aportación. A partir del periodo de cotización febrero 2011, independientemente de la fecha de contratación, los Consultores en línea, Consultores por producto y Consultores se encuentran en la obligación de efectuar el pago de sus contribuciones mensuales al SIP. (p. 2)

Dos obligaciones que conminan al trabajador a aportar a las AFP's mensualmente con recursos propios y de manera directa. En el caso de los trabajadores consultores de aseo urbano, el aporte significa una disminución drástica al salario que reciben, descuento que afecta directamente en la economía familiar. Contrariamente, el Sr. Adam Moya, Secretario General del Sindicato de Trabajadores de Aseo Urbano del Municipio de Cobija (2019 – 2020), aseguró que todos estaban sindicalizados y gozaban de todos los beneficios sociales. Criterio que no concuerda con el informe de SEMASUR 027/2019; tal cual se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 14
Trabajadores de SEMASUR 2019

TIPO DE CONTRATO	CANTIDAD
Eventual	2
Permanente 1	27
Permanente 2	27
Consultores en Línea	33
Total	89

Fuente: Informe SEMASUR 027/2019

Esto significa que no todos los trabajadores de aseo urbano tienen las garantías de seguridad con relación a su salud, tomando en cuenta que el seguro social a corto y largo plazo dependen, en algunos casos, del empleador y en otros del trabajador.

Tomando en cuenta que el trabajo es altamente peligroso es necesario conocer la realidad del seguro de salud a través de los testimonios de los mismos operarios de aseo urbano.

Tabla 15
Seguro de salud

Seguro de salud
T.1. Sí, tengo seguro
T.2. Sí, estamos asegurados en la Caja Nacional.
T.3. Caja de Caminos estoy asegurado. Yo no voy mucho, porque en pandemia, también, me enfermé dos veces.
T.4. Sí, en Caja de Caminos estoy asegurada, pero, tampoco no voy, porque el año pasado casi, en vez de curarme, casi me han matado.
T.5. Tengo, en la Caja de Caminos. Recién nos ha asegurado unos seis años ya, no teníamos antes seguro.
T.6. Sí, tengo. Mi persona está en la Caja, porque somos algo de 12 o 13 compañeros que estamos allá. Hace como un año ya, cuando estaba en la pandemia estábamos con el seguro ya.
T.7. Sí, tenemos ya, desde que hemos entrado a la Ley General. Ya cinco años ya
T.8 No todavía

Fuente: Elaboración propia, basada en las entrevistas realizadas a los trabajadores de Aseo Urbano.

Las respuestas son cortas, pero concretas, la mayoría cuenta con seguro de salud en diferentes Cajas de Salud, puesto que están sindicalizados, menos una, ella, la trabajadora 8, es consultora en línea, por lo que su seguro corre por cuenta propia, pero, aún no ha realizado el trámite correspondiente, por lo que la atención médica para su persona es incierta, puesto que el riesgo es alto, por el tipo de trabajo que desempeña. Esto es sumamente preocupante, puesto que durante toda su jornada laboral está expuesta a enfermedades, contagios y otros riesgos laborales que son una amenaza latente y constante. Al respecto la trabajadora N° 6 expresa que:

“Ya, como, hace como un año ya, cuando estaba en la pandemia estábamos con el seguro ya. Porque supuestamente no estábamos, y hay un poco también de los compañeros que todavía no están en la Ley General de Trabajo.” (Comunicación personal, 09 de agosto de 2021).

Estos compañeros son los consultores en línea. Además, esta operaria, ya insinúa que el seguro es reciente.

Consecuentemente, es importante resaltar desde cuándo los trabajadores cuentan con el seguro de salud. Según las declaraciones Antonio Quispe Q:

“Tenemos seguro de salud, todos los del sindicato estamos asegurados...Nosotros del 2016 hemos entrado con seguro.” (Comunicación personal, 21 de diciembre de 2021).

Cinco años que los trabajadores tienen seguro de salud, cuando, por su naturaleza laboral deberían contar este beneficio de salud de manera automática sea sindicalizado o no.

Un dato histórico esencial es la forma como los trabajadores sindicalizados consiguieron que sus derechos a la salud sean respetados. Los testimonios asumen a dos factores principales para que este derecho se haga realidad. René, el trabajador 1 narra que:

Hace seis años nosotros no teníamos seguro, el municipio no nos otorgaba el seguro. El seguro lo hemos logrado a través de un proceso que le hemos hecho al municipio para que podamos obtener, no, el seguro; gracias a Dios hemos logrado, tenemos. También, hemos luchado para ingresar a la Ley General del Trabajo a través de un proceso que hemos iniciado en el juzgado, de ese modo estamos en la Ley General del Trabajo. (Comunicación personal, 03 de noviembre de 2020).

Un proceso judicial que dio sus frutos, pero que tuvo que ir acompañada de largas jornadas de movilizaciones tal cual lo relata la trabajadora N° 7:

“Bueno, mis compañeros antiguos lucharon hartito y a eso nosotros nos hemos acoplado, también, entonces la lucha ha sido dura, no, más que todo para mis compañeros antiguos, porque ellos habían sido los que más habían sufrido, no.” (Comunicación personal, 30 de agosto de 2021).

Hay que resaltar la palabra *“sufrimiento”*, que resume las condiciones de trabajo más precarias y sin garantías sanitarias, en un rubro en el que los riesgos de salud son constantes.

Un testimonio de este proceso es el que narra Antonio Quispe Q:

Nosotros hemos entrado con el alcalde Gatty Ribeiro, con él hemos entrado en un acuerdo para asegurarnos; más antes no teníamos seguro, pero, teníamos accidentes y con nuestros propios recursos nosotros hacíamos curar y también había mucha vulneración del derecho de los trabajadores, entonces la patronal, cuando nos enfermábamos no nos permitía que nos vayamos a hacernos a atender, ese derecho estábamos vulnerado, pero, cuando ya hemos entrado al seguro de salud ya nosotros estamos, ya cada uno va a hacer su control cuando se siente mal.

Más antes hemos peleado hartito para seguro de salud, hemos peleado, hemos luchado, y la Alcaldesa Ana Lucia sabe muy bien, cuando antes era ella Alcaldesa nosotros hemos

peleado con ella, pero, después cuando ha entrado el Gatty Ribeiro con él nos hemos hecho escuchar. (Comunicación personal, 21 de diciembre de 2021)

Quispe, narra sus vivencias de la larga lucha por el seguro de salud, con la vista perdida, rememora como los trabajadores tuvieron que enfrentarse a diferentes burgomaestres del municipio de Cobija, para lograr este beneficio.

Considerando que cada gestión dura cinco años, se puede inferir que la lucha fue larga y penosa, puesto que no sólo muestra la insensibilidad de las autoridades de turno, sino que pone de manifiesto su ensañamiento contra la clase trabajadora, privándola de varios derechos constitucionales y laborales.

También, relata las condiciones desfavorables, hasta inhumanas, que tenían que vivir cuando eran afectados por una enfermedad o tenían un accidente. Hay que resaltar que no tenían seguro de salud, pero, lo peor es que, a tono de denuncia, Quispe afirma:

“(...) no nos permitía que nos vayamos a hacernos a atender (...)”. (Comunicación personal, 21 de diciembre de 2021).

Pese a que esta atención corría por cuenta del trabajador. He aquí, una muestra de la explotación y clara vulneración de derechos laborales, hasta los derechos humanos. No se puede aceptar que alguien que necesite atención médica no pueda acceder a este servicio sólo porque la patronal no lo permite.

En pleno siglo XXI parece que se estuviera en los tiempos del pongueaje, donde la servidumbre permitía que los trabajadores (en su mayoría campesinos) fueran explotados hasta el límite de disponer de sus vidas. Según la Organización Internacional del Trabajo (2014): “La utilidad social del trabajo siempre fue reconocida e impuesta al trabajador, pero el reconocimiento de su dignidad es tardío porque requirió que el trabajador sea considerado sujeto de derechos.” (p. 10). Derechos que no son respetados por la patronal, pese a que las relaciones laborales han sufrido drásticos cambios, tiempos en que la esclavitud y la servidumbre ya fueron supuestamente superados, aunque sea en teoría, porque en la práctica siguen vigentes.

La realidad es que el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija (2017), el 13 de enero, mediante el Anexo del Decreto Municipal N° 002, artículo 4, inciso e), recién se los reconoce como personal permanente.

e) ítems incorporados. Como resultado de la identificación de necesidades institucionales que permitan lograr los objetivos planteados en el programa Operativo Anual de la gestión 2017, y con el fin de cumplir con lo establecido en la ley N° 321, se incorporan a los trabajadores y trabajadoras de SEMASUR, para que los mismos sean personal permanente. Para tal fin se debe previamente crear su propia D.A., de tal manera que, según sus recursos posibiliten su creación de ítem y si dichos recursos no alcanzan pasaran a depender de la planilla central del órgano ejecutivo del G.A.M.C. (p. 4)

A partir de esa fecha recién los trabajadores gozaron de ciertos beneficios sociales, entre ellos el seguro de salud.

d) Indumentaria

La mayoría de ellos y ellas cargan una mochila, la cual les sirve para guardar su ropa, puesto que a medida que el día se va aclarando, y en la mañana el sol va exponiendo su majestuosa presencia, la temperatura sube, característico de esta región amazónica, las trabajadoras como de costumbre van despojándose de las vestimentas que horas antes las habían protegido contra la humedad y la temperatura frígida de las madrugadas pandinas. El ambiente se vuelve sofocante y las gotas de sudor empiezan a empapar las prendas de vestir, que en muchos casos no corresponden al uniforme de dotación de la institución, puesto que no recibieron nada.

La vestimenta es uno de los factores esenciales en la labor que realizan los trabajadores de Aseo Urbano, condición laboral que el Estado Plurinacional de Bolivia (2009) norma en el Decreto Supremo N° 108, del 1ro de mayo, en su Artículo 3° (Dotación de ropa de trabajo y equipo de protección personal) que a la letra dice:

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional, ejercerá control del cumplimiento de las especificaciones técnicas y procedimientos de dotación de ropa de trabajo y equipo de protección personal contra riesgos ocupacionales. (2009, p. 3)

Acción de control y supervisión qué, si se realiza, no surge ningún efecto para los administradores de aseo urbano, puesto que evidentemente no están dando cumplimiento a

este mandato legal, pese a las afirmaciones del ex director de SEMASUR, el Dr. José Bernardo Condori, quién explicó que:

Nosotros como dirección tratamos darles y brindarles las garantías suficientes, especialmente en el tema de la indumentaria, que es lo principal, cuentan con los overoles, guantes, tanto de goma como los de lana, para la manipulación de residuos sólidos, y obviamente con las botas no, que son especificaciones a recomendación técnica para que podamos garantizar, especialmente la seguridad en el contacto directo-indirecto con la basura que ellos están interviniendo todos los días. (Comunicación personal, 11 de junio de 2019)

Sin embargo, la realidad descrita por los trabajadores de aseo urbano es diferente, puesto que acusan deficiencias en la dotación de indumentaria durante las gestiones que duraron su administración, especialmente el 2020 y el primer semestre de 2021, puesto que no recibieron ropa adecuada ni suficiente, especialmente en época lluviosa, tomando en cuenta que se necesita prendas que sean impermeables, condición que no cumplía la vestimenta dotada; los operarios trabajaron y siguen trabajando, en la mayoría de las ocasiones, con la ropa que visten a diario, aquella que la utilizan en sus casas y en diferentes contextos sociales. **(Ver Anexos 10 y 15)**

Las palabras expresadas por el vigente Secretario de Prensa y Propaganda del Sindicato de SEMASUR dan a conocer ciertos detalles:

Año pasado nosotros no hemos recibido ropa de trabajo, no hemos recibido, hemos exigido, pero, no hemos recibido; nos han dicho que no había plata, que no había recursos, entonces, nosotros nos hemos manifestado, ni eso nos ha hecho caso, entonces nosotros teníamos que trabajar, como es importante el trabajo, a eso nos hemos dedicado ya. (Antonio Quispe Q. Comunicación personal, 21 de diciembre de 2021)

Dos aspectos son importantes de este testimonio: primero, la dotación de indumentaria anual de un derecho pasó a ser una exigencia; los trabajadores son vulnerados en sus derechos, por lo tanto, tienen que pasar a la acción directa, mediante manifestaciones que expresan su necesidad; segundo, da a entender que por exigir su derecho fueron intimidados con el famoso despido, así que decidieron trabajar en condiciones nada adecuadas con respecto a la vestimenta. De esta manera mantuvieron a los trabajadores en condiciones lamentables en sus fuentes laborales, poniendo en peligro su salud y su integridad fisiológica y física.

Las declaraciones de este dirigente sindical se comprueban mediante el proceso de observación. El panorama del ropaje utilizado por los trabajadores de aseo urbano, durante su jornada laboral, muestra una significativa variedad, puesto que se compone entre indumentaria institucional, la que corresponde a la dotación, y la vestimenta personal, que es usada cotidianamente.

Lo que se observa es que algunos usan uniformes de la institución, que están algo descoloridos, signo que su uso es constante y que su dotación data desde hace mucho tiempo; también, se observa vestuario que no cumplen con las especificaciones de seguridad para esta clase de trabajo, puesto que en muchos casos la vestimenta de dotación está deteriorada o simplemente no ha sido entregada completa.

Asimismo, que se pudo verificar que muchos de ellos trabajan con ropa de calle, la que visten cotidianamente. Esto confirma que la dotación de ropaje es una gran debilidad en la institución de municipal de aseo urbano, tomando en cuenta que el contacto con la basura, requiere que diariamente la ropa sea lavada, por lo que necesitan, mínimamente, la dotación de dos juegos de ropa, pero, como eso no existe, los operadores de la limpieza optan por trabajar con la ropa que usa diariamente.

Don René es claro al afirmar que *“cuando lavamos nuestro uniforme venimos con lo que tengamos, con ropa normal nomas.”* (Trabajador 1. Comunicación personal, 03 de noviembre de 2020).

Entendiendo por normal, la ropa que utilizan todos los días, para estar en su casa o salir a la calle. Es decir, que aproximadamente, la mitad de cada mes trabajan con su ropa. Esto implica que la dotación no es suficiente, puesto que es una sola vez al año. Y en la gestión 2020 no se dio la dotación correspondiente.

Esta información es corroborada por los testimonios de las barrenderas y operarios que en base a su experiencia laboral exponen la situación con toda exactitud, y que de una manera gráfica explican las condiciones que cada día viven con relación a la indumentaria laboral, datos que se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 16
Dotación de ropa trabajo

Dotación de ropa de trabajo en la gestión 2020	Dotación de ropa de trabajo en la gestión 2021	Dotación de ropa para época de lluvia
T.2. Solo una vez nomás, nos dieron zapatos y uniforme de bioseguridad. Overol, todo completo (...) Es muy caliente, porque, uno deshidrata.	Ahorita todavía no, nada. Solo estoy con chaleco de 2020.	Ropa de agua nos da, pero, todo se pasa, cuando empieza a llover usted ya ve que siente que ya está mojando todo su cuerpo.
T.3. El año pasado no nos dieron nada, absolutamente nada	Todavía, dice que no hay plata y yo creo que ya van a normalizar.	Dicen que es engomado, pero, no es engomado, así, una lluvia ya pasa todo, nos moja.
T.4. Si nos dieron; overol, sombrero, un par de botines. Sigo usándola, ya esta vieja.	Este año, no, de trabajo no.	Nos dieron el anteaño pasado, bien nomás; las primeras que daban, llovía y nos mojaba.
T.5. Año pasado no nos han dado...TANTA ya está eso.	No, este año no hemos recibido todavía.	Nosotros tenemos esos amarillos, pero, la lluvia pasa.
T.6. En este tiempo no nos han dado ni en el tiempo de la pandemia. Lo único que nos dieron, no a todos, pero, no de parte del Alcalde sino de UNINEF, que nos hizo llegar ropa adecuada.	Supuestamente nos dicen que cada año tiene que darnos una vez al año, pero, como le digo, durante la pandemia hasta este año no hemos recibido todavía.	Sí, nos dan ropa para agua, pero, medio que no es porque tenemos que ponernos doble para que así no nos mojemos mucho.

Fuente: Elaboración propia, basada en las entrevistas realizadas a los trabajadores de Aseo Urbano. 2021.

Tres contextos temporales distintos, tres momentos laborales diferentes, pero, una sola realidad, las condiciones adecuadas de vestimenta de estos obreros no han sido satisfechas por las autoridades competentes, tres razones para ello: primero, no se cumple la con la ley, a la patronal no le, interesa los derechos de los trabajadores; segundo, la administración busca resultados, sin importar cuales sean las condiciones labores de los trabajadores; tercero, siempre colocan como pretexto al presupuesto para evadir sus responsabilidades.

Esto se traduce en dotación de indumentaria, pero, que no la hace la administración de SEMASUR, sino una organización externa al Gobierno municipal de Cobija, que no alcanza para todos, por lo que algunos ni siquiera gozan de esta caridad.

Ésto, aclara el por qué algunos afirman que recibieron dotación y otros los contradicen. Otro dato interesante lo da la trabajadora N° 7, al hablar, con mucho dolor e importancia, sobre la dotación de vestimenta que le dieron:

Bueno, el año pasado, el 2019, 2020, no tuvimos ropa, no nos dieron, hasta ahora (...) Ahora, de otra institución nos dieron barbijo, guantes...nos dieron de una dotación, que era para los que tenían ese TRABAJO DIGNO porque dice ahí, hasta en el mismo

barbijo dice ahí; unas botas de 41 que calzaban, así nos dieron, como una burla era, como íbamos a trabajar con ese grandotote, y toditos eran 41, 42, y así nos dieron. (Comunicación personal, 30 de agosto de 2021)

Además, que la ropa que reciben es por obra de organizaciones no gubernamentales, recogen ropa destinada a otro sector de trabajadores dependientes de la alcaldía cobijeña, ropa que no era de la talla de las trabajadoras especialmente, puesto que no fueron confeccionadas para ellas, sino que sobró de otra partida de indumentaria y les dotaron a los trabajadores de SEMASUR, con seguridad que los varones no tuvieron mucha dificultad, pero las mujeres sí.

Muchos dirán que cualquier dotación es mejor a nada, pero, a veces es mejor nada a dotación que en vez de ayudar en la labor de los trabajadores de aseo urbano ocasiona un perjuicio e incomodidad.

Otro, ejemplo, claro de ropa inadecuada, es la indumentaria para época de lluvia, que no cumple con las especificaciones técnicas para este tipo de trabajo ni para este tipo de estación, por lo que dotan cualquier tipo vestimenta, para justificar cierto cumplimiento a las necesidades de los trabajadores.

Ante esta realidad es necesario rememorar las afirmaciones de Bautista, Núñez y Calderón (2010), con relación a la gestión de residuos sólidos en Cobija, como en un acto premonitorio, describen la realidad de hace diez años atrás, pero, que es un espejo de la realidad actual, puesto que:

- El 90% no utiliza guantes, barbijo, ni botas de goma.
- El 90% no utiliza uniforme, indumentaria

En este sentido, concluimos que el personal de servicio no utiliza ropa de trabajo y elementos de protección acorde a lo requerido en la normativa de salud ocupacional y seguridad industrial vigente, acorde también a las características locales, climatológicas y de horarios en cada ciudad. (p. 35)

Cuanta verdad y actualidad hay en este informe, puesto que a las 5:00 de la mañana, cuando el trabajador de Aseo Urbano inicia su jornada laboral, se lo puede ver con ropa que la abriga: zapatillas deportivas, medias, buzo deportivo, chamarra, encima un chaleco color amarillo y verde, que lleva la identificación de la institución a la que pertenece, un sombrero de ala ancha.

Cosa curiosa en una región conocida por sus altas temperaturas, pero, como ellos explican, a esa hora hace frío, además, de que salen más temprano de su casa, necesariamente deben abrigarse. Sin embargo, a medida que avanza el tiempo la temperatura sube y el ambiente se pone más caliente, por lo que tienen que ir despojándose de algunas de sus prendas de vestir, para aguantar más de 30° centígrados diariamente, temperatura que es de vivencia cotidiana para los trabajadores de SEMASUR.

e) Riesgos laborales

Los riesgos laborales, en el rubro de aseo urbano, son constantes y latentes, por las características que tiene el cumplimiento de las áreas asignadas. Hay que tener en cuenta que se trabaja con material altamente contaminante y contagioso, por lo que se requieren medidas rigurosas de seguridad, para precautelas la salud de los trabajadores y sus familias. Al respecto, el Decreto Supremo N° 108 (2009) en su artículo 2 (Procesos de contratación) expresa que:

Los procesos de contratación de obras y servicios generales que realicen las entidades públicas deben incorporar en sus especificaciones técnicas, un requisito que establezca que toda persona natural o jurídica que brinde servicios al Estado está en la obligación de proveer a sus trabajadores ropa de trabajo y equipos de protección personal adecuados contra riesgos ocupacionales, los mismos que deben ser de producción nacional, siempre que éstos cumplan con los requerimientos técnicos. (p. 2)

Pese a esta norma legal las jornadas laborales para los operarios son inciertas, tal cual se refleja durante el análisis de este acápite, para lo cual basta observar a los acopiadores que trabajan en los carros recolectores de basura, que recorren grandes distancias trotando al lado de unidad motorizada asignada, sus rostros claramente denotan signos de cansancio y agotamiento recogiendo las bolsas negras y de otros colores llenas de basura, y en muchas ocasiones recolectando la basura desparramada, que dificulta su labor cotidiana de recolección.

Su recorrido está lleno de riesgos, como la presencia de perros callejeros, motorizados a gran velocidad, vecinos iracundos, basura desparramada que al recogerla producen cortes u otro tipo de lesiones que normalmente son infecciosas; o los mismos carros basureros que son una amenaza permanente, puesto que no cumplen con las condiciones de seguridad por lo que

pueden provocar accidentes graves, tal cual le ocurrió a Don René, que lo vivió en carne propia cuando era operario de recojo de basura hace seis años.

Yo al menos he tenido dificultad con mi accidente en el trabajo, mayormente estoy, estuve este último año con baja médica, como dos meses, porque tengo algo dañado mi columna debido al golpe que tuve, caí de cadera, eso sufro, de ese modo estoy aquí en la oficina trabajando con un trabajo más liviano, como es desinfección de los carros, de toda la limpieza de aquí en la unidad de aseo urbano. (Trabajador 1. Comunicación personal, 03 de noviembre de 2020)

Cuan triste es ver a Don René sumido en sus pensamientos y más triste aún escuchar su relato entrecortado y pausado, como reviviendo los momentos amargos que tuvo que afrontar durante su accidente y su recuperación, que aún continúa, después de tanto tiempo, porque en voz baja repite: *“Este accidente lo tuve hace seis años atrás”*. Seis años que han dejado secuelas, que han causado un daño permanente en su salud. Similar experiencia vive la trabajadora N° 6.

(...) tuve un accidente el 2016, tuve un accidente donde me quebré el brazo, me quebraron el brazo, de ese motivo me han trasladado aquí, a la oficina, como apoyo a limpieza, apoyo a entregar material, apoyo para combustible, para llevar notas a la alcaldía, y esa es la rutina que vengo a hacer todos los días. (Comunicación personal, 09 de agosto de 2021)

Por la seriedad de sus lesiones ambos trabajadores no pueden realizar trabajos pesados o que implique el uso de la fuerza física por mucho tiempo, es por ello que su labor la realizan en las instalaciones de SEMASUR.

Don René, trabajador N° 1, se dedica al control y desinfección de sus compañeros, aplicando el alcohol, también, desinfecta los carros y se encarga de la limpieza de los ambientes de las oficinas de Aseo Urbano; la trabajadora N° 6 cumple las tareas de limpieza, entrega de materiales, apoyo para abastecimiento de combustible, lleva notas a la alcaldía; esa es la rutina que hace todos los días.

Por su parte, los trabajadores de aseo urbano narran sus experiencias en cuanto a los peligros que afrontan día a día durante el cumplimiento de sus funciones laborales, reflejados en la siguiente tabla:

Tabla 17
Riesgos laborales

Peligros en la jornada laboral
T.1. Este accidente lo tuve hace seis años atrás.
T.2. Sí, mucho peligro, porque yo cuantas veces ya casi me hago chocar con la moto por estar haciendo rápido...mira, a esta hora las motos, los autos son hartos, yo tengo que pasar frente a frente; entonces, en esa razón yo corro peligro.
T.3. Los brasileros vienen y destrozan, buscan algunas cosas de los basureros, los vacían (...) hay veces se sacan cuchillo, eso es un poco. En la calle los autos, un poco eso es.
T.4. Bueno, las movilidades y los borrachitos porque son los que no faltan en la calle, porque ellos son un poco atrevidos.
T.5. Pucha, nosotros, peligroso es, del auto hay que cuidarse, del auto, moto: un chaleco un pantalón tienen que ser bien alumbrados, para alumbrar, no tenemos esas lámparas, oscuro es para andar.
T.6. Por decir, cuando hay mucha, en los puntos críticos donde botan cualquier clase de basura, que tenemos que alzar; y ese el temor que tengo, por eso tengo que asearme, bañarme antes de irme a mi casa. A otras compañeras le han chocado también en su ruta, por el motivo de que algunas no utilizan el chaleco, entonces no se mira (...) y la verdad que a veces hay jóvenes a toda salen, y ahí es el peligro para nosotras las barredoras.

Fuente: Elaboración propia, basada en las entrevistas realizadas a los trabajadores de Aseo Urbano. 2021

Motorizado a gran velocidad, personas en estado inconveniente (ebrios), objetos punzo cortantes entre la basura, material contagioso, son algunos de los riesgos que corren los obreros de la limpieza urbana. Además de no contar con indumentaria adecuada para trabajo nocturno o de madrugada, mediante chalecos fosforescentes que permitan a los conductores identificar y visibilizar con claridad a los operarios y de esta manera prevenir accidentes en la vía pública.

El Estado Plurinacional de Bolivia (2009), mediante el Decreto Supremo N° 29894, del 7 de febrero, en su artículo 87, inciso d), es claro, pues determina que El Viceministerio de Trabajo y Previsión Social tiene la función de: “Promover políticas de prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo; así como la difusión y el cumplimiento de normas laborales, de seguridad y salud ocupacional.” (p. 89).

Mucho más si se trabaja con basura y en espacios públicos. Es necesario que la patronal tomé muy en serio la salud de los trabajadores, puesto que esto garantiza contar con personal en buenas condiciones. Sin embargo, los riesgos de accidentes y el peligro de adquirir enfermedades son cotidianas en este trabajo, tal cual lo relata Adan Moya.

Bueno, para la población, que nos ayuden a mantener limpia la ciudad, que cumplan con el horario de recojo, saquen su basura bien acomodada, no pongan vidrio ahí,

porque nosotros sufrimos de todos esos problemas, rompen vidrios y lo ponen y hay ratos nosotros no sabemos que hay dentro de una bolsa y alzamos; hay agujas de jeringas no, entonces, que sean conscientes no, y que pongan donde no pueda alcanzar un perro su basura no, para que tengamos una ciudad limpia y que la salud de la población se garantice y no se hagan focos de infección. (Comunicación personal. 15 de agosto de 2019)

El pedido que hace Moya a la población es justificado porque la basura mal embolsada o desparramada en el piso por que los perros rompieron las bolsas, es fruto de que los vecinos sacan la basura a cualquier hora y colocada al alcance de los canes. En este contexto, ellos tienen que reunir la basura desparramada, tienen que embolsarla y recién depositarla en el camión, cuando sólo deberían levantar las bolsas y seguir su camino. En este trance, y trabajo extra, es en el que los operarios sufren accidentes, puesto que hay materiales nocivos u objetos quebrados que producen heridas o enfermedades contagiosas. Reforzando este testimonio, Antonio Quispe remarca que:

En este trabajo sufrimos accidentes, como cortaduras, los ayudantes, también, a veces corriendo se caen no, ese es nuestro riesgo, pero, yo, personalmente, francamente a los señores vecinos de Cobija, rogarles, no le metan a la bolsa vidrio (...) yo tengo aquí una cortadura que tiene cuatro puntos, eso nosotros sufrimos siempre cortaduras (...) como nos acomodamos encima en las movilidades siempre hay vidrios, entonces pisamos, siempre hay cortaduras. También, hay jeringas que le meten así nomás en la bolsa. También lo que preparan el pacumutu, ese palito de pacumutu, igual estamos peligrando con eso, como sea le meten, pero, como nosotros trabajamos manualmente, entonces, nosotros riesgo estamos corriendo. Con los perros no mucho, cada volqueta vamos con tres, cuando el perro persigue, uno espanta y otro carga la basura. (Comunicación personal, 21 de diciembre de 2021)

Un dato llamativo que refleja los riesgos laborales es que los acopiadores de la basura realizan un esfuerzo físico extraordinario, trotando o corriendo al lado del camión recolector, ejecución peligrosa, pero, necesaria que puede ocasionar caídas, como también cuando bajan y suben del camión en movimiento. Es el caso de Don René que cayó y ocasionó lesiones en la cadera y en la columna.

Otro aspecto relevante es que las personas no clasifican la basura y en las bolsas colocan cualquier tipo de objetos que pueden causar heridas, en el caso de Quispe una cortadura que mereció cuatro puntos.

Suena hasta sarcástico escuchar que los perros no significan casi ningún problema, cuando en realidad los mejores amigos del hombre son una amenaza real, un riesgo que se traduce en realidad, tal cual el caso de una operaria que recolecta basura en un camión, que en el mes de diciembre de 2020 sufrió heridas por mordeduras de un perro (**Ver Anexo 12**), hecho que fue publicado por SEMASUR en la página de Facebook e informado por el medio comunicativo “La PORTADAtv” en la misma red social.

Las autoridades ediles y la administración de Aseo Urbano no pueden minimizar los riesgos y peor ignorarlos, puesto que hay consecuencias para los trabajadores.

El informe emitido por el Ministerio de Medio Ambiente y Agua mediante el Viceministerio de Agua Potable y Saneamiento Básico y la Dirección General de Gestión Integral de Residuos Sólidos (2011), después de 10 años, sigue vigente pues lo que ocurría hace una década ocurre hoy, dos épocas diferentes, pero, una misma realidad.

La seguridad laboral en esta etapa del servicio, es una de las más críticas a nivel departamental, puesto que los operarios no disponen de condiciones seguras para el desarrollo de sus actividades. La única medida de seguridad es la dotación de Equipos de Protección de Personal; estos son insuficientes y no se cumplen en todos los municipios. La dotación consiste simplemente en guantes con frecuencias de 2 y 1 vez al mes, y 4 veces al año; el uso de barbijos es inexistente; para épocas lluviosas dotan de ponchillos y botas de goma. El personal, no cuenta con seguro médico. (p. 38)

Las condiciones laborales descritas en 2011, en este informe, son las condiciones que se vivió en 2020 y se vive en 2021. Aún siguen en crisis la seguridad laboral, los riesgos no disminuyeron, sino que se fortalecieron más, puesto que los trabajadores carecen de muchos materiales necesarios y suficientes, indumentaria adecuada para este tipo de labor; además, de la incomprensión de una sociedad carente de cultura del manejo adecuado de la basura, que no es consciente de los peligros que exponen a los trabajadores de aseo urbano.

5.3. Condiciones de higiene laboral

Las condiciones de higiene laboral que se consideran en SEMASUR son tres: infraestructura higiénica; elementos de seguridad y bioseguridad; y, lugar de expendio y consumo de alimentos.

a) Infraestructura higiénica

La infraestructura higiénica se refiere a los ambientes que deben ser utilizados por los trabajadores de aseo urbano para su higiene personal, realizar sus necesidades fisiológicas y guardar su indumentaria de trabajo de manera adecuada. La Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional y Bienestar, Decreto Ley N° 16998 (1979), en su artículo 6, en sus numerales 3, 4 y 16, norma que son obligaciones de los empleadores:

- 3) Constituir las edificaciones con estructuras sólidas y en condiciones sanitarias, ambientales y de seguridad adecuadas;
- 4) Mantener en buen estado de conservación, utilización y, funcionamiento, las estructuras físicas, las maquinarias, instalaciones y útiles de trabajo;
- 16) Proporcionar las facilidades sanitarias mínimas para la higiene y bienestar de sus trabajadores mediante la instalación y mantenimiento de servicios higiénicos, duchas, lavamanos, casilleros y otros (...). (pp. 4 - 5)

En cuanto a esta normativa legal es necesario verificar si SEMASUR cuenta con las condiciones de infraestructura necesaria y suficiente destinada a la higiene y aseo personal de los operarios. Con relación a este tema José Bernardo Condori explica que:

Se está implementando el tema, ya hemos solucionado el tema del baño, ahora estamos implementando también las duchas, cosa que las condiciones de higiene ya no van a ser de manera independiente de cada trabajador, sino también va tener el apoyo por parte nuestra, para que ellos puedan disponer de estos servicios y puedan mejorar igual su calidad y sus condiciones sobre el tema del personal. (Comunicación personal, 11 de junio de 2019)

Tres cosas importantes que se deben resaltar de esta declaración: primero, en la gestión 2019 no había baño o sanitario, situación contraria lo que afirma Condori, puesto que no la infraestructura de las instalaciones donde funciona SEMASUR no contemplaba ambientes destinados a un mingitorio; segundo, lo mismo pasa con las duchas, no se implementaron en esa gestión, recién lo hicieron a mediados de la gestión 2020, ante las exigencias de la pandemia del COVID - 19; tercero, el ex director de Aseo Urbano confiesa que la higiene laboral corría por parte de cada uno de los trabajadores, esto significa que durante toda la existencia de SEMASUR la institución nunca cumplió con la disposiciones legales relacionadas con las condiciones de higiene a nivel de infraestructura. La situación no es

diferente en la gestión 2021, ya que los baños, duchas y lavamanos son insuficientes y casi inútiles, considerando que hay dos baños, una ducha y un lavamanos para 80 trabajadores, que prefieren no hacer uso de esos ambientes.

Según los trabajadores las realidades que viven diariamente, con relación a su higiene, durante y después de su jornada laboral son lamentables, tal cual se ven reflejadas en la siguiente tabla:

Tabla 18
Servicios de aseo personal

Servicios de higiene y aseo personal para los trabajadores en SEMASUR
T.2. Ahorita no, la verdad no puedo decir porque de aquí termino, me voy a mi casa (...) Aquí termino y me voy a mi casa, no voy hasta la oficina.
T.3. No, no hay, nosotros sufrimos aquí, especialmente en este departamento no hay baño, no hay...hasta allá abajo hay que ir, nosotros estamos buscando (...) Del baño sufrimos, sí que no hay eso. Yo me aseo, a la ducha primero entro, después un poco a dormir (...) En aquí, claro, con alcoholito nos lavamos, nada más, no hay agua pues.
T.4. Yo no sabría decirle porque yo nunca voy al baño allá. Yo me aseo en mi casa.
T.5. No, nosotros a la casa tenemos que llegar; hasta su casa tiene uno que aguantar (...) hasta la casa tiene que aguantar, desde las cuatro y media hasta las once y media tiene que aguantar, a veces nosotros podemos enfermarnos.
T.6. Hay baños, hay ducha también, el que quiera entrar a bañarse puede pasar; pero, lo han habilitado recién, no había más antes. Son dos baños y una ducha (...)
T.7. No utilizo yo, es directo a mi casa, y en mi casa es hay llegando me baño y luego todo ahí.
T.8. No voy allá, solo a mi ruta nomás. Yo me aseo cuando llego a mi casa.

Fuente: Elaboración propia, basada en las entrevistas realizadas a los trabajadores de Aseo Urbano. 2021.

Estos testimonios tienen un aspecto común, la mayoría no utiliza los servicios higiénicos que hay en los ambientes de SEMASUR, puesto que prefieren bañarse en sus casas antes y después del trabajo, solo una de ellas (trabajadora N° 6) utiliza los baños y las duchas, esto se debe que ella cumple sus funciones en las instalaciones de esta dependencia edil.

Yo me baño, ahí en la oficina nomás porque, o sea, peor cuando entran los compañeros adentro, cuando piden algún requisito para que dejen, entonces no, tengo que desinfectarme porque ya pase por esa pandemia, a mis hijos también les dio esa enfermedad, entonces tengo que cuidarme; ahí me hago el aseo antes de irme y al llegar a mi casa, también, desde la ropa meto directo a la lavadora, no, porque así tenemos que cuidarnos. (Comunicación personal, 09 de agosto de 2021)

Los demás trabajadores no tienen esa facilidad, ellos trabajan en diferentes zonas y barrios alejados de las oficinas de aseo urbano. En las palabras del Secretario de Prensa y Propaganda del sindicato de aseo urbano:

“Entonces cada uno sabe eso, entonces, a veces hay baño, como si fuera mi ruta al lado de la Universidad, entonces hay baño que nos prestan.” (Comunicación personal, 21 de diciembre de 2021).

Por obvias razones, los trabajadores buscan otros lugares donde realizar sus necesidades fisiológicas, tratando de precaver estas situaciones que en muchas ocasiones merecen urgente solución.

Otro aspecto que hay que tomar en cuenta es que se pudo observar y verificar que sólo hay dos baños y una ducha (**Ver Anexo 13**) los mismos que son insuficientes para la cantidad de trabajadores, por lo que ellos prefieren asearse en sus domicilios particulares.

Todo esto se lo hace en coordinación con el sindicato de trabajadores de Aseo Urbano, donde ellos hacen sus demandas correspondientes, donde se ha podido implementar, especialmente, el lavamanos, que era muy necesario por este tema de la pandemia. Se han habilitado baños, dos baños, uno para damas, otro para varones, una ducha, se ha implementado casilleros para los trabajadores. (José Bernardo Condori. Comunicación personal, 03 de noviembre de 2020)

Un factor trascendental para ello es que estos servicios fueron habilitados recién en el segundo semestre de la gestión 2020, junto a un lavamanos, producto de pedidos, reclamos y exigencias por parte de los trabajadores, especialmente porque la pandemia requería por lo menos un lavamanos y alcohol para la desinfección de las manos.

En cuanto a los casilleros, aún es algo que no se materializa; se verificó que aún no han sido realizados, por lo que los trabajadores carecen de los mismos.

Antonio Quispe corrobora la información emitida por Condori, aunque no habla de los casilleros, pero, si de un bebedero de agua, que es algo muy positivo, puesto que muchos trabajadores llegan cansados y sedientos, después del medio día; sus rostros denotan agotamiento, por lo que se ve como disfrutan del agua al tomarla.

Hay, baños, duchas, hay agua, bebedor de agua, tenemos, pero, antes no teníamos, pero, hay ahora. A veces nosotros llegamos a tomar agua, pero, siempre, mayoría nosotros no estamos aquí, llegamos a hora nomás, minutos (...) mira, a las una y media llego, ahorita tengo quince minutos para cambiarme y tengo que irme, entonces no paramos mucho aquí nosotros. (Comunicación personal, 21 de diciembre de 2021)

Es relevante como el tiempo es trascendental en su rutina diaria al término de su jornada laboral, pues dispone de 15 minutos para realizar sus actividades en las instalaciones de la institución, puesto que después debe realizar otras actividades personales, por lo que su tiempo es limitado.

Consecuentemente, esto es corroborado por el movimiento de personal que hay en los ambientes de SEMASUR, trabajadores que llegan; unos terminando su turno y otros comenzando; algunos se mudan de ropa, otros se retiran inmediatamente con la ropa de trabajo, sin utilizar la ducha ni los baños, puesto que alcanzaría tiempo para que todos se asearan, tal cual lo afirma la trabajadora N° 6:

“Si los operarios entraran a hacerse el aseo personal no da, o sea terminarían cuando (...) no cabría esa ducha que hay.” (Comunicación personal, 09 de agosto de 2021).

Cuanta verdad existe en esta afirmación, ya que resume lo complicado que es para los trabajadores de aseo urbano contar con una sola ducha; es evidente su insuficiencia. Roger Franco, actual Director de Aseo Urbano, reconoce las limitaciones en la infraestructura higiénica de la institución.

Sí, se cuenta con una batería de baño, tanto para varones como mujeres, y con duchas. Se ha hecho un diseño de cómo deberían quedar estas instalaciones que son, por cierto, son unas instalaciones muy pequeñas donde estamos; lo que se ha hecho, se ha solicitado una modificación a la infraestructura, en el cual nos va a permitir que tengamos nuevo funcionamiento, y para ello está contemplado nuevas baterías sanitarias y también vestidores, no, en el caso, hoy no se cuenta con vestidores, sino más bien ahora vamos a contar en los próximos meses. (Comunicación personal, 10 de agosto de 2021)

Admite la incomodidad en la que se encuentran, puesto que sólo cuentan con pocos ambientes. La estructura física tiene muy poco espacio: dos oficinas, una sala y los ambientes destinados a los baños y la ducha. En la sala está ubicada la secretaria, un técnico y un espacio que sirve de lugar de espera para las visitas. Esto, claramente, en las palabras de Franco, necesita una remodelación que implica una ampliación de los ambientes de higiene ocupacional (baños y duchas), incluyendo los vestidores y casilleros que no existen hasta la fecha, pero que son necesarios y obligatorios, para que los trabajadores se asean y cambien de ropa, de esta forma eviten cualquier contagio.

b) Elementos de bioseguridad

Al hablar de elementos de bioseguridad hay que referirse aquellos insumos que protegen a los trabajadores para que no sufran contagios, entre ellos: uniforme de bioseguridad, barbijos, alcohol, entre otros; elementos de protección que son necesarios por las características de la actividad que realizan. Esta dotación se debió priorizar con la pandemia del COVID – 19. Sin embargo, por la naturaleza laboral de aseo urbano lo trabajadores deberían utilizar estos elementos más allá de una pandemia, puesto que constantemente, como se dijo anteriormente, están expuestos a infecciones y contagios.

Sin embargo, es necesario conocer sobre estos aspectos mediante las declaraciones de los trabajadores de aseo urbano, quienes son los protagonistas cotidianos de mantener limpia la ciudad de Cobija; testimonios que ilustran en qué medida los insumos dotados son suficientes o insuficientes.

Tabla 19

Medidas de bioseguridad

Medidas de bioseguridad
T.2. Ese uniforme de bioseguridad tapa todo el aire, no ve, entonces uno traspira ahí adentro y es nomás que uno se deshidrata, por eso no me puse, porque es muy caliente, uno deshidrata ahí adentro, porque yo veo que en el transcurso que yo estoy barriendo toda mi espalda esta mojada.
T.3. Eso, tenemos el sindicato, ellos tampoco trabajan parece bien (...) este, alcohol nomás nos da, bioseguridad, barbijo, eso nomás es.
T.4. Nos dan alcohol y barbijo.
T.5. Los barbijos cada semana, seis barbijos.
T.6. Nos recomiendan (...) a la entrada tenemos el alcohol, un botecito, y los pies también para hacer la limpieza, ahí en la entrada de la oficina; mi persona siempre está ahí cuando hay mucha aglomeración, yo les estoy diciendo siempre que utilicen el alcohol porque hay veces no, ni los mismos compañeros hacen esa desinfección.
T.7. Ahora sí, pero, como le dije anteriormente fue muy pésimo.
T.8. Hay alcohol, barbijo, todo eso (...) barbijos nos dan para toda una semana siete. Sólo lo utilizo para mi hora de trabajo.

Fuente: Elaboración propia, basada en las entrevistas realizadas a los trabajadores de Aseo Urbano. 2021.

A decir de los obreros de la limpieza reciben diferentes insumos de bioseguridad, entre ellos uniforme, barbijo y alcohol. Pero, También, acusan de ciertas falencias que presentan estos materiales.

La primera observación está dirigida al uniforme de bioseguridad, el material no es adecuado para las características climáticas del departamento de Pando, puesto que ocasiona que los

trabajadores traspiren excesivamente, esto implica que se deshidraten mucho, por lo que necesitan consumir mucho líquido y ello provoca, por obvias razones, las necesidades fisiológicas de orinar, pero, como se dijo anteriormente, las posibilidades de conseguir un mingitorio público son casi nulas; este contratiempo hace que muchos trabajadores no puedan realizar sus necesidades de manera normal, por lo que corren el riesgo de enfermarse. Adan Moya, dirigente sindical en las gestiones 2019 – 2020, explica que:

Bueno, ultimadamente se han entregado ropa de trabajo para la seguridad industrial, también; hay que entender que aquí el clima es diferente que en otros departamentos no, hace eso que no se podría cubrir al 100% la seguridad, por el tema también, que, si le brindamos ropa adecuada para que no se contagien las personas, pero, también el calor hace que se sofoquen, entonces estamos viendo ese tema, se está entregando indumentaria, más o menos, para cubrir lo que es la seguridad en tema de infecciones. (Comunicación personal. 15 de agosto de 2019)

Además, hay que tomar en cuenta que este uniforme de bioseguridad solo se dotó una vez, es decir, no abastece para el uso diario, considerando que la pandemia aún está vigente y que hay proyecciones de un rebrote de la enfermedad. También, es necesario considerar que su uso constante hace que su duración sea muy limitada, provocando que los trabajadores de aseo urbano usen otro tipo de vestimenta que no cumplen las condiciones de bioseguridad, poniendo en riesgo su salud **(Ver Anexo 10)**.

Otro aspecto que presenta observaciones está relacionado con los barbijos. Reciben un barbijo por jornada laboral como dotación necesaria, pero, no suficiente, puesto que su carácter desechable no satisface las necesidades de protección de los trabajadores, tal cual lo refleja la trabajadora 6:

Para mí no es suficiente porque, digamos, uno transpira, peor ahorita en este tiempo, transpira y ya uno así todo sudado igual nomás tiene que tenerlo; por decir, yo, desde que dentro, desde las siete de la mañana hasta las tres de la tarde, yo tengo que estar con ese barbijo, hay veces nos da alergia con ese barbijo porque no lo podemos cambiar, para hacernos durar ese barbijo que nos dan. (Comunicación personal, 09 de agosto de 2021)

En la vía pública hay diferentes factores que demuestran la insuficiencia de un barbijo por día; por ejemplo, el polvo, ensucia el barbijo que adherido al sudor prácticamente lo inutiliza, convirtiéndose en un riesgo para los operarios de la limpieza, puesto que provoca la erupción

de granos alrededor de la boca, que tienden a infectarse, provocando lesiones cutáneas; además, que en esas condiciones dificulta la respiración, por lo que tiene que estar bajándolo de vez en cuando, ejercicio que tiene consecuencias, puesto que al tocar el barbijo repetidas veces con la mano que ha estado en contacto con la basura es un potencial trasmisor de enfermedades contagiosas y de otra índole. Por lo tanto, un barbijo por jornada laboral es insuficiente.

Una de las preguntas es la posibilidad de encuadrar una infección del COVID-19 en el Régimen de Riesgos del Trabajo y esta duda aqueja a las personas que trabajan en estos momentos en establecimientos con actividades esenciales o en la vía pública desarrollando servicios esenciales y que se encuentran dramáticamente expuestas a la posibilidad de contagio (...). (López, et. al., 2020, p. 31)

Duda que tiene respuesta en que el barbijo sirve para evitar o prevenir el contagio del COVID – 19, pero, en las condiciones de uso que se da a este elemento de bioseguridad hay más peligro de adquirir la mortal enfermedad. La preocupación que tienen los trabajadores de aseo urbano de Cobija es el reflejo de su situación laboral, que no es nada alentador cuando se trata de medidas de bioseguridad. Ante esta realidad, Antonio Quispe, relata que:

Año 2020, nosotros, con esa pandemia (...) usted sabía, todo el pueblo sabía que no había barbijo, no ve. Entonces, nosotros hemos sufrido mucho del barbijo mucho, mis compañeros que no tenían barbijo, entonces, nosotros hemos optado por la tela, pero la tela apenas dos, uno; guantes igualmente, no teníamos guantes, hemos sufrido hartos, entonces nosotros ya, teníamos que comprarnos obligatoriamente para cuidarnos nuestra salud. (Comunicación personal, 21 de diciembre de 2021)

Un dato importante es que los trabajadores tienen que erogar gastos de recursos propios para cuidar su salud, ellos compran barbijos, aunque esta responsabilidad corresponde totalmente a la administración, pero, que sólo la cumple parcialmente; lo malo es que no todos cuentan con los recursos económicos necesarios para adquirir este elemento de bioseguridad.

c) ¿Y la alimentación?

Lo hábitos alimenticios se tornan complejos cuando se trabaja con basura, puesto que se deben tomar en cuenta diferentes aspectos para que los trabajadores no se enfermen, tales como: horario y lugar en el que consumen sus alimentos, su menú cotidiano, recursos económicos

para su alimentación y hábitos de higiene antes de ingerir la comida. Zuñiga, (2017) considera que:

La alimentación saludable y el rendimiento laboral se relacionan; lo que se consume diariamente debería ser suficiente para llenar las necesidades nutricionales y tener un rendimiento laboral óptimo. No obstante, de acuerdo a las respuestas...las personas trabajadoras aducen falta de tiempo como un obstáculo para mantener una alimentación saludable... (p. 2)

Cuán importante es la relación alimentación – rendimiento laboral, especialmente en condiciones donde la exigencia física es agotadora, por lo tanto, es necesario la recarga de energías.

Sin embargo, hay que considerar que Zuñiga evidencia un aspecto importante, que muchos rubros, por sus características, no permiten que se realice una alimentación adecuada, tomando en cuenta los horarios laborales, las condiciones higiénicas, los costos financieros, entre otros. Ante este panorama alimenticio, es necesario conocer las realidades de los trabajadores de aseo urbano, aspectos que se presentan a continuación:

Tabla 20
Hábitos alimenticios

¿Cómo se alimentan los operarios?
T.1. Bueno, algunos de nosotros venimos ya desayunados de la casa, pero, nosotros, como compañeros, a veces tomamos un tiempo para desayunar, en la cual cada uno paga su desayuno (...) el municipio no nos otorga ningún desayuno.
T.3. A las 8 yo termino y después voy a tomar desayuno, a las 9. Allá voy a comer, sopita, majadito, así.
T.4. A la hora que termino porque en la calle no como, porque muchas veces estoy con la mano sucia y no da para estar comiendo en la calle.
T.5. En mi casa tengo que desayunar pues. A veces desayuno a las 9 o las 10, cuando mis hijitos traen desayuno, a veces los que tenemos la platita donde hay desayuno hay tenemos que desayunar. Nosotros tenemos muy poco sueldo.
T.6. Yo desayuno en mi casa, y algunas veces me traigo, aquí, en la oficina también nos acotamos de dos pesitos, compramos esas marraquetitas, y cuando recibimos nuestro sueldo, mensual damos de a veinte bolivianos, aportamos para todos los que estamos aquí, en la oficina
T.7. Bueno, después de que termino de trabajar, salgo a desayunar (...) Bueno, aquí, salgo frente al Concejo, venden ahí pancita, lengua, majadito, ahí vengo a desayunar.
T.8. Me traigo yo mi desayuno. Lo tomo cuando tengo tiempito.

Fuente: Elaboración propia, basada en las entrevistas realizadas a los trabajadores de Aseo Urbano. 2021.

Dos horarios son los preferentes para consumir alimentos, por parte de los trabajadores de aseo urbano: primero, comen en sus casas, es decir, antes de ir a trabajar y cuando vuelven de

su fuente laboral; segundo, cuando terminan su trabajo diario y dedican un tiempo a desayunar.

Esto significa que su labor de limpieza no se interrumpe para alimentarse, puesto que la premisa es terminar de limpiar de la ruta asignada mientras que la circulación vehicular sea mínima, antes que se incremente y el peligro aumente por la cantidad de vehículos en movimiento, es decir, por el riesgo de sufrir accidentes por la velocidad que imprimen algunos conductores de motorizados de cuatro y dos ruedas.

En cuanto a su menú cotidiano no es muy variado, con preferencia algunos platos tradicionales de la región: el preferido y más común, majadito, también, sopa, panza rebosada, ají de lengua, entre otros.

No está ausente de su dieta el pan, que es adquirido en diferentes ventas públicas de comida. Sin embargo, con seguridad, su dieta es más variada, puesto que muchos desayunan en sus casas y tienen la opción de preparar más a su gusto lo que van a ingerir.

Por su parte, los recursos económicos para su alimentación son de disposición propia, cada quién invierte en su comida, aunque en ciertas ocasiones hacen una colecta para compartir alimentos en grupo.

Otro aspecto económico, que es relevante, se manifiesta en el hecho de que los operarios se preparan sus alimentos y los llevan consigo hasta que terminan su jornada para consumirlos, esto responde a criterios de ahorro y preferencias alimenticias, puesto que la comida preparada por uno mismo sale más barata que un plato preparado en un lugar de venta de alimentos.

Por último, existen hábitos de higiene antes de ingerir la comida, considerando el tipo de actividad que realizan estos trabajadores es imprescindible la desinfección de diferentes partes del cuerpo antes de ingerir algún tipo de comida, puesto que su contacto con la basura les hace potenciales portadores de bacterias o virus que potencialmente pueden producir enfermedades contagiosas o infecciosas, especialmente en la piel y el aparato digestivo.

Los trabajadores explican, en la siguiente tabla, cuáles son sus hábitos de limpieza antes de comer.

Tabla 21
Hábitos de higiene antes de comer

¿Cómo se asean los operarios antes de comer?
T.1. Sí, mayormente los supervisores cargan su alcohol en gel y desinfectan, se lavan las manos, para poder desayunar.
T.4. Para comer uno tiene que lavarse con agua y jabón, desinfectarse, todo eso, y para comer en la calle no da para comer con mano sucia.
T.7. Bueno nosotros nos lavamos, donde el policía había un tanque, tiene su pileta, pero, no hay agua pues, no tenemos en la calle agua, comprarnos una bolsita de un boliviano y con eso nos lavamos, y tenemos nuestro alcoholcito, y con eso, porque nosotros corremos más riesgo de cualquier enfermedad porque montón de cosas se viene en la basura. Yo al menos me lavo, a la señora le digo que me regale agua y ella me regala, y me lavo, así es.

Fuente: Elaboración propia, basada en las entrevistas realizadas a los trabajadores de Aseo Urbano. 2021.

La opción más clara, para el aseo personal, es el uso de agua y adicionalmente jabón. Asimismo, utilizan alcohol. Según Zuñiga (2017) “Estos tiempos de comida deben hacerse en un momento específico, no junto a otras actividades; en un ambiente agradable y con condiciones de higiene adecuadas.” (p. 3).

Sin embargo, el problema radica en conseguir agua, inconveniente que es solucionado mediante la compra de este líquido; o, acudir a algún domicilio privado, un negocio o una institución pública para que les provean de agua. Se torna complejo si el trabajador no cuenta con dinero, situación que complica su acceso a este líquido elemental. Entonces, como sucede en muchos casos, tiene que estar a disposición de la caridad ajena,

5.4. Condiciones de vida de los trabajadores de aseo urbano como efecto de su condición laboral

Las condiciones de vida de los trabajadores de aseo urbano están íntimamente relacionadas con las condiciones laborales y los recursos económicos que perciben por el pago de su trabajo y otros beneficios traducidos en dinero, es decir: salario, bonos y horas extras.

a) Salario

El salario, como pago por trabajo realizado, es el monto de dinero que debe estar acorde a las necesidades del trabajador y de su familia, básicamente a las necesidades más esenciales. Por lo tanto, es necesario conocer a cuánto asciende el sueldo de los operarios y barrenderos de SEMASUR. Aspecto que describen los trabajadores de la siguiente manera:

Tabla 22
Nivel salarial

Salario nominal y salario real
T.2. Para el seguro nos descuentan y nuestro sueldo es 2200.
T.3. 2500, descuentos hay, 2200, 2190 sacamos líquido, cada mes.
T.4. Digamos que en la planilla viene con 2520, pero, a mi llega con 2199.
T.5. Nosotros, 2500, pero, el descuento queda, 2200 nosotros sacamos.
T.6. Mi sueldo es de 2200, eso es lo neto que yo saco del banco, yo eso es lo que saco.
T.7. De mí está 2190 (...) Desde que he entrado, bueno, más antes con menos salario yo entré, pero, eso siempre había sido, sí, eso siempre había sido.
T.8. Ganó 2500.

Fuente: Elaboración propia, basada en las entrevistas realizadas a los trabajadores de Aseo Urbano. 2021.

Hay aspectos que se deben remarcar en cuanto al salario de los trabajadores: primero, su total ganado, según los trabajadores, es de Bs. 2500 (Dos mil quinientos 00/100 bolivianos), pero, su liquido pagable oscila entre Bs. 2200 (Dos mil doscientos 00/100 bolivianos) y Bs. 2190 (Dos mil ciento noventa 00/100 bolivianos), esto implica que sus bajos salarios son motivo de descuentos; segundo, existe trabajadores con distinta antigüedad en la institución, pero, no existe distinción en sus salarios, todos reciben la misma remuneración, sean sindicalizados o no, por lo que se entiende que no hay variación de sueldos por los años de servicio. **(Ver Anexo 14)**

Tabla 23
Años de servicio y su nivel salarial

Código	Tarea	Años de servicio	Condición laboral	Trabajo semanal (horas)	Salario en boleta	Salario real
DS 2	Operario	10	Sindicalizado	36	2500	2200
T 1	Limpieza en oficina ⁴	12	Sindicalizado	36	2500	2200
T 2	Barrendera	5	Sindicalizada	36	2500	2200
T 3	Barrendera	+10	Sindicalizada	36	2500	2190
T 4	Barrendera	7	Sindicalizada	36	2500	2199
T 5	Barrendera	13	Sindicalizada	36	2500	2200
T 6	Asistente de oficina ⁵	6	Sindicalizada	36	2500	2200
T 7	Barrendera	7	Sindicalizada	36	2500	2190
T 8	Barrendera	1 mes	Consultora	35	2500	2500

Fuente: Elaboración propia, basada en las entrevistas realizadas a los trabajadores de Aseo Urbano. 2021.

Como se puede observar los salarios son literalmente iguales, según lo expresan los trabajadores; lo incomprensible es que hay obreros de la limpieza con más de diez años de

⁴ Ex operario de camión. Sufrió un accidente laboral.

⁵ Ex barrendera. Sufrió un accidente de ida a su fuente laboral.

servicio, pero, ganan lo mismo que aquellos que tienen menos antigüedad, o peor, ganan lo mismo que un consultor que tiene 1 mes de servicio. Dick (2002) considera que:

La causa por que se paga un salario es la obligación por la prestación de un trabajo, estando este trabajo motivado por la necesidad vital alimenticia (alimentación vivienda y vestido), que se equipara como las pensiones alimenticias en materia familiar, siendo considerado el mismo como el único medio del trabajador, teniendo por tanto un significado esencialmente económico. (p. 90)

Por lo tanto, el salario debe estar de acuerdo al trabajo realizado y la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y sus familias, que deben ser suficientes para adquirir la canasta familiar, los gastos de educación y salud de los miembros del núcleo familiar, los gastos de transporte, entre otros, inclusive para actividades de distracción o entretenimiento, como las vacaciones, y el ocio. Esta descripción es una utopía para los trabajadores de aseo urbano. Basta con leer la afirmación de la trabajadora N° 5:

“Nosotros teníamos antes sueldo: primer sueldo 1400 era, 1400 no nos alcanzaba ni para comprar nada.” (Comunicación personal, 10 de julio de 2021).

Si se toma en cuenta que esta trabajadora tiene 13 años de servicio, en más de 10 años su salario sólo se incrementó en 1100 Bs., pero, en ese tiempo el poder adquisitivo de su sueldo disminuyó, haciendo que su salario nominal no esté de acuerdo con su salario real, ni mucho menos con la canasta familiar. Según Borisov, et. al. (2009) el salario nominal esta: “(...) expresado en dinero, suma de dinero que percibe el trabajador por la labor realizada.” (p. 230).

Mientras que el salario real es está “(...) expresado en medios de vida y servicios de que dispone el trabajador; indica la cantidad de artículos de consumo y de servicios que puede comprar un trabajador con su salario nominal en dinero.” (p. 231).

Considerando estos dos aspectos, don René explica con claridad el poder adquisitivo de su salario:

El salario (...) ahorita sabemos que aquí, en Cobija, más que todo en el departamento de Pando, la canasta familiar es un poco bien alta en comparación con otros departamentos, no, son caras las cosas, bueno, el sueldo no nos alcanza hay veces, mayormente, nosotros como operarios lo que hacemos es sacar algún adelanto, algún vale, digamos, para poder cubrir nuestras necesidades porque no nos alcanza, mucho

menos en esta pandemia hemos pasado muchas dificultades (...). (Trabajador 1, Comunicación personal, 03 de noviembre de 2020)

Según esta explicación, normalmente, el salario nominal difiere del salario real, puesto que no satisface las necesidades del trabajador, éste tiene que acudir a otras formas para contar con efectivo, es decir, mediante préstamos, adelantos o vales. Por lo tanto, el salario real se traduce en la adquisición de productos de primera necesidad, pero, como se infiere no alcanza para procurar bienes y servicios, y mucho menos la posibilidad de ahorro, por lo tanto, su salario nominal es insuficiente y no está de acuerdo al salario real.

Los obreros de la limpieza, también, expresan la diferencia entre su salario nominal y su salario real.

Tabla 24

Satisfacción salarial

El salario y la satisfacción de necesidades básicas
T.2. No, mi salario apenas me alcanza, gano 2200, y, la verdad como en Cobija todo es caro, no ve, no me alcanza
T.3. No, no estoy conforme, yo, todo es calidad no ve, entonces, yo trabajo, yo califico mi trabajo, pero, no estoy conforme con mi salario (...) Entonces, apenas nos alcanza para comer.
T.4. Bueno, no es suficiente, pero, a nada, así que por eso sigo ahí nomás, porque sino, no trabajo ahí... por lo menos es salgo seguro, no (...) si me pongo a vender así, hay días que se vende y hay días que no también (...) así que yo prefiero seguir, continuar ahí, no, poner voluntad nomás porque peor es no tener un trabajo seguro.
T.5. Un poco alcanza, pero, no, para cosas hacer no alcanza, no alcanza. Ahorita en Cobija por kilo, kilo todo caro es, no alcanza.
T.6. No, no es suficiente. Yo tengo seis años de servicio. Cuando yo empecé a trabajar, empecé ganando 1200, y en la gestión de Gabriela Bersati, supuestamente me dijeron que me iban a aumentar el sueldo, ahí es donde empecé a ganar 2200, y desde entonces (...) o sea ocho meses he trabajado ganado 1200 y de ahí, de los ocho meses para delante he ganado 2200 y no he tenido aumento, sí, no tengo aumento ninguno.
T.7. No alcanza, porque la verdad cien bolivianos parece ser diez bolivianos aquí no, una cosa estas comprando, otra cosita, ya no alcanza, y al menos que tengo mis hijos que están en la universidad, no, pero, aunque no me alcanza peor es uno que no tiene trabajo.
Fuente: Elaboración propia, basada en las entrevistas realizadas a los trabajadores de Aseo Urbano. 2021.

El aspecto común son las expresiones: apenas alcanza, no estoy conforme, no es suficiente. Todas ellas reflejan un descontento con su salario, puesto que apenas les alcanza para las necesidades básicas; es evidentemente el alto costo de vida en el departamento de Pando, específicamente en la ciudad capital, Cobija, remarcando, además, su ínfimo salario, que a su entender sólo se alcanza comprar pocas cosas con él. Antonio Quispe lo contextualiza de manera muy comprensible.

No, es que no nos alcanza mucho, para luz, para agua, tenemos que pagar nuestro impuesto, tenemos motito, también, tenemos que pagar cuentas, ahí nomás se va, entonces, no nos alcanza, hay veces nuestros hijos están en el colegio, a eso también nosotros tenemos que sacar, entonces no nos alcanza no. (Comunicación personal, 21 de diciembre de 2021)

Gastos que son necesarios, pero, que son excedentes a la canasta familiar y las necesidades básicas. Casos concretos como la trabajadora N° 7 que tiene hijos en la universidad, son el espejo de muchos trabajadores de aseo urbano, que sustentan a sus familiares para que estudien en Instituciones de Educación Superior, aspiración legítima que puede ser truncada por los bajos salarios.

b) Bonos

Los bonos correspondientes a los trabajadores de aseo urbano son: bono de antigüedad y bono frontera o subsidio de frontera. Por su parte las horas extras son compensaciones por el trabajo realizado los días domingo, horario nocturno y feriados. Por lo tanto, los bonos y horas extras están debidamente normados en cuerpos jurídicos que regulan su cumplimiento obligatorio. Sin embargo, para los trabajadores de SEMASUR la realidad es otra, una realidad que es narrada por los propios protagonistas:

Como cualquier persona que está bajo la ley General del Trabajo, vacaciones (...) bueno, en ese tema hay un poco de deficiencia, no hay el recargo nocturno, bueno, los domingos nos están cancelando como debería de ser, todo eso no, pero, estamos en eso. (Adan Moya. Comunicación personal. 15 de agosto de 2019)

“Estamos en eso”, esa fue la afirmación de Moya, dirigente sindical de SEMASUR, el 2019, ¿Cuánto tiempo más debe pasar para que los trabajadores gocen lo que en derecho les corresponde con relación a los bonos y las horas extras?, hasta esa gestión ya pasaron 3 años que fueron incluidos dentro de la Ley General del Trabajo, por lo que los bonos ya debieron ser pagados, pero, hasta la gestión 2021 nada, y ya van 5 años que se vulneran los derechos laborales.

Uno de los bonos que está estipulado para todos los trabajadores, públicos o privados, es el relacionado con la antigüedad. Según el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (2020):

El bono de antigüedad, consiste en una remuneración adicional al salario básico de la o el trabajador y está supeditado al tiempo de trabajo que lo vincula con el empleador, en proporción al tiempo; beneficio que se percibe cuando se ha superado los dos años de trabajo continuo e ininterrumpido. (p. 14)

Este bono se cancela según lo norma el Decreto Supremo N° 21060, artículo 60, que tiene una escala única para todos los trabajadores, por lo cual, se ajusta de la siguiente manera:

Tabla 25
Escala única del bono de antigüedad

Años	Porcentaje (%)
2 – 4	5
5 – 7	11
8 – 10	18
11 - 14	26
15 - 19	34
20 - 24	42
25 o más	50

Fuente: Decreto Supremo N° 21060, 1985.

Según el Ministerio de Trabajo este cálculo se lo realiza sobre el salario mínimo nacional que se establece cada gestión y se anuncia cada 1ro de mayo. En cuanto a los trabajadores de aseo urbano, más allá de que sus salarios son ínfimos, en relación con el aporte social que realizan y su importancia para la comunidad, no gozan de aumento salarial por nivel de antigüedad, por lo que se entiende que no importa cuántos años trabajen, su salario siempre será el mismo, casi similar al mínimo nacional, con variación de algunos bolivianos. Estos datos son corroborados por el siguiente informe de SEMASUR:

Tabla 26
Escala salarial SEMASUR

Personal	Cantidad	Bs.
Director/a	1	7.960,85
Jefe Adm. Y Coord. Gral. – Profesional II	1	5.520,00
Jefe operativo y Mantenimiento de Vehículos – Profesional II	1	5.520,00
Responsable de Almacén – Profesional III	1	4.800,00
Responsable de Personal - Profesional IV	1	4.500,00
Técnico I – Supervisor	9	3.858,00
Técnico II – Chofer	8	3.436,80
Apoyo personal I – Operarios	10	2.868,00
Apoyo personal II – Barrenderos	9	2.520,00
Personal de Apoyo I – Operarios	15	2.868,00
Personal de Apoyo II – Barrenderos	33	2.520,00

Fuente: Informe SEMASUR 027/2019

Un dato que demuestra que los años de servicio o antigüedad no tienen ningún valor en SEMASUR es que se identifican dos tipos de operarios (Apoyo personal I y Personal de apoyo I), ambos ganan la misma cantidad de dinero; lo mismo ocurre con las barrenderas (Apoyo personal II y Personal de apoyo II). Nótese que la nominación estructuralmente está volcada, pero, el significado es el mismo, ambos, sea I o II, tienen las mismas tareas por ende los mismos salarios, lo que no está claro es quiénes son sindicalizados y quiénes son consultores, quiénes tienen mayores años de servicio y quiénes menos, porque alguna diferencia debe haber para colocarlos en grupos diferentes.

Asimismo, según este informe, los operarios, entre acopiadores y barrenderos, tienen un salario que oscila entre Bs. 2520 (Dos mil quinientos veinte 00/100 bolivianos) y Bs. 2868 (Dos mil ochocientos sesenta y ocho 00/100 bolivianos), aun así, los pagos son muy bajos.

En este entendido, los testimonios de los propios trabajadores presentan un panorama muy alejado del cumplimiento de las normas jurídicas por parte de la patronal.

Tabla 27

Bonos

Bonos y otros pagos
T.2. No sé si tenemos bono (...) Los feriados nos turnamos.
T.3. Tenemos y no nos pagan todavía, no está incluido a la boleta de pago, no está incluido todavía, este año nos incluirá, como será.
T.4. 2017, 2018, 2019, a nosotros, en la gestión de Gatty, a nosotros no nos pagaron. Últimamente, ya, estaban diciendo que (...) de que cada uno había que hacer su demanda para cobrar el aguinaldo.
T.6. No tengo ni por antigüedad, no tengo vacaciones, ni nada, eso estoy viendo, personas que han entrado de último, de mi persona, que ya tienen, no sé por qué motivo será.
T.7. Bono frontera yo no (...) bueno, recién estamos nosotros de bono frontera, no tuve yo, no tuve.

Fuente: Elaboración propia, basada en las entrevistas realizadas a los trabajadores de Aseo Urbano. 2021.

La incertidumbre, la duda y la inseguridad es lo que se aprecia en los criterios de los trabajadores, entorno a los bonos y las horas extras. Hay quienes ignoran la existencia de este beneficio laboral; otros simplemente están acostumbrados a no recibir este pago, por lo que aún creen en las promesas de las exautoridades ediles; también, consideran que es hora de realizar una acción jurídica para hacer respetar este derecho.

Un bono, qué sí reciben, aunque los trabajadores lo desconocen, es el subsidio de frontera, que está normado el Decreto Supremo N° 21137 (1985), que asigna una cantidad de dinero a los

trabajadores del sector público y privado que prestan servicios hasta 50 Km de la frontera. El artículo 12 dice que:

Se sustituyen los bonos de frontera, zona o región, con un (Subsidio de frontera), cuyo monto será el veinte por ciento (20%) del salario mensual. Se beneficiarán con este subsidio, solamente los funcionarios y trabajadores del Sector Público cuyo lugar de trabajo se encuentra dentro de los cincuenta kilómetros lineales de las fronteras internacionales. Esta disposición regirá también para las empresas privadas. (p. 5)

Los trabajadores de aseo urbano califican para este bono o subsidio, puesto que el contexto espacial donde realizan su actividad laboral (municipio de Cobija) es zona fronteriza con la República del Brasil. Sin embargo, su salario no sufre ninguna variación porque no gozan de otro bono ni ningún beneficio que eleve su salario nominal, por lo tanto, esto significa que sólo cuentan con su salario básico más el subsidio de frontera, que difieren en algunos pesos con el salario mínimo, considerando que su líquido pagable es de Bs. 2200 (Dos mil doscientos 00/100 bolivianos)., en comparación con el mínimo nacional que, para la gestión 2021, está normado en el artículo 2 del Decreto Supremo N° 4501 (2021), que a letra dice:

El monto determinado para el Salario Mínimo Nacional, en los sectores público y privado, es de Bs. 2.164.- (DOS mil CIENTO SESENTA Y CUATRO 00/100 BOLIVIANOS), que representa un incremento del dos por ciento (2%) con relación al establecido para la gestión 2019, siendo su aplicación obligatoria y sujeta a las acciones de control y supervisión del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. (p. 2)

El salario básico de los trabajadores de SEMASUR (Bs. 2100) y su subsidio de frontera (Bs. 420) están normados en el Anexo del Decreto Municipal 002 del 13 enero de 2017, que hasta la presente gestión sigue vigente.

Entonces, a su salario básico es necesario incluir el 20% de subsidio de frontera y el porcentaje de años de antigüedad, cálculo que da como resultado el salario nominal correspondiente a cada trabajador. La pregunta es ¿Cómo se calcula el subsidio de frontera?, según el Ministerio de Trabajo (2020) “El cálculo se lo efectúa en base al salario básico multiplicado sobre el 20% del salario mensual. $\text{Haber Básico} \times 20\% = \text{Subsidio de Frontera}$.” (p. 16). En el presente caso, si se toma como ejemplo a quién tiene mayor antigüedad, la trabajadora N° 5 con 13 años de servicio, el cálculo es el siguiente:

Bono de antigüedad

Mínimo nacional $2164 \times 26\%$

Entonces $2164 \times 0,26 = 562,64$

Bono o subsidio de frontera

Salario básico $2100 \times 20\%$

Entonces $2100 \times 0,20 = 420$

Total $562,64 + 420 = 982.64 \text{ Bs.}$

Según este cálculo a los Bs. 2520 (Dos mil quinientos veinte 00/100 bolivianos), del total ganado, debe incluir el bono de antigüedad que es Bs. 562, 64 (Quinientos sesenta y dos 00/100 bolivianos), por lo que su salario asciende a Bs. 3082, 64 (Tres mil ochenta y dos 00/100 bolivianos), computo que debería aplicarse en el pago de salarios de los trabadores e SEMASUR, considerando los años de servicio de cada uno de ellos.

Por último, un anhelo es recibir el bono de insalubridad, aplicado a rubros laborales que están expuestos a materiales nocivos que ´ pueden producir determinadas enfermedades, tal cual lo explica Adan Moya:

(...) como parte de la Federación estamos viendo que la insalubridad se incorpore en este tema no, los trabajadores de aseo estemos incorporados a la Ley de Insalubridad, así como los mineros, porque nosotros también trabajamos con contagios no, entonces, una vez que ingresemos allá percibiremos el bono de insalubridad, todas esas cosas porque nos correspondería. Comunicación personal. 15 de agosto de 2019)

Anhelo que no se materializa hasta la gestión 2021, puesto que la salud de los trabajadores de aseo urbano, como se vio anteriormente, es un asunto que las autoridades ediles y la administración de SEMASUR lo tiene como un tema secundario, por lo tanto, no es prioritario.

c) Horas extras

En cuanto a las horas extras, que aseguran los trabajadores no les pagan, están las del trabajo realizado en los feriados, mediante turnos. Un ejemplo claro es el Día de los difuntos, 2 de noviembre, declarado oficialmente como feriado nacional, por lo tanto, jornada no laboral. Sin

embargo, para los trabajadores de aseo urbano, ese día, fue un día más de trabajo. En palabras de la trabajadora N° 7:

Los feriados...feriado nacional nos dan. Los otros feriados salimos temprano, así como, normalmente, para mí es normal porque yo salgo a las tres de la mañana, y en ese feriado dicen salgan temprano y así ya se van, así una tolerancia, pero, no es feriado eso para mí, no ve. (Comunicación personal, 30 de agosto de 2021)

En realidad, están acudiendo a su fuente laboral en día feriado, con la salvedad que sus actividades lo realizan desde más temprano para terminar temprano y retirarse, sin embargo, el trabajo fue realizado, se cumplieron las horas laborales como se lo hace cotidianamente, pero no reciben ningún tipo de compensación. El Ministerio de Trabajo (2020), amparado en normativa legal, indica que: “Las y los trabajadores que hubiesen trabajado en días feriados tendrán derecho, a elección del patrono a una compensación de descanso con otro día de la semana o a ser pagado con el 100% de recargo sobre el haber básico.” (pp. 21 - 22).

Por su parte, el artículo 42 de la Ley General del Trabajo expresa que: “Durante los días feriados no podrán efectuarse trabajos de ninguna clase, aunque éstos sean de enseñanza profesional o beneficencia. Tratándose de centros alejados de las capitales, los feriados ocasionales podrán ser compensados con otro día de descanso.” (1942, p. 6).

Primero, los trabajadores de aseo urbano realizan sus labores en la ciudad capital, por lo que deberían respetarse el feriado y gozar de este beneficio; segundo, debería ser de libre elección del trabajador sobre la forma de compensación que prefiere recibir, un día libre o la cancelación por el feriado trabajado.

Asimismo, los trabajadores aseguran que otras horas extras que no tiene compensación es el trabajo realizado los días domingos, que son distribuidos por turnos. Al respecto, Antonio Quispe explica que:

Bono, no, nosotros no recibimos bono. Nosotros tenemos turno, pero, todavía no hemos entrado...Nosotros trabajamos de lunes a sábado y domingo tenemos turno ya, entonces cada un mes nos toca turno no. Avenidas principales salimos. (Comunicación personal, 21 de diciembre de 2021)

La normativa vigente reconoce los días domingos como días feriados, por lo que sí se realiza alguna actividad laboral debe recibir un pago extra. La ley General del Trabajo, en su artículo 55, plantea que:

Las horas extraordinarias y los días feriados se pagarán con el 100% de recargo; y el trabajo nocturno realizado en las mismas condiciones que el diurno con el 25 al 50%, según los casos. El trabajo efectuado en domingo se paga triple (Art. 23° del D.S. 3691 de 3 de abril de 1954, elevado a Ley en fecha 29 de octubre de 1959). (1942, p. 8)

En este sentido, el trabajador debe contar con un pago triple por domingo trabajado, esto no debe confundirse con el salario dominical que automáticamente el trabajador recibe por el cumplimiento de la semana trabajada.

En el presente caso, los operarios y barrenderos de aseo urbano trabajan un domingo al mes, día por el cual deben recibir el monto estipulado por ley. Sin embargo, lo que hace la patronal es dar un día libre al trabajador.

“No nos pagan a nosotros, nos da, en vez de salir el domingo un día hábil nos da descanso, digamos el domingo salgo, me van a dar el miércoles, jueves o viernes.” (Antonio Quispe. Comunicación personal, 21 de diciembre de 2021)

Este procedimiento, en apariencia es justo, pero, en realidad es irregular, puesto que vulnera el derecho laboral de los trabajadores. La explicación es simple, en base a dos razones: primero, la norma estipula que el pago es triple, es decir, como si se hubiera trabajado tres días; segundo, cuando se da un día libre, los trabajadores están siendo privados de recursos que por derecho les corresponden, porque sólo se está restituyendo un día, quedando pendiente el pago de haberes de dos días más.

En cuanto al trabajo nocturno, hasta la gestión 2020, no se conoce ningún tipo remuneración por horas extraordinarias, por tanto, es necesario retomar, de forma literal, las palabras de Adan Moya:

“(…) bueno, en ese tema hay un poco de deficiencia, no hay el recargo nocturno...” (Comunicación personal. 15 de agosto de 2019).

Si empieza de la afirmación de que *no hay recargo nocturno*, traduciendo, significa que no reciben ningún pago extra, cuando la Ley General del Trabajo en su artículo 55 estipula que aquellos trabajadores que realicen trabajos nocturnos similares a los diurnos, deben recibir un pago extra del 25 al 50%, dependiendo de las características del rubro laboral, en el presente caso, aseo urbano es una actividad esencial.

Sin embargo, como se puede observar en las planillas de sueldos, su salario (Bs. 2520) solo es la sumatoria de su salario básico (Bs. 2100) y el bono o subsidio de frontera (Bs. 420), cantidades que no denotan, incluyen o contemplan ningún otro tipo de ingreso; ni bonos ni horas extras, es decir, no se considera el tiempo de permanencia en la institución, porque no existe una diferencia salarial en base a la antigüedad, ni tampoco se traduce en ningún tipo de bono.

d) Condiciones anímicas de los trabajadores de aseo urbano

Las condiciones anímicas están relacionadas con los aspectos emocionales, sentimentales, motivacionales que tienen los trabajadores de aseo urbano, que entre costumbre y resignación aceptan su situación laboral como algo natural, pese a los contratiempos y dificultades que afrontan en sus jornadas de trabajo. Al respecto, Antonio Quispe, como dirigente sindical, expresa su criterio al afirma que:

“Nosotros, estamos conformes con el trabajo que estamos trabajando no, para mí que ya estamos acostumbrados, no ve, con el trabajo.” (Comunicación personal, 21 de diciembre de 2021).

Es necesario puntualizar algunos aspectos de esta declaración: primero, habla en plural, y dice que todos están conformes con el trabajo, dando a entender que cuentan con una fuente laboral, aunque las condiciones no sean las adecuadas; segundo, es tácito al aclarar que esta conformidad es producto de la costumbre, es decir, de la rutina en la que se desenvuelven cotidianamente, por lo que para ellos es común las condiciones desfavorables en las que se encuentran, por lo que no queda otra opción que trabajar, pasando de la conformidad al conformismo y de la costumbre a la resignación. Por su parte, los trabajadores tienen sus propias percepciones que se reflejan en la siguiente tabla:

Tabla 28
Motivación laboral

Situación anímica y física durante el trabajo
T.2. Un poco deshidratado no, porque nosotros barremos a lo máximo que podemos para terminar, yo por mi parte, no sé las demás compañeras. Barremos lo más rápido posible para no estar laxándonos en el sol, porque en el sol es difícil, las motos vienen es para que nos atropelle, así, entonces, yo tardo de hacer lo más rápido posible para terminar un poco temprano; pero, en esa parte nos miran que somos flojos –están ahí sentados- nos dice, pero, yo doy lo más posible de mi parte para terminar un poco más temprano, entonces, en ese caso es cansador.
T.3. Claro que está bien, yo me siento bien nomás porque no está muy sufrido, porque liviano también, entonces, por eso yo tardo (...) Entonces, con un poco de ganas trabajo, no me apuro para nada, con voluntad hay que hacer también las cosas, no.
T.4. Bueno, como yo estoy acostumbrada me siento bien (...) me gusta por eso que tampoco no dejo, porque si no me gustaría ya hubiera abandonado.
T.5. Está bien nomás, pero, sentimos siempre incomodidad sin hacer baño, nosotros tenemos necesidades, pero, hay que aguantar, que vamos a hacer, no; sino un ratito podemos ir, ya el supervisor no está va a decir, así es.
T.6. No contesta (...) se queda pensativa.
Fuente: Elaboración propia, basada en las entrevistas realizadas a los trabajadores de Aseo Urbano. 2021.

La trabajadora N° 2 identifica al tiempo como un factor de incomodidad, puesto que describe las condiciones laborales extenuantes a medida que avanza la mañana y el calor va en ascenso, producto del inclemente resplandor del sol. Ahora, esto es comprensible porque empiezan a trabajar muy temprano, entre las 4:00 y 5:00 de la madrugada, para terminar antes que las inclemencias del clima cálido se tornen sofocantes. Sin embargo, esto, también, les provoca un inconveniente, puesto que su horario laboral es de 6:00 a 12:00 de la mañana, pero, como entran más temprano acaban antes y se ponen a descansar por lo que reciben llamadas de atención como si no estuvieran cumpliendo con su trabajo, cuando en realidad ya lo tienen terminado y sólo están esperando la hora de salida. Ante esta realidad la trabajadora N° 7 explica:

Acerca del trabajo, por ejemplo, cuántos de mis hermanos, de mis compañeros salen, así, a las tres de la mañana a trabajar, y mire que tenemos que estar hasta las once y media, ya habíamos terminado todo (...) pero, eso no es tomado en cuenta; pero, el mismo dirigente dice tienen que estar ahí, tienen que estar. (Comunicación personal, 30 de agosto de 2021)

La insatisfacción e incomodidad laboral es notoria, puesto que según su percepción se afana en cumplir con la limpieza de su ruta, una vez acabado, no le es permitido descansar, porque aún su horario laboral no ha terminado, sin considerar que para terminar temprano tuvo que empezar antes de su horario establecido, eso a su parecer no es justo. Sin embargo, el horario

de trabajo esta normado, por lo que debe cumplirse hasta que se disponga su modificación, para lo cual es necesario hacer un estudio técnico, puesto que hay que considerar diferentes variables, tales como: horarios en los que el sol es más intenso y por tanto más sofocante, provocando mayor deshidratación; mayor circulación de vehículos en la vía pública, en consecuencia, mayor probabilidad de accidentes para los barrenderos; mayor cantidad de perros, que están busca de desechos y que desparraman la basura. Por lo tanto, es necesario identificar cuáles son los horarios más propicios para realizar la limpieza, priorizando la calidad del servicio, la salud de los obreros, la satisfacción del ciudadano.

Otro contratiempo, que implica una incomodidad es la insuficiencia de sanitarios, es decir, los trabajadores de aseo urbano tienen que aguantarse de realizar sus necesidades fisiológicas, Tal cual lo expresa la trabajadora N° 5, con la adición de que los supervisores si ven que el barrendero no se encuentra en el recorrido asignado pueden considerarlo como abandono del puesto de trabajo, tan sólo por ir al baño.

5.5. Desempeño laboral

El desempeño laboral está íntimamente relacionado con el cumplimiento diario, semanal y mensual de los trabajadores de aseo urbano, con referencia a la limpieza del municipio de Cobija, para lo cual se toma en cuenta: cantidad de basura recolectada; cumplimiento de rutas; puntos críticos, manejo de la basura por parte de los miembros de la comunidad y el apoyo de personas externas para el cumplimiento de limpieza de algunos recorridos o rutas.

a) Cantidad de basura recolectada

La cantidad de desechos sólidos recolectados por los trabajadores de aseo urbano, en el municipio de Cobija, ha excedido el límite proyectado, afirmación que realizada por José Bernardo Condori en la siguiente declaración:

“Alrededor de 40 toneladas, se tiene, aproximadamente, un registro. Entonces, no es poco para la cantidad de población que tenemos, está sobrepasando el margen de basura que debería tener.” (Comunicación personal, 11 de junio de 2019).

La población genera mucha basura. Datos que son corroborados por el informe de SEMASUR 027/2019 (**Ver Anexo 2**), que presenta una descripción genérica sobre la cantidad de basura que acumula la población del municipio de Cobija, cálculo que se realiza tomando en cuenta el número de habitantes, la basura generada en kilogramos y la conversión a toneladas por día.

“La generación per cápita de los residuos sólidos que tiene la población de Cobija es de 0504 Kg/Hab./Día, la población proyectada para la gestión 2019 es de 72.604 Hab., en este entendido la generación de residuos sólidos día es de 36.592 Kg/Hab/Día, en toneladas 36.6 TN/Hab/Día” (p. 2)

Sí la basura acumulada es de 36.6. TN/Hab/Día, una operación aritmética dará el resultado de la acumulación mensual de residuos sólidos; dicho calculo corresponde al siguiente detalle

36.6 TN/Hab/Día
30 días
Entonces $36.6 \times 30 = 1098$

Según esta simple operación de multiplicación se obtiene un resultado significativo, puesto que cuantifica con certeza y claridad el peso, en toneladas, de la basura que genera la población de Cobija y que diariamente es recolectada por los trabajadores de aseo urbano.

Sin embargo, la proyección realizada por el INE (2016, p. 205) para el 2019 es de 74.546 habitantes. Si se aplica la operación con los datos emitidos por SEMASUR, tomando en cuenta esta variación, el cálculo es el siguiente:

0504 Kg/Hab./Día
74.546 habitantes
Entonces $0504 \times 74.546 = 37.571 / 1000 = 37.6 \text{ TN}$

Cálculo mensual

37.6 TN/Hab/Día
30 días
Entonces $37.6 \times 30 = 1128$

La diferencia se calcula en 30 TN mensual para el 2019. La proyección de población para el 2020 sube a 78.555 habitantes, esto significa que la generación de basura aumenta sustancialmente en la ciudad capital.

0504 Kg/Hab./Día

78.555 habitantes

Entonces $0504 \times 78.555 = 39.591 / 1000 = 39.6$ TN

Cálculo mensual

39.6 TN/Hab/Día

30 días

Entonces $39.6 \times 30 = 1188$

Es así, que, en el lapso de un año, de 2019 a 2020, la cantidad de basura ascendió en 60 toneladas, pero, la cantidad de trabajadores disminuyó, tal cual se explicó anteriormente, por lo que el esfuerzo fue mayor por cumplir con el trabajo asignado, pero, la remuneración es la misma y los incentivos no existen.

Bueno, tal vez se ha reducido en algunos puntos la generación de basura, pero, ya a nivel domiciliario se ha duplicado esta generación por lo que no has tenido que obligar a hacer una planificación, una reestructuración, especialmente de los turnos donde antes, habitualmente, se trabajaba, para que podamos, tanto, maximizar y efectivizar la cantidad de personal que tenemos para no poder dejar sin servicio a los diferentes barrios. (José Bernardo Condori. Comunicación personal, 03 de noviembre de 2020)

Es decir, la planificación consistió en redoblar esfuerzos, pero, para el trabajador, asignándole mayores volúmenes de basura por recoger, en base a diferentes turnos, sin considerar la posibilidad de contratar mayor cantidad de operarios y barrenderos, puesto que se debe optimizar el servicio con los trabajadores que hay. Esto significa que hay mayor cantidad de habitantes, generan mayores volúmenes de basura, a la vez se quiere mejorar el servicio, pero, no se quiere incrementar el número de trabajadores. Al respecto, González (2017) considera que:

Generalmente, la basura se ha visto como un problema global que se intensifica con el incremento de la población, lo cual a su vez incide en un mayor consumo de productos y por lo tanto de generación de residuos (...) En este sentido, como todos consumimos

y desechamos, todos somos generadores, por lo tanto, todos tenemos una relación intrínseca con la basura. (p. 6)

En otras palabras, el crecimiento demográfico de la ciudad capital (Cobija) produce mayor generación de basura, especialmente cuando se fomenta el consumo de material desechable en casi todos sus productos, además de no contar con un plan de reciclaje y reutilización de ciertos materiales sólidos. Antonio Quispe describe la rutina que realizan para el recojo de basura durante la semana.

Nosotros, lunes y martes dos viajes hacemos, pesamos, con kilaje entra al botadero, ya no es como antes llevar y votar, ahora ya pesamos cada movilidad. Lleno, lleno, no, full cargamos, hasta arriba, tenemos fotos en el Facebook, que estamos trabajando. (Comunicación personal, 21 de diciembre de 2021)

Enfatiza que ellos cumplen con su labor de limpieza, para esto se respalda con publicaciones de imágenes fotográficas y audiovisuales que se realizan en las redes sociales (**Ver Anexo 15**), mostrando la forma como transportan la basura en los camiones recolectores, que mediante un proceso de observación se pudo constatar que son prácticas extremadamente peligrosas, que ponen en riesgo la integridad física de los trabajadores de aseo urbano, viajando sobre la basura, que en cualquier momento pueden perder la estabilidad y caer, u ocasionarse algún tipo de cortadura, lesión o contagio por el contacto directo, por mucho tiempo, con la basura.

Además, sobrepasan la capacidad del motorizado, exigiéndole cargar más carga de lo que está permitido; todo en pos de cumplir con la sociedad cobijeña y la limpieza en ambientes públicos como privados.

b) Cumplimiento de rutas para el recojo y cronograma de basura

Existen diferentes rutas en el municipio de Cobija para el recojo de basura (**Ver Anexo 16**). En 2019 existían 6 rutas, en 2021 fue adicionada una más, específicamente para recolectar residuos sólidos relacionados con materiales con mayor probabilidad de contagios, basura que se genera en hospitales, farmacias, laboratorios y otros similares.

Según los administrativos y dirigentes sindicales de SEMASUR, entre las gestiones 2019 al 2021, el cumplimiento del recojo de basura y las dificultades para ello son las siguientes:

Tabla 29

Cumplimiento del recojo de basura en las diferentes rutas

Cumplimiento de rutas		
José Bernardo Condori	2019 a 2021	Mira, nosotros hacemos el 100% del recojo (...) la dificultad que tenemos es la falta de conciencia de la población, que hace, a veces, aparentar que no cumplimos con el servicio. Obviamente, que hay días que por motivos mecánicos alguna movilidad se retrasa el servicio, pero, si o si se cumple, se cumple.
Adan Moya	2019 a 2020	Sí, las rutas siempre se están cumpliendo, siempre y cuando las movilidades estén perfectas (...) el nuevo director, trata de que salgamos con las otras movilidades que no son adecuadas, porque tienes que cargar y descargar (...) se está tratando de hacer el recojo de la basura.
Roger Franco	2021	Hoy tenemos diseñadas siete (7) rutas, no; seis (6) rutas que cumplen los de residuos sólidos y una (1) ruta que es la de residuos contagiosos o patógenos. Estamos cumpliendo.
Antonio Quispe	2021	Nosotros cumplimos con la ruta, pero, hay veces hay harta basura, entonces cuando nos gana tenemos que cumplir al día siguiente, si o si tenemos que entrar, porque basura es excesiva

Fuente: Elaboración propia, basada en entrevistas a administrativos y dirigentes de Aseo Urbano. 2021

El común denominador de estas declaraciones es que existe un cumplimiento del recojo de basura en todas sus rutas, afirmaciones que se sustentan en enunciados, tales como: hacemos el 100% del recojo; las rutas siempre se están cumpliendo; estamos cumpliendo; nosotros cumplimos con las rutas.

Por lo tanto, estas expresiones son parte de un discurso narrativo que presentan un contexto urbano ideal, sin embargo, todo esto contrasta con la realidad; el trabajo es incompleto, por diferentes razones; José Bernardo Condori identifica una de ellas:

Suficientes al cien por ciento, no, pero obviamente nosotros contamos con diferentes programas y proyectos que apoyan en este servicio, tal es el programa “Generación de empleos” que se aplicó desde la gestión pasada, desde el 2018, el cual ayuda bastante en el tema de la limpieza, y se ha podido evidenciar ese tema, especialmente en las avenidas principales donde hay una mejor imagen en la estética de la ciudad y esto ayuda no, de que este tratamiento de deficiencia de personal pueda fortalecerse con este tipo de programas. (Comunicación personal, 11 de junio de 2019)

El ex director de SEMASUR confiesa que el personal que tiene a su cargo no es la cantidad adecuada para cumplir con las tareas de limpieza que requiere el municipio de Cobija. Acepta que necesita ayuda de otras Unidades del Gobierno Municipal, que le brindan personal adicional para cumplir con las metas planteadas con relación al aseo urbano. Un aspecto relevante, es que aparentemente sólo le preocupa el aspecto estético de la urbe cobijeña, es decir, para él lo más importante son las apariencias y no así la limpieza en sí, puesto que sólo

es relevante que los espacios públicos principales estén aseados, dejando los demás espacios a su suerte, puesto que no son atendidos con la misma prioridad. Por su parte, Antonio Quispe, considera que:

“Mucha, mucha basura hay, este mes a lo menos hay harto, mucha basura hay; entonces, nosotros, quiera o no quiera tenemos que acabar, si no alcanza la hora al día siguiente temprano salimos y así para acabar.” (Comunicación personal, 21 de diciembre de 2021).

El mes de diciembre se torna muy complicado por la actividad comercial que genera muchos desechos sólidos, por lo tanto, se incrementa el esfuerzo por cumplir con la limpieza.

Lo que llama la atención es que de una u otra manera las deficiencias en la dotación de materiales de trabajo, insuficiencia de movilidades y falta de personal producen retrasos en el cumplimiento del recojo de basura, por lo que las metas diarias tienen que ser cumplidas al siguiente; así en un círculo vicioso. Al respecto, Roger Franco explica:

“...hemos rediseñado las rutas buscando una mayor cobertura que no se tenía en diferentes barrios, que no se ingresaba; entonces, lo que hemos hecho para evitar estos puntos críticos, que se han convertido como mini botaderos, hemos establecido hacer un servicio interdiario, es decir, lunes, miércoles y viernes en algunas zonas, martes, jueves y sábado en otras, pero, todo lo que es vías principales, mercados, plazuelas, puntos críticos se lo hace diariamente, de lunes a domingo se hace este servicio, no.” (Comunicación personal, 10 de agosto de 2021)

Esta establecido con claridad el número de rutas, que fueron delimitadas con el objetivo de mejorar el servicio de aseo urbano, aceptando que hasta el momento éste sufría de limitaciones, por lo que de 6 rutas se amplió a 7.

Sin embargo, el servicio no sufrió cambios sustanciales, por lo que la solución merece medidas mucho más estructurales y presupuestarias, considerando que el cumplimiento de la labor de limpieza urbana pasa por las condiciones materiales y logísticas con las que cuentan los trabajadores, además de las garantías laborales en relación a la protección de su integridad física, que implica el goce de buena salud fisiológica y psicológicamente.

c) Puntos críticos, el recorrido de basura

Las rutas de limpieza y recojo de basura en el municipio de Cobija, en las gestiones 2019 y 2020; están organizadas en seis (6) distritos, que a su vez están conformados por cuarenta y seis (46) barrios, los cuales están divididos en seis (6) rutas que reciben el servicio de aseo urbano de acuerdo al cronograma establecido. Sin embargo, en la gestión 2021, con la administración del Ingeniero Roger Franco, las rutas son 7.

Hay que considerar que Cobija es una urbe relativamente pequeña, sus calles son de asfalto, adoquín y mayormente de tierra, que en tiempo seco son vertientes de polvo y arena, y en la época de lluvias se convierten en rutas de barro, mezcla de greda y arcilla. Sus calles angostas, sus amplias plazas, su único parque, sus avenidas, sus paseos tienen un denominador común, la basura, que como ornamento indeseado se confunde con su decoración.

Otro aspecto común en todos estos lugares son los escasos contenedores de basura, o la ausencia de los mismos. Condiciones que dificultan la labor de limpieza de las barrenderas de aseo urbano, en consecuencia, del recojo de los desechos sólidos.

En los barrios centrales el recojo de basura y barrido de espacios públicos es diario, tal cual explica el presidente del Barrio Santa Cecilia, Sr. Smith Brusli Mayna:

“Está programado que el carro basurero pase todos los días, sin embargo, hay días que no lo hace, por lo que se puede ver bolsas de basura en las calles, que muchas veces son derramados por los perros, ensuciando las calles del barrio.” (Comunicación personal, 03 de noviembre de 2020).

Esta situación no es exclusiva de este barrio, sino de muchos de esta misma zona. Siendo el lugar más conflictivo el mercado central, puesto que después de cada jornada de ventas la acumulación de basura es considerable, que son depositadas en vía pública y sin embolsar por personas que ignoran las normas adecuadas del manejo de la basura.

A su vez, la basura, lo sucio, lo residual, se relaciona intrínsecamente con el desorden, con lo que está fuera de lugar, tal como lo refiere Mary Douglas «La suciedad ofende el orden» (Douglas, 1973:14); en este sentido, lo sucio es considerado inadmisibile, de ahí que la sociedad moderna mantenga lo más lejos posible los desechos generados por

esta misma, las personas quieren fuera de sus viviendas la basura, y cuanto más lejos, mejor. (González, 2017, pp. 6-7)

Sin embargo, la gente, toda esa suciedad, de la casa la traslada a la vía pública; en muchos casos de forma totalmente desordenada, hasta caótica, acumulando en determinados lugares cantidades de basura que lo convierten tal cual lo denomina Roger Franco como “*mini botaderos*” (**Ver Anexo 17**), que en realidad es algo irregular y totalmente desconsiderado con la labor sacrificada que realizan los trabajadores de aseo urbano, además de ser atentatoria contra la salud pública; aspectos que dificultan el normal desenvolvimiento laboral de obreros de la limpieza.

Consecuentemente, los puntos críticos, que se implican esfuerzo extra, en el recorrido de los barrenderos y de los carros basureros, están plenamente identificados, estos son: mercados (Central, Abasto, Nazaria, Pando), paseos (parque piñata, Av. Pando), Avenidas (9 de febrero, Pando, Fernández Molina, Nazaria, Internacional), entre otros. Antonio Quispe identifica otros puntos críticos:

“Hay puntos críticos es aquí en barrio Tajibos, el barrio Los Bosques, la Avenida Internacional, hay basura.” (Comunicación personal, 21 de diciembre de 2021).

Lugares en los que la basura es depositada en grandes cantidades, en la mayoría de los casos no está embolsada, esto implica que la gente tira los desechos en cualquier lugar, además, de otros lugares que no son vías principales. Don René, trabajador 1, expresa su disgusto:

“Bueno, un trabajo más dificultoso para nosotros por lo que esta desparramado, si estuviera embolsado sería más rápido para nosotros, más factible para recoger. Sin embargo, cuando está desparramado nos genera más tiempo. Muchos barrios necesitan recoger la basura, hay veces nos atrasamos y un poco más tarde llegamos.” (Comunicación personal, 03 de noviembre de 2020)

Se pudo observar que, en estos lugares, los recolectores de basura son obligados a realizar doble trabajo, puesto que tienen que acopiar la basura en bolsas y recién subirlos al carro recolector, esto tiene un efecto negativo en el recorrido de las rutas y el cumplimiento del cronograma. (**Ver Anexo 18**).

No es exagerado denominar, a estos lugares, como “*puntos críticos*”, puesto que su ubicación y su condición dificultan en gran medida, la labor de los trabajadores de aseo urbano, poniendo en riesgo, inclusive, la integridad física de estos servidores públicos.

d) Manejo de la basura que hace la población

El manejo de la basura, por parte de la población, tiene que ver con ciertas prácticas correctas e incorrectas, que demuestran el nivel cultural de cada uno de los ciudadanos, que trasciende lo individual y se convierte en un comportamiento colectivo.

Hay ciertos aspectos que se deben revisar. Al respecto, René, trabajador 1, explica cuáles son las dificultades que se presentan, producto de las conductas de los ciudadanos:

Bueno, mayormente la gente, hay veces, no saca su basura a tiempo, tenemos dificultades, hay veces que estamos recolectando la basura y atrás ya están volviendo a sacar, entonces no hay verdadera educación en cuanto a la manera de sacar la basura. (Comunicación personal, 03 de noviembre de 2020)

Es decir, los vecinos no están atentos al paso del carro basurero, pese a que conocen el cronograma de recojo de basura, es así que las calles están constantemente sucias, Problema que se superaría si se saca la basura en el tiempo correspondiente. La trabajadora 4 coincide con las declaraciones de su compañero.

“Le cuento que muy mal, porque a toda hora ellos sacan la basura, ellos no tienen horario para sacar la basura, así que los perros, la gente misma que anda buscando latas, buscando que será pues, todo lo rompen la bolsa y otra vez queda como si uno ni hubiera limpiado.” (Comunicación personal, 05 de julio de 2021)

Asimismo, introduce dos aspectos negativos trascendentales, como son: primero, que la basura queda expuesta hasta la siguiente ronda del carro basurero, esto implica que los perros, en busca de comida desparrraman los desechos sólidos, ensuciando la vía pública y generando olores desagradables; segundo, la gente, también, aporta a dispersar o esparcir la basura, especialmente cuando buscan ciertos materiales de metal o de plástico.

Esto es producto de que la gente no resta los horarios del paso del carro basurero. Pero, es necesario conocer los criterios de los propios operarios y barrenderos.

Tabla 30

Manejo social de la basura

Manejo de la basura por parte de los habitantes de Cobija
T.2. Realmente muy triste y muy lamentable que ellos sin pena de las tiendas sacan hacia afuera, ni en mi casa saco así, barren hacia la calle; y otro, botan, así, sin pena (...) no esperan ni cuando el basurero venga, ellos botan la hora que ellos quieren, esa parte es muy lamentable de la población.
T.3. Uuuuuu, eso sí, yo quisiera que instruya la alcaldesa, quisiera que instruya a la gente, porque a nosotros nos están tomando mal, pero, la gente comida sacan aquí, mira, todo hay veces sacan (...) los perros hay también destrozando, no, eso está muy mal. Los vecinos no aprenden nada siempre. Ahora, la gente, el ciudadano a pie, eso igual, los taxistas comen alguna cosa, helado, lo botan; cerveza toman, ahí lo botan, en la calle nomás, eso no está bien.
T.5. Donde sea ponen pues. De las casas, de las tiendas, las comederas, donde sea botan, de noche botan, nosotros tenemos que recoger eso, tenemos que juntar un lugar, tenemos que embolsar.
T.6. Hay personas que, si son conscientes en su basura, la entregan bien embolsadito, y hay personas también que no; los mismos que pasan en carros, en motos, botan la basura donde sea, como sea lo botan, lo lanzan, entonces ese es el trabajo que nosotros tenemos que hacer, juntar eso, todo, y no sabemos qué clase de infecciones ahí estamos cogiendo.
T.8. Hace mucha basura la sociedad.

Fuente: Elaboración propia, basada en las entrevistas realizadas a los trabajadores de Aseo Urbano. 2021.

Si bien tocan temas que las actitudes de la gente y sus efectos son repetitivas, también, muestran otros aspectos no menos relevantes. Uno de ellos tiene que ver con la costumbre que muchos ciudadanos tienen al consumir productos en los espacios públicos, generando basura, pero, que es desechada o botada en plena vía pública, es decir, no es depositada en lugares adecuados, como basureros, que es otro problema que tiene el municipio de Cobija, puesto que hay una insuficiencia de contenedores, además, que los pocos botadores que hay están en mal estado, por lo que la población opta por tirar la basura donde le plazca, opta por eliminar su basura en cualquier lugar.; comportamiento que es descrita por José Bernardo Condori.

“La dificultad más grande que se tiene, y es de conocimiento general, es la falta de conciencia de la población. El trabajador cumple con su función, su horario y su ruta, pero lastimosamente la población saca la basura fuera de horarios y hace acopio de la misma en puntos críticos y esto genera mayor tiempo en el recojo y mayor volumen en el recojo de la basura, y por ende, causa de que podamos demorar el servicio, cumplir en un cronograma exacto.” (Comunicación personal, 11 de junio de 2019)

Esta actitud está enraizada en el comportamiento social, es parte de su cotidiano, por lo cual se ve como algo común el botar la basura en cualquier parte, o, no cumplir con el cronograma establecido por SEMASUR para el recojo de desechos sólidos. No se puede ignorar que existen problemas sociales, especialmente con el manejo inadecuado de la basura, que debe resolverse para solucionar el problema de la basura en Cobija.

“No hay cultura, por ejemplo, hay ratos por eso en las calles nuestro grito de guerra es ¡POR UN COCHINO ESTAMOS EN LAS CALLES!, porque si no fuese eso, no hubiese no, menos basura, porque la gente es bien inconsciente, donde sea botan su basura, no cumplen el horario de recojo de las movilidades, pasa la movilidad a media hora, parece como arbolito de navidad les gusta, ya está colgado su bolsa. Entonces, si esto no cambia, por más que pongamos cien, cuatrocientos carros recolectores, mientras la población no cambie va a seguir habiendo basura.” (Adan Moya. Comunicación personal. 15 de agosto de 2019)

El lema de los trabajadores de aseo urbano puede sonar muy fuerte, pero, no se aparta de la realidad. Dígase como se diga la gente debe tomar conciencia del daño que hace a la ciudad y los contratiempos que generan para los trabajadores de aseo urbano.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Este estudio presenta las siguientes conclusiones:

1. Jornada laboral

Las condiciones laborales, que viven los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija, son sacrificadas durante su jornada de trabajo, tomado en cuenta: horarios, materiales y movilidades.

El horario de trabajo legalmente empieza muy temprano, 06:00 am y concluye a las 12:00, sin embargo, los barrenderos empiezan su jornada laboral una hora antes (05:00 am), para ello salen casi de madrugada de sus casas, trasladándose hasta su fuente de trabajo por diferentes medios: motocicleta, taxi o caminado. Aunque, la Ley General del Trabajo (1942), en su artículo 10, referido al trabajo distante, ordena que: “Cuando el trabajo se verifique en lugar que dista más de dos kilómetros de la residencia del trabajador, el Estado podrá, mediante resoluciones especiales, imponer a los patronos la obligación del traslado.” (p. 10). Esto implica tanto al sector público como privado, pero, en realidad esta disposición legal no es aplicada, no se cumple, en desmedro de los derechos laborales de los trabajadores.

Consecuentemente, es necesario comprender las razones por las cuales los trabajadores de SEMASUR adelantan el horario de inicio de sus actividades: primero, la temperatura es agradable para realizar este trabajo, que se torna pesado y tedioso a medida que la jornada avanza y la temperatura se eleva; segundo, hay poco tráfico vehicular, reduciendo las probabilidades de accidentes laborales; tercero, tienen recolectada la basura en bolsas para que el camión basurero lo recoja y no quede expuesta para los perros o personas que buscan diferentes materiales reciclables.

Con relación a los materiales de trabajo, la insuficiencia de los mismos es una constante. Durante la administración del Dr. José Bernardo Condori, desde el 2019 hasta mediados del 2021, la situación de los trabajadores era casi crítica, puesto que los materiales necesarios

(escobas, basureros, bolsas) no eran dotados de manera suficiente, mucho menos los rastrillos, escobillones o carretillas. Esta debería ser la dotación regular para cada barredor, sin embargo, este material fue reducido a su mínima expresión, llegando al extremo de que los trabajadores, con recursos propios, compraban las bolsas, o en su defecto adecuaban cajones de cartón, para depositar la basura.

Durante la administración del Ing. Roger Franco, las cosas mejoraron, la dotación de materiales y herramientas fue más continua, aunque es insuficiente por el volumen de basura que genera la población del municipio de Cobija.

Por último, es importante centrarse en los motorizados que forman parte de la flotilla de camiones de la institución. Los vehículos, en la gestión administrativa del Dr. José Bernardo Condori sufrieron varios desperfectos, por lo que estuvieron parados y fuera de servicio durante mucho tiempo. Consecuentemente, el parque automotor contaba con 9 camiones, 2 en funcionamiento y 7 esperando su reparación, aunque esos 2 camiones estaban en condición de préstamo por parte de la Maestranza del municipio cobijeño. La solución a este problema fue adquirir servicios de personas naturales y jurídicas, mediante el alquiler de camiones para el recojo de basura.

Por lo tanto, los recursos económicos se invirtieron en contratos con empresas privadas, pero, no fueron invertidos en la reparación de las movilidades que son propiedad de SEMASUR. Estos alquileres de camiones, mensualmente, significaba un gasto de 220000 Bs. (doscientos veinte mil 00/100 bolivianos) por mes, durante la gestión del Dr. Condori, con un retraso de 2 meses de pago, es decir, dejando una deuda de 440000 Bs. (Cuatrocientos cuarenta mil 00/1000 bolivianos) a la nueva administración.

La actual Dirección ha mejorado sustancialmente las condiciones de las movilidades que cumplen el servicio de recojo de basura, sin embargo, aún sigue contratando camiones privados para que apoyen para que se cumpla con el servicio, destinando importantes recursos a concesionarios privados en vez de fortalecer el parque automotor de la institución.

Asimismo, es necesario advertir que los camiones de SEMASUR, en su mayoría, no responden a aspectos técnicos que avalen su pertinencia para el tipo de trabajo a los cual están

destinados, por lo que son camiones aptos para el rubro de construcción, carga u otros que nada tienen que ver con características específicas para el reojo de basura.

2. Seguridad laboral

Los sistemas de seguridad laboral relacionados con los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija, tienen que ver con contratos, estabilidad laboral, beneficios sociales, indumentaria y riesgos laborales.

Existen dos tipos de trabajadores que tienen relación contractual con el Gobierno Municipal de Cobija: los sindicalizados y los consultores en línea. Los primeros tienen contratos indefinidos, puesto que gozan de un ítem; los segundos, tienen un contrato definido de 89 días.

Durante la gestión 2019 había 33 consultores en línea, en el 2020 redujeron a 20 operarios y en el 2021 se contrató a 30. Como su contrato está limitado, por el tiempo, son separados de la institución cuando éste se cumple. El hecho de que son contratados por tiempo definido ocasiona una incertidumbre en su futuro laboral, puesto que quedan desempleados. Este hecho ha generado la propuesta de ser incluidos como trabajadores de planta y pasar a depender del municipio cobijeño de manera indefinida, pero, la administración no ha mostrado interés en incorporarlos de manera definitiva, por lo que produce inestabilidad laboral para estos trabajadores.

Asimismo, es necesario determinar que los seguros de largo y corto plazo están garantizados constitucionalmente, aunque en la práctica no se da en la misma medida para los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija, puesto que existen aquellos que son sindicalizados y otros que no lo son. Los trabajadores sindicalizados aportan a las AFP's mediante un descuento de su salario; en el caso del seguro social o seguro a corto plazo, los aportes son realizados por los empleadores. La situación de los consultores en línea, que prestan servicios en SEMASUR, es diferente, no gozan de ningún beneficio social, y si lo hacen es por cuenta propia, puesto que deben aportar de manera directa a las AFP's y al Seguro Social.

Otro aspecto importante, específicamente sobre el derecho a la salud, es que recién cuentan con seguro social a partir del mes de enero de 2017, es decir, antes de esa gestión los aspectos sanitarios eran responsabilidad de cada trabajador, en una flagrante vulneración de los

derechos humanos, el derecho constitucional y la normativa laboral vigente., mucho más si el trabajo que se realiza es altamente tóxico para la salud de los trabajadores. Conquista que fue consolidada mediante diferentes y largas jornadas de protesta y lucha, imponiendo sus derechos laborales.

Otro elemento importante para la seguridad laboral de los trabajadores de aseo urbano es la vestimenta. Los obreros acusan deficiencias en la dotación de indumentaria durante las gestiones que duraron la administración del Dr. José Bernardo Condori, especialmente el 2020 y el primer semestre de 2021, puesto que no recibieron ropa adecuada ni suficiente; los obreros trabajaron y siguen trabajando, en la mayoría de las ocasiones, con la ropa que visten a diario, aquella que utilizan cotidianamente. En la segunda mitad de la gestión 2021, con la nueva administración la dotación de indumentaria no se hizo efectivo, las cosas no cambiaron en este aspecto.

Es interesante que una dotación de vestimenta, durante la gestión 2020, la realizó una organización no gubernamental, externa al Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, donación que no alcanzó para todos, por lo que algunos ni siquiera gozaron de ese acto de caridad. Asimismo, otro intento de dotación de indumentaria es cuando dieron a los trabajadores ropa destinada a otro sector de trabajadores dependientes de la alcaldía cobijeña, ropa que no era de la talla de las trabajadoras, dotación que en vez de ayudar en la labor de los trabajadores de aseo urbano ocasionó un perjuicio e incomodidad.

De manera similar, la indumentaria para época de lluvia no cumplía con las especificaciones técnicas para este tipo de trabajo ni para este tipo de estación climática, puesto que los trabajadores igualmente se empapaban, por lo que la vestimenta era inapropiada.

Por último, los trabajadores de aseo urbano tienen muchos riesgos laborales, como la presencia de perros callejeros, motorizados a gran velocidad, vecinos iracundos, basura desparramada que al recogerla producen cortes u otro tipo de lesiones que normalmente son infecciosas y contagiosas, carecen de muchos materiales necesarios y suficientes, como de indumentaria adecuada para este tipo de labor; o los mismos carros basureros que son una amenaza permanente, puesto que no cumplen con las condiciones de seguridad por lo que pueden provocar accidentes graves

3. Condiciones de higiene laboral

Las condiciones de higiene laboral que tienen los trabajadores de aseo urbano del Municipio de Cobija, está determinada por: infraestructura sanitaria, elementos de bioseguridad y su alimentación.

La infraestructura sanitaria, compuesta por baños, duchas y lavamanos, recién fueron implementados a mediados de la gestión 2020, producto de las exigencias sanitarias por el COVID – 19. Sólo se habilitó 2 baños, uno para varones y otro para mujeres; también, solo se puso en funcionamiento 1 ducha; de la misma manera, habilitaron 1 lavamanos; servicios básicos que son insuficientes para satisfacer la necesidad de todos los trabajadores, que ascienden a casi 80. Es por eso que la mayoría prefiere realizar su aseo personal en sus domicilios particulares. Otro aspecto importante es que no existen casilleros ni vestidores, elementos que son necesarios para los trabajadores, que tienen ir de su domicilio a su fuente laboral y viceversa con la ropa de trabajo.

Por otra parte, la dotación de elementos de bioseguridad es poca, reciben un barbijo por jornada laboral como dotación necesaria, pero, insuficiente, puesto que su carácter desechable no satisface las necesidades de protección de los trabajadores; la transpiración unida al polvo y el contacto con la basura limita su carácter protector y lo convierte en potencial elemento de contagio de diferentes enfermedades.

Asimismo, el uniforme de bioseguridad solo se dotó una vez, no abastece para el uso constante durante la semana laboral, considerando que la pandemia aún está vigente y que hay proyecciones de un rebrote de la enfermedad, esto provoca que los trabajadores de aseo urbano usen otro tipo de vestimenta que no cumplen las condiciones de bioseguridad, poniendo en riesgo su salud.

Dentro de la higiene laboral dos horarios son los preferentes para consumir alimentos, por parte de los trabajadores de aseo urbano: comen en sus casas, antes de ir y cuando vuelven de su fuente laboral; y, cuando terminan su trabajo diario. Esto significa que su labor de limpieza no se interrumpe para alimentarse. Los recursos económicos para su alimentación son de disposición propia, aunque en ocasiones hacen una colecta para compartir alimentos en grupo.

Otro aspecto económico es que los operarios se preparan sus alimentos y los llevan consigo hasta que terminan su jornada para consumirlos, esto responde a criterios de ahorro y preferencias alimenticias.

Es así que existen hábitos de higiene antes de ingerir la comida, como el uso de agua y adicionalmente jabón, también, utilizan alcohol. Sin embargo, el problema radica en conseguir agua, a veces lo compran, otras veces lo obtienen en domicilios privados, negocios o instituciones públicas. Se torna complejo si el trabajador no cuenta con dinero, entonces, tiene que estar a disposición de la caridad ajena.

4. Condiciones de vida diaria

Las condiciones de vida diaria de los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija tienen íntima relación con sus condiciones laborales, reflejadas en: salario, bonos, horas extras y condiciones anímicas.

El salario de los trabajadores es Bs. 2868 (Dos mil ochocientos sesenta y ocho 00/100 bolivianos) para los operarios, Bs. 2520 (Dos mil quinientos veinte 00/100 bolivianos) para los barrenderos, pero, su líquido pagable oscila entre Bs. 2500 (Dos mil quinientos 00/100 bolivianos) y Bs. 2190 (Dos mil ciento noventa 00/100 bolivianos); cantidades que no se diferencian mucho con el salario mínimo. Estos montos salariales son genéricos, es decir, todos reciben el mismo monto de dinero. En este contexto el salario nominal (el dinero que reciben) difiere en gran medida con el salario real (la canasta familiar), puesto que no satisface las necesidades básicas del trabajador, por lo tanto, éste tiene que acudir a otras formas para contar con efectivo, es decir, mediante préstamos, adelantos o vales, que en definitiva es el gasto adelantado del salario.

Asimismo, los trabajadores sólo cuentan con el bono frontera que asciende a Bs. 420 (Cuatrocientos veinte 00/100 bolivianos), que es el 20% del salario básico. No cuentan con ningún otro bono, ni siquiera con el bono de antigüedad, puesto que no importa los años de servicio que los trabajadores prestan en la institución, todos reciben el mismo salario. De la misma manera no cuenta con el bono de insalubridad, pese que el rubro laboral en el que se desempeñan califica dentro de la Ley de insalubridad, por los riesgos a su salud e integridad

física por los materiales nocivos con los que trabajan; privando de esta manera de derechos fundamental de los trabajadores.

En cuanto a las horas extras, los trabajadores realizan turnos durante los días feriados. Por normativa legal deberían recibir la compensación con otro día libre o con el pago del 100% del día laborado. Sin embargo, en SEMASUR no permiten esta elección, no hay posibilidad que el trabajador acceda a ese monto económico, sino que de manera arbitraria imponen asueto en otro día de la semana.

De manera similar se actúa con los días domingos trabajados, es decir, como compensación solo reciben otro día libre, sin considerar que el artículo 55 de la Ley General de Trabajo establece que el pago es triple. Aparentemente, con el día de retribución se está cumpliendo con la ley, cuando en realidad se está vulnerando los derechos de los trabajadores y afectando a su salario ganado, puesto que sólo están compensando 1 día de trabajo, pero la ley dice que se debe pagar en razón de 3 días trabajados.

Con relación al trabajo nocturno, hasta la gestión 2020, no se conoce ningún tipo remuneración por horas extraordinarias, por tanto, es necesario retomar, de forma literal, las palabras de Adan Moya, cuando sentencia: "...bueno, en ese tema hay un poco de deficiencia, no hay el recargo nocturno..." (Comunicación personal. 15 de agosto de 2019). Por muchos años, los trabajadores de aseo urbano han cumplido con horario nocturno, pero, nunca se les reconoció el pago adicional de horas extras por horario nocturno tal cual lo estipula el artículo 55 de la Ley General del Trabajo normando que aquellos trabajadores que realicen trabajos nocturnos, similares a los diurnos, deben recibir un pago extra del 25 al 50%, dependiendo de las características del rubro laboral.

Por último, es necesario referirse a las condiciones anímicas de los trabajadores de aseo urbano, que entre conformismo y resignación aceptan su situación laboral como algo natural, pese a los contratiempos y dificultades que afrontan en sus jornadas de trabajo. Esta situación emocional laboral está condicionada por las realidades materiales que vive el trabajador, tomando en cuenta la carencia de herramientas, dificultades de horario, insuficiencia salarial, entre otras.

5. Desempeño laboral

El desempeño laboral, de los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija, está determinado por: cantidad de basura recolectada, cumplimiento de rutas, puntos críticos y manejo de basura que hace la población.

La cantidad de basura recolectada en las gestiones 2019 y 2020 varía en 70 toneladas por mes, considerando que en el 2019 se recogió 37.6 TN/Hab/Día que se traduce en 1128 toneladas por mes; por su parte, en el 2020 se acopió 39.6 TN/Hab/Día que significa 1198 toneladas por mes. Este incremento de desechos sólidos está relacionado con el crecimiento demográfico del municipio de Cobija, tomando en cuenta que la proyección realizada por el INE (2016, p. 205) para la gestión 2019 se 72.604 habitantes y para la gestión 2020 es de 78.555 habitantes.

En la gestión 2020 existían 6 rutas establecidas, en el 2021 se incrementó una más. Si bien los trabajadores de aseo urbano cumplen con su jornada laboral, esto no significa que se cumpla con la limpieza de todas las zonas, tal cual lo declaran administrativos, dirigentes sindicales y trabajadores de SEMASUR. Un aspecto concreto es que el personal es insuficiente, por lo que apelan al auxilio de otras unidades del municipio cobijeño, programas tales como el denominado “GENERACIÓN DE EMPLEOS”.

Otro aspecto importante es que existen mini botaderos de basura, que se convierten en puntos críticos, donde la acumulación de basura es caótica, puesto que en su generalidad la basura no está embolsada, sino esparcida en el suelo, por diferentes razones: los perros lo convierten en lugar de alimentación por lo que desparraman la basura, o personas que buscan deseos reciclables, que de la misma manera, dispersan la basura; pero, esto es consecuencia de que la población no maneja adecuadamente la basura, puesto que no saca los desechos sólidos a la hora correcta, es decir, no cumple con el cronograma establecido por SEMASUR; también, es un aspecto cultural, puesto que botan la basura donde sea. Ahora, considerando que la generación de desechos sólidos es constante, el municipio no instala contenedores en la ciudad.

Estos aspectos dificultan el cumplimiento de la limpieza de todas las rutas, puesto que hay lugares donde los trabajadores deben hacer doble trabajo, invirtiendo mucho tiempo en

algunos espacios públicos, por lo que dejan pendiente para el día siguiente las rutas que no recibieron el servicio, por lo que tienen que redoblar esfuerzos para cumplir con el cronograma planificado.

6.2. Recomendaciones

Las recomendaciones van dirigidas a cuatro sectores que tienen que ver con la limpieza urbana en el municipio de Cobija: administradores, dirigentes sindicales, trabajadores de aseo urbano; y, la población cobijeña.

1. Es necesario que la administración de SEMASUR cumpla con la normativa relacionada a las condiciones laborales de los trabajadores de esta institución, mediante la dotación de material de trabajo adecuado, necesario y suficiente, esto implica herramientas, material de bioseguridad e indumentaria, que permita que el obrero de la limpieza desarrolle sus actividades laborales dentro de los aspectos técnicos establecidos.

De la misma manera debe incorporar a los consultores en línea dentro de la plantilla de trabajadores de planta, es decir, incluir a este personal como trabajadores fijos y sindicalizados, amparados por la Ley General del Trabajo.

También, debe regularizar el pago de salarios según establece la normativa laboral vigente relacionada con el bono de antigüedad, bono de insalubridad y las horas extras por trabajos realizados en días feriados, días domingos y trabajo nocturno.

2. Por su parte, los dirigentes sindicales de los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija deben trabajar junto a sus bases para lograr que se cumplan sus derechos laborales, sin justificar la insuficiente inversión presupuestaria por parte de la administración y el ejecutivo municipal.

Deben estar en constante estado de emergencia por las condiciones inadecuadas en las que trabajan los operarios y barrenderos de SEMASUR, exigiendo, mediante diferentes medidas, que se cumplan con los compromisos asumidos por diferentes administradores de turno, especialmente en el ámbito salarial y otros beneficios laborales y sociales, como el pago de bono de antigüedad, bono de insalubridad, horas extras, entre otros.

Asimismo, encarnar las aspiraciones laborales de los afiliados del sindicato al cual representan, tales como: la dotación de materiales y herramientas suficientes; dotación de indumentaria adecuada para épocas seca y de lluvia; dotación de material de bioseguridad; adecuación de ambientes de aseo personal (duchas, baños y lavamanos) necesarios y acordes con la cantidad de trabajadores, velando por su salud y de sus familias.

3. Los trabajadores de aseo urbano deben tener presente siempre su condición de obreros de la limpieza, manteniendo la conciencia de clase, encarnada en la política e ideología revolucionaria, elementos esenciales para la transformación de los obreros de clase dominada a clase dominante.

Además, los trabajadores deben mantener siempre su independencia política, identificando como enemigos de clase a aquellos que encarnan la explotación laboral, a los que promueven la supremacía de la clase dominante en el modo de producción capitalista, a los empleadores que someten a la clase trabajadora en beneficio de intereses económicos, tales como la burguesía, que sigue vigente y más pujante que nunca, por eso es un antagonismo que hay que derrotar.

Para tal efecto, los obreros deben incentivar escuelas de formación política sindical, para responder de manera adecuada a los retos y cambios de la sociedad actual, especialmente de la defensa de sus conquistas laborales y la consolidación de todos sus derechos.

Por lo tanto, deben fortalecer el sindicato de trabajadores de aseo urbano, insertando a los consultores en línea como trabajadores de planta, consecuentemente colocarlos bajo la tutela de la Ley General del Trabajo, promoviendo trabajos seguros y permanentes.

4. La población cobijeña debe manejar adecuadamente la basura, siguiendo diferentes formas de almacenamiento de los desechos sólidos, entre ellos la pertinente separación de los desperdicios, tomando en cuenta su naturaleza y sus características; lo que coloquialmente se denomina el acto de reciclar. Esta selección ayudará a los recolectores a mejorar en el tratamiento de la basura y evitará accidentes.

Por otra parte, los ciudadanos deben cumplir con el cronograma de SEMASUR y sacar la basura que almacenaron cuando el carro recolector esté pasando. En el caso que no quede

nadie en casa deben sacar la basura y colocar en el contenedor más cercano, o, colocar en lugares donde los perros no alcancen para que no lo desparramen.

También, deben colocar la basura en los contenedores más cercanos de donde se encuentren y no botar los desechos en la calle o vía pública. Esto tiene efectos negativos: ocasiona una mala imagen para la ciudad; produce taponamientos de los canales fluviales; demuestra una deficiente cultura de limpieza urbana; y, genera mayor trabajo para los barrenderos y operarios de aseo urbano. Por lo tanto, no debe botar la basura donde sea, sino guardarla hasta encontrar un contenedor.

5. Por último, para el cambio de actitud de las personas, con respecto al manejo de la basura, es necesario la participación de los medios de comunicación masiva, tradicionales y digitales, que contribuyan en la concienciación de la ciudadanía sobre los peligros de la inadecuada manipulación de los desechos sólidos para la salud pública y para la salud de los trabajadores de aseo urbano.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ander Egg, E. (2003). *Métodos y técnicas de investigación social IV. Técnicas para la recogida de datos e información*. Buenos Aires, Argentina: Lumen S.R.L.
- Arellano, A., Carballo, B., Ríos, N. y Bojorquez, E. (2016). *Evaluación de desempeño del proceso de recolección de recolección de residuos sólidos urbanos*. Sonora, México. Revista de estrategias del desarrollo empresarial, Vol, 2, N° 3, marzo 2016.
- Argüello, L. (2010). *Manual de Derecho Romano*. 8va reimpresión. Buenos Aires, Argentina: Astrea.
- Avendaño, R. y Lucana, A. (2005). *Metodología de la investigación*. Cochabamba, Bolivia: Educación y Cultura.
- Bautista, I., Núñez, S. y Calderón, S. (2010). *Gestión de residuos sólidos en Cobija*. Cobija, Bolivia. Diagnóstico y propuesta, Universidad Amazónica de Pando (UAP) y el Programa de Investigación Estratégica en Bolivia (PIEB). Borisov, E., et.al. (2009). *Diccionario de economía política*. Recuperado de:
<http://mijangos.byethost5.com/biblioteca/001diccionario.pdf?i=1>
- Cabanelas, G. (2003). *Diccionario Jurídico Elemental*. Argentina: Heliasta.
- Campos, H. (s.f.). *Diccionario de sociología*. Recuperado de:
<http://ciberconta.unizar.es/leccion/sociodic>
- Carcanholo, R. (2013). *La categoría marxista de trabajo productivo*. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425541207001>
- Castillo, H. (1984). *El basurero. Antropología de la miseria*. Primera edición. México: Editores Asociados Mexicanos, S.A.
- Castillo, C. y García, J. (2001). *Marx, entre el trabajo y el empleo*. Recuperado de:
<https://eprints.ucm.es/6745/1/0123.pdf>
- Castro, E. (2013). *Derecho adquirido e irrenunciable*. La Paz, Bolivia. Periódico La Razón, Gaceta Jurídica. 29 de noviembre.
- Centro de estudios para el desarrollo laboral y agrario (CEDLA). (2016). *Dossier Informativo. La Lucha de los Trabajadores de La Paz Limpia*. La Paz, Bolivia.
- Córdova, C. (s.f.). *Por qué se celebra el Día del Trabajo*. FUNBOLIDER. Recuperado de:
<http://www.funbolider.org/por-que-se-celebra-el-dia-del-trabajador/>
- Dick, A. (2002). *El manual práctico laboral*. La Paz – Bolivia. Editorial, Comunicaciones el País; La Razón.

- Engels, F. (1876). *El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre*. Primera edición: En la revista Die Neue Zeit, Bd. 2, N° 44, 1895-1896.
- Escartín, E. (s.f.). *Historia del pensamiento económico. Tema 12. Adam Smith*. Recuperado de: [https://personal.us.es/escartin/Adam_Smith%20\(1\).pdf](https://personal.us.es/escartin/Adam_Smith%20(1).pdf)
- Escartín, E. (s.f.). *Historia del pensamiento económico. Tema 16. David Ricardo*. Recuperado de: <https://personal.us.es/escartin/Ricardo.pdf>
- Espinoza, M. (2013). *Responsabilidad social ambiental, caso proyecto de reciclaje ECO-PUCE*. (Tesis de Grado). Pontifica Universidad Católica del Ecuador. Quito, Ecuador
- Estado Plurinacional de Bolivia. *Estructura organizativa del Poder Ejecutivo del Estado Plurinacional*. D.S. N° 29894. (7 de febrero de 2009).
- Estado Plurinacional de Bolivia. *Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia*. (7 de febrero de 2009)
- Estado Plurinacional de Bolivia. *Decreto Supremo N° 108*. (1° de mayo de 2009).
- Estado Plurinacional de Bolivia. *Decreto Supremo N° 4501*. (1 de mayo de 2021)
- Estado Plurinacional de Bolivia. (2011). *Diagnóstico de la gestión de residuos sólidos en Bolivia*. La Paz, Bolivia. Ministerio de Medio Ambiente y Agua, Dirección General de Gestión Integral de Residuos Sólidos y la Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo.
- Estado Plurinacional de Bolivia. (2012). *Gaceta Constitucional Plurinacional N° 2*. La Paz, Bolivia. Tribunal Constitucional Plurinacional.
- Estado Plurinacional de Bolivia. (2013). *Censo de Población y Vivienda 2012 (CNPV 2012)*. La Paz, Bolivia. Instituto Nacional de Estadística (INE).
- Estado Plurinacional de Bolivia. (2016). *Anuario estadístico 2015*. La Paz Bolivia. Instituto Nacional de Estadística (INE).
- Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Madrid: Traficante de sueños.
- Fundación Jubileo. (s.f.). *Presupuesto por programas-sectores y tipo de gasto. Gobiernos Autónomos Municipales*. Recuperado de: <https://jubileobolivia.com/presupuestos/>
- González, M. (2017). *Entre basura y realidades sociales. La pepena urbana y la recolección informal de residuos en Orizaba, Veracruz*. Primera edición. México: Hidalgo.
- Gobierno Autónomo Departamental de Pando. (2010). *Plan Departamental de Desarrollo Territorial de Pando 2011 – 2015. Visión integral del desarrollo amazónico. Plan Vida*. Pando, Bolivia. Secretaría de planificación y financiamiento externo.

- Gobierno Autónomo Municipal de Cobija. (2016). *Plan Territorial de Desarrollo Integral 2016-2020*. Pando, Bolivia.
- Gobierno Autónomo Municipal de Cobija. *Reglamento de ajustes administrativos y financieros, en el Órgano Ejecutivo del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija*. Decreto Municipal N° 002. (13 de enero de 2017)
- Gobierno Autónomo Municipal de Cobija. *Aprueba la organización y funcionamiento del servicio municipal de aseo urbano (SEMASUR); así como incorpora 30 ítems en cumplimiento a la Ley N° 321 de 18 de diciembre de 2102, en el Órgano Ejecutivo del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija*. Decreto Municipal N° 003. (16 de enero de 2017)
- Gobierno Autónomo Municipal de Cobija. (2019). *Informe SEMASUR 027/2019*. Cobija, Bolivia.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. 3ra edición. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta edición. México: Mc Graw Hill.
- Honorable Consejo Municipal de Cobija. *Ley Municipal Autonómica*. N° 012/2014. (21 de agosto 2014)
- Instituto de Investigaciones Jurídicas. (1984). *Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo VII*. México. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Instituto Nacional de Estadística. (2013). *Censo de Población y Vivienda 2012. Población por provincias y municipios, Censos 2001 y 2012. Tasas de crecimiento intercensal*. La Paz Bolivia: INE.
- Isuani, E. (1985). *Los orígenes conflictivos de la seguridad social argentina*. Buenos Aires, Argentina: Centro Editor de América Latina.
- Jara, D., Molina M. y Romero, V. (s.f.). *Análisis de precariedad en las empresas públicas de servicio del municipio de Sucre*. Recuperado de:
https://www.usfx.bo/nueva/Dicyt/Handbooks/Ciencias%20Economicas,%20Administrativas%20y%20Financieras_1/Ciencias%20Economicas_Handbook_Vol%20I/PAPERS_23/articulo_11.pdf
- Konstantinov, F. V. (1982). *Los fundamentos de la filosofía marxista*. México: Grijalbo S.A.
- Lora, G. (1946). *Tesis de Pulacayo. Tesis Central de la Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia*. Llallagua, Bolivia.
- Lora, G. (1991). *Elementos del marxismo*. La Paz, Bolivia: Editorial, Muela del Diablo.

- Marx, K. y Engels, F. (1848). *Manifiesto Comunista*. Alemania.
- Marx, K. (1894). *El Capital, Tomo III*. Publicado por Federico Engels.
- Ministerio de Medio Ambiente y Agua, VAPSB/DGGIRS. (2011). *Diagnóstico de la gestión de residuos sólidos en el Departamento de Pando*. Primera edición. La Paz, Bolivia: Dirección General de Gestión Integral de Residuos Sólidos.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. (2020). *Guía de derechos laborales*. Bolivia: Biblioteca Laboral.
- Miranda, O. y Tiñini, G. (2006). *Producción y desarrollo artesanal de la historieta impresa (Cómics) en Bolivia de 1980 a 2000*. (Tesis de grado). Universidad Autónoma Gabriel René Moreno. Santa Cruz, Bolivia.
- Moreno, J. (2006). *Fundamentos de Derecho del Trabajo, Ley General y procedimiento*. Oruro – Bolivia: Latinas Editores.
- Mora, J. (2004). *El problema de la basura en la ciudad de México*. México. Adolfo Cristlieb Ibarrola, Fundación de Estudios Urbanos y Metropolitanos.
- North, G. (2018). *La visión de Marx de la división del trabajo*. Recuperado de: <https://mises.org/es/wire/la-visi%C3%B3n-de-marx-de-la-divisi%C3%B3n-del-trabajo>
- Olmedo, R. (1998). *Diccionario práctico de la administración pública municipal*. México: Comuna.
- Organización Internacional del Trabajo. (2007) *Informe sobre Horas de trabajo en el mundo*. Recuperado de: <http://www.oei.es/noticias/spip.php?article424>
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Educación obrera para el trabajo decente. Formas de explotación laboral 6*. Argentina. EMTD, Equipo Multidisciplinario de Trabajo. Confederación General del Trajo R.A.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Educación obrera para el trabajo decente. Dimensiones del trabajo decente 1*. Argentina. EMTD, Equipo Multidisciplinario de Trabajo. Confederación General del Trajo R.A.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Tiempo de trabajo*. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Panorama laboral 2020. América Latina y el Caribe*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf
- Ortiz, U. (2003). *Diccionario de metodología de la investigación científica*. México. Limusa.

- Ossorio, M. (2012). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Argentina: Heliasta S.R.L.
- Pampillón, R. (2008). *Diccionario de economía*. Madrid, España. IE Business School. Recuperado de: https://economy.blogs.ie.edu/files/2008/06/Nuevodiccionario_Econ.pdf
- Partido Obrero Revolucionario. (2007). *Masas N° 2061*. La Paz, Bolivia: P.O.R.
- Partido Obrero Revolucionario (P.O.R.). (2010). *A propósito de la consigna del salario “justo” o “digno”*. La Paz – Bolivia. Masas N° 2181. Publicado el 30 de julio.
- Peña, E. (2011). *Las Garantías Constitucionales*. Recuperado de: <http://eleazar-legal.blogspot.com/2011/12/las-garantias-constitucionales.html>
- República de Bolivia. *Ley General de Trabajo*. (8 de diciembre de 1942)
- República de Bolivia. *Reglamento de la Ley General de Trabajo*. D.S. N° 224. (23 de agosto de 1943)
- República de Bolivia. *Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional y Bienestar*. Decreto Ley N° 16998. (2 de agosto de 1979).
- República de Bolivia. *Decreto Supremo N° 21060*. (29 de agosto de 1985).
- República de Bolivia. *Decreto Supremo N° 21137*. (30 de noviembre de 1985)
- República de Bolivia. *Ley de Municipalidades*. Ley N° 2028. (28 de octubre de 1999)
- Reyes, J. (2006). *Fundamentos de derecho del trabajo, ley general y procedimientos*. Oruro – Bolivia: Latinas Ediciones.
- Ricoy, C. (2005). *La teoría del crecimiento económico de Adam Smith*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4255/425541308001.pdf>
- Rivera, M. (2017). *Prevalencia de enfermedades en los trabajadores de barrido y limpieza de calles (EMAC-EP), Cuenca 2017*. Cuenca, Ecuador. Universidad de Cuenca, Facultad de Ciencias Médicas, Carrera de Enfermería.
- Rodríguez, C. (2009). *Diccionario de economía: etimológico, conceptual y procedimental*. Mendoza, Argentina. Recuperado de: <https://www.eumed.net/diccionario/dee/dee.pdf>
- Rojas, R. (1998). *Guía para realizar investigaciones sociales*. Vigésima segunda edición. México: Plaza y Valdés Editores, S.A.
- Sandoval, R. (1998). *Metodología y Técnicas de Investigación*. 2da edición. Oruro, Bolivia: Latina Editores.
- Sabino, C. (1991). *Diccionario de economía y finanzas*. Recuperado de: <http://paginas.ufm.edu/SABINO/ingles/book/diccionario.pdf>

- Sistema Integral de Pensiones. *Resolución Administrativa APS/DPC/DJ/N° 432-2011*. (23 de noviembre de 2011). Recuperado de:
<https://www.afp-futuro.com/www/doc/doc/CONSULTORES.pdf>
- Smith, A. (1776). *La riqueza de las naciones*. Londres, Inglaterra: Alianza Editorial, S.A. Traducido por Carlos Rodríguez Braun en 1994.
- Viggiano, A. (2011). *Enfermedades prevalentes en los trabajadores encargados de la recolección de residuos en la ciudad de Rosario*. Rosario, Argentina. Universidad Abierta Interamericana, Facultad de Ciencias Médicas, Carrera de Medicina.
- Zuñiga, A. (2017). *Alimentación y rendimiento laboral*. Recuperado de:
<https://obs.ucr.ac.cr/prosalud/wp-content/uploads/2020/06/Alimentacio%CC%81n-y-Rendimiento-Laboral.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1

TASA DE ASEO URBANO INCLUIDA EN LA FACTURA DE ENERGÍA ELÉCTRICA

ENDE
CORPORACIÓN
Empresa Nacional de Electricidad

FACTURA NIT: 1023187029

ZONA FRANCA
SIN DERECHO A CREDITO FISCAL

N° FACTURA: 70846
N° AUTORIZACION: 296401100015948

CASA MATRIZ: Calle Colombia No. 655 Zona Central
Casilla 565 - Tel.: (591-4) 4520317 - Fax: 4520318
Cochabamba - Bolivia

SUCURSAL 1: Km. 3 carretera Porvenir
Tel.: 8422269 - 800101095
Cobija - PANDO

ORIGINAL
Generación, captación y distribución de energía eléctrica

Lugar y Fecha de Emisión: Cobija, 31/10/2021
Cliente: TIÑINI ZELADA, GUILLERMO JESUS
Dirección: URB. NUEVA COBIJA

Periodo de Consumo: Del 16/09/2021 AL 15/10/2021 Días: 29 Periodo: Octubre/2021
Lectura Anterior: 1501.00 Lectura Actual: 1563.00 Medidor: 03171871
Consumo: 62.00 Potencia: 0.00 Vencimiento: 30/11/2021
Tipo de Lectura: Normal Multiplicador: 1.00 Próxima Medición: 15/11/2021

Entidad: LA PROMOTORA
Cajero: MELISSA SALAZAR F-4206255

NIT: 3415545
Cuenta: 36135 CBJ-6202-227-00
Categoría: DOM DOMICILIARIO SI

CONCEPTO	IMPORTE Bs
Importe por Energía/Potencia:	44.58
Créditos/Débitos/Devolución:	0.00
Descuento por Vejez (Ley 1886):	0.00
Descuento por Tarifa Dignidad:	11.15
Importe por Conexión/Reconexión:	0.00
Tasa de Alumbrado Público:	4.46
Tasa de Aseo y Recojo de Basura:	12.00

Son: CUARENTA Y NUEVE, 89/100 Bolivianos
Lugar y Fecha de Pago: Cobija, 02/12/2021 12:57:13
Código de Control: 93-A3-80-63-0E

IMPORTE TOTAL A PAGAR: 49.89
Fecha Límite de Emisión: 27/11/2021

ESTA FACTURA CONTRIBUYE AL DESARROLLO DEL PAIS. EL USO ILICITO DE ESTA SERA SANCIONADO DE ACUERDO A LEY.
Ley Nro. 453: El proveedor deberá suministrar el servicio en las modalidades y términos ofertados o convenidos.

Factura de energía eléctrica, donde está incluida
la tasa de Aseo y Recojo de Basura

CONCEPTO	IMPORTE Bs
Importe por Energía/Potencia:	44.58
Créditos/Débitos/Devolución:	0.00
Descuento por Vejez (Ley 1886):	0.00
Descuento por Tarifa Dignidad:	11.15
Importe por Conexión/Reconexión:	0.00
Tasa de Alumbrado Público:	4.46
Tasa de Aseo y Recojo de Basura:	12.00

Tasa de Aseo y Recojo de Basura

ANEXO 2

INFORME SEMASUR 027/2019



GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE COBIJA
Servicio Municipal de Aseo Urbano
SEMASUR



Cobija, 8 de abril de 2019
SEMASUR-027/2019

Señor:
Lic. Guillermo Tinini Zelada
DOCENTE
UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO
Presente -

Ref.: RESPUESTA A "SOLICITUD DE INFORMACIÓN"

De mi consideración

Saludo a usted cordialmente, en atención a nota sin CITE con Ref.: "SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOBRE LOS TRABAJOS DEPENDIENTES DE ASEO URBANO DE COBIJA", misma que hace referencia a:

- Nómina de Trabajadores
- Horario de Trabajo
- Cantidad de basura que se genera diariamente en Cobija
- Escala salarial de los trabajadores

En este entendido a su requerimiento pongo de conocimiento suyo lo siguiente:

- **Nómina de Trabajadores**
Por derecho a la privacidad no se le puede proporcionar la nómina del personal
- **Horario de Trabajo**
El Servicio Municipal de Aseo Urbano - SEMASUR, tiene programado la prestación de servicio de aseo urbano tres turnos

Turno	Horario
Noche	23.00 a 05.30
Diurno	06.00 a 13.30
Vespertino	14.30 a 21.00

- **Cantidad de basura que se genera diariamente en Cobija**
La generación per capita de los residuos sólidos que tiene la población de Cobija es de 0.504 Kg/Hab./Día, la población proyectada para la gestión 2019 es de 72.604 Hab., en este entendido la generación de residuos sólidos día es de 36.592 Kg/Hab./Día en toneladas 36.6 TN/Hab./Día



GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE COBIJA
Servicio Municipal de Aseo Urbano
SEMASUR



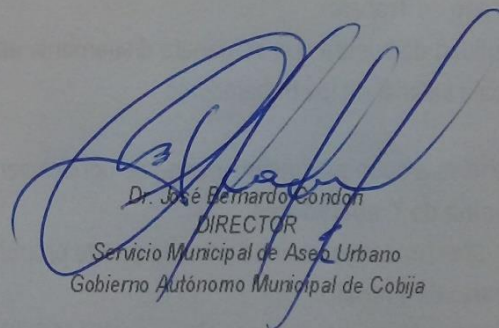
• **Escala salarial de los trabajadores**

Personal	CANTIDAD	Bs.
Directora	1	7.960,85
Jefe Adm. Y Coord. Gral - Profesional II	1	5.520,00
Jefe Operativo y Mantenimiento de Vehículos - Profesional II	1	5.520,00
Responsable de Almacén - Profesional III	1	4.800,00
Responsable de Personal - Profesional IV	1	4.500,00
Técnico I - Supervisor	9	3.858,00
Técnico II - Chofer	8	3.436,80
Apoyo Personal I - Operarios	10	2.868,00
Apoyo Personal II - Barrenderos	9	2.520,00
Personal de Apoyo I - Operarios	15	2.868,00
Personal de Apoyo II - Barrenderos	33	2.520,00

TIPO DE CONTRATO	CANTIDAD
Eventual	2
Permanente 1	27
Permanente 2	27
Consultores en Línea	33
	89

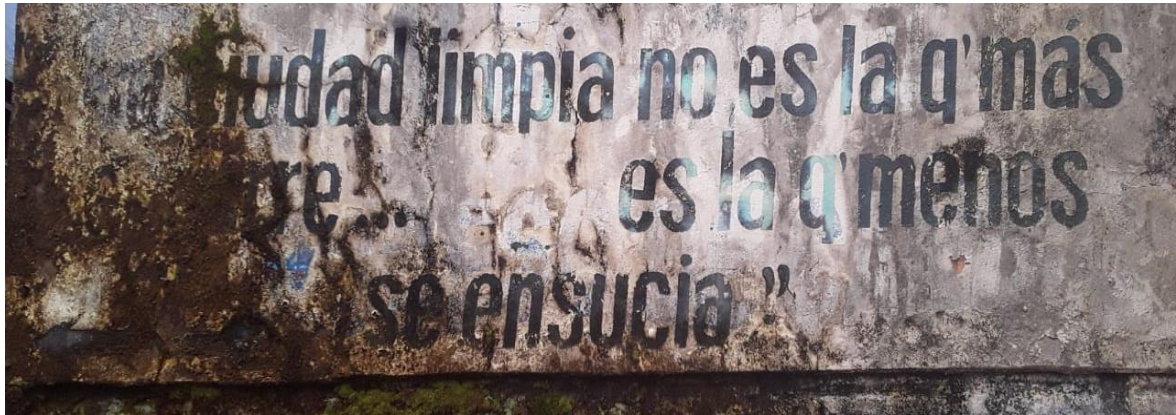
Sin otro particular me despido con la mayor distinción.

Atentamente,


Dr. José Bernardo Condon
DIRECTOR
Servicio Municipal de Aseo Urbano
Gobierno Autónomo Municipal de Cobija

ANEXO 3

REFLEXIÓN EN EL MERCADO CENTRAL



Reflexión que se puede leer en una pared del Mercado Central
de la ciudad de Cobija, que dice:
“Una ciudad limpia no es la que más se barre ...es la que menos se ensucia”

ANEXO 4

CRECIMIENTO DE LA POBLACIÓN DE PANDO 2001 - 2012

BOLIVIA: POBLACIÓN POR PROVINCIAS Y MUNICIPIOS, CENSOS 2001 Y 2012, TASAS CRECIMIENTO INTERCENSAL

DEPARTAMENTO, PROVINCIAS Y SECCIONES	Censo 2001	TASA ANUAL DE CRECIMIENTO INTERCENSAL 1992-2001 (%)	Censo 2012	TASA ANUAL DE CRECIMIENTO INTERCENSAL 2001-2012 (%)
BOLIVIA	8,274,325	2.74	10,027,262	1.57
Primera Sección Porvenir	3,713	1.92	7,948	4.77
Segunda Sección Bolpebra	1,194	0.60	2,173	4.03
Tercera Sección Bella Flor	2,305	-2.23	3,909	3.67
Provincia Manuripi	8,230	1.21	14,986	4.04
Primera Sección Puerto Rico	4,003	1.03	6,239	3.21
Segunda Sección San Pedro	1,082	-2.37	2,991	5.71
Tercera Sección Filadelfia	3,145	3.04	5,756	4.06
Provincia Madre de Dios	9,521	1.75	24,070	5.41
Primera Sección Puerto Gonzalo Moreno	3,810	3.19	8,160	4.77
Segunda Sección San Lorenzo	3,471	1.34	7,652	4.89
Tercera Sección Sena	2,240	0.23	8,258	6.52
Provincia Abuná	2,996	1.32	4,049	2.33
Primera Sección Santa Rosa del Abuná	2,097	3.09	2,395	1.11
Segunda Sección Ingavi (Humaita)	899	-1.95	1,654	4.09
Provincia Federico Román	2,242	4.23	7,034	6.10
Primera Sección Nueva Esperanza	740	4.86	2,068	5.75
Segunda Sección Villa Nueva (Loma Alta)	993	2.21	3,275	6.24
Tercera Sección Santos Mercado	509	8.35	1,691	6.26

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística

ANEXO 5

FICHA DE OBSERVACIÓN

Universidad Amazónica de Pando
Dirección de Posgrado
Maestría en Desarrollo Social
Pando - Bolivia
2021

Tesista – Investigador
Guillermo Jesús Tiñini Zelada

FICHA DE OBSERVACIÓN

Fecha:	N° de ficha:
Hora de inicio:	Hora final:
Acontecimiento, evento o actividad:	
Objetivo: Observar cuales son las condiciones en las que desarrollan su trabajo los barrenderos, barrenderas y operarios de SEMASUR.	
Nombre del observador:	

ANEXO 6

GUÍA DE ENTREVISTAS

Universidad Amazónica de Pando
Dirección de Posgrado
Maestría en Desarrollo Social
Pando - Bolivia
2021

Tesista – Investigador
Guillermo Jesús Tiñini Zelada

ENTREVISTA N° 1

TRABAJADORES DE ASEO URBANO DEL MUNICIPIO DE COBIJA

Objetivo: Recolectar información sobre las condiciones en las que desarrollan su trabajo los barrenderos, barrenderas y operarios de SEMASUR, desde la perspectiva de los trabajadores.

1. ¿Dónde vive usted?
2. ¿Cómo se traslada desde su casa hasta su fuente de trabajo?
3. ¿Cuánto tiempo tarda en el trayecto de su casa a su fuente laboral?
4. ¿A qué hora sale de su casa para llegar puntual a su trabajo?
5. ¿Cuál es su horario de trabajo?
6. ¿Cuál es la ruta que usted recorre limpiando diariamente?
7. ¿Cuántas veces le dieron dotación de la ropa de trabajo en la gestión 2020?
8. ¿Cómo es la ropa de trabajo que les dotan en época de lluvia?
9. ¿Cada cuánto le dieron dotación de guantes, barbijo y botas en la gestión 2020?
10. ¿Cómo son los servicios de aseo personal en su trabajo?
11. ¿Cómo son las medidas de higiene y seguridad laboral en su trabajo?
12. ¿Cuáles son las condiciones anímicas que usted tiene durante su jornada laboral?
13. ¿Qué tipo de peligros son más comunes durante su jornada laboral?
14. ¿Cuál es su opinión sobre el manejo de la basura que tienen las personas?
15. ¿Su salario es suficiente para satisfacer todas sus necesidades básicas?

ENTREVISTA N° 2

AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS DE LA UNIDAD DE ASEO URBANO DEL MUNICIPIO DE COBIJA

Objetivo. Recolectar información sobre las condiciones en las que desarrollan su trabajo los barrenderos, barrenderas y operarios, desde la perspectiva de las autoridades administrativas de EMASUR.

1. ¿Cuáles son las condiciones laborales de los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija?
2. ¿Cuáles son las condiciones de seguridad en las que desarrollan su labor los trabajadores de aseo urbano del Municipio de Cobija?
3. ¿Cuáles son las condiciones de higiene en las que desarrollan su labor los trabajadores de aseo urbano del Municipio de Cobija?
4. ¿Cuáles son las dificultades laborales por las que atraviesan diariamente los trabajadores de aseo urbano del Municipio de Cobija en el cumplimiento de sus funciones?
5. ¿Cuáles son las condiciones de los camiones que se utilizan para el recojo de basura?
 - ¿Los motorizados son adecuados para el recojo de basura o son improvisados?
 - ¿Con cuántos camiones cuenta al Unidad de aseo urbano?
 - ¿Cuántos están en funcionamiento?
6. ¿En qué medida cumplen con las rutas establecidas para el recojo y limpieza de basura en Cobija?
7. ¿Con que herramientas cuentan los trabajadores de aseo urbano para realizar su trabajo de limpieza?
8. ¿Cada cuánto reciben dotación de ropa de trabajo los operarios de aseo Urbano y legalmente cuanto deberían recibir?
9. ¿Cada cuánto reciben dotación de guantes, botas y barbijos los trabajadores de aseo Urbano?

ENTREVISTA N° 3

DIRIGENTES SINDICALES DE LOS TRABAJADORES DE ASEO URBANO DEL MUNICIPIO DE COBIJA

Objetivo: Recolectar información sobre las condiciones en las que desarrollan su trabajo los barrenderos, barrenderas y operarios de SEMASUR, desde la perspectiva de los dirigentes sindicales de este rubro.

1. ¿Cuántos trabajadores de Ase Urbano son sindicalizados y cuantos consultores?
2. ¿Cuáles son las condiciones laborales de los trabajadores de aseo urbano del municipio de Cobija?
3. ¿Cómo se trasladan los trabajadores a sus fuentes de trabajo?
4. ¿Realizan su trabajo los días feriados y domingos?
5. ¿El horario nocturno es voluntario o designado?
6. Durante la pandemia los trabajadores de aseo urbano realizaron la labor de trasladar los restos de las personas que fallecieron por el COVID-19 ¿Ese trabajo fue voluntarios o designado?
- 6.1. ¿Quiénes realizaron ese trabajo?
7. ¿Cuáles son las condiciones de seguridad en las que desarrollan su labor los trabajadores de aseo urbano del Municipio de Cobija?
8. ¿En cuál seguro de salud están asegurados los trabajadores de Aseo Urbano?
9. ¿Cuáles son las condiciones de higiene en las que desarrollan su labor los trabajadores de aseo urbano del Municipio de Cobija?
10. ¿Cuáles son las dificultades laborales por las que atraviesan diariamente los trabajadores de aseo urbano del Municipio de Cobija?
11. ¿Cuáles son las condiciones de los camiones que se utilizan para el recojo de basura?
 - ¿Los motorizados son adecuados para el recojo de basura o son improvisados?
 - ¿Con cuántos camiones cuenta al Unidad de aseo urbano?
 - ¿Cuántos están en funcionamiento?
12. ¿En qué medida cumplen con las rutas establecidas para el recojo y limpieza de basura en Cobija?
13. ¿Cada cuánto reciben dotación de ropa de trabajo los operarios de aseo Urbano y legalmente cuanto deberían recibir?
14. ¿Cada cuánto reciben dotación de guantes, botas y barbijos los trabajadores de aseo Urbano?
15. ¿Qué criterio tiene sobre el salario que se les remunera por el trabajo que realizan?
16. ¿Cómo influye las condiciones laborales de los trabajadores de aseo urbano del Municipio de Cobija en su de vida diaria?

ANEXO 7

MATRIZ DE ANÁLISIS DE DATOS DE ENTREVISTAS 1 (TRABAJADORES DE ASEO URBANO)

Al que madruga Dios lo ayuda	De mi casa a mi trabajo	Mi ruta de trabajo
DS.2. Nosotros entramos a las cinco en punto y salimos a la una. T.2. Salgo a las cuatro y media. Mi horario de trabajo es desde 5:00 de la mañana hasta las 11:00 de la mañana. T.3. Dos y media salgo, una cuarta hora llego hasta la plaza principal, en moto vengo, en moto. T.4. Más antes salía a las tres de la mañana, pero, últimamente salgo 4:30 para llegar en punto al trabajo. Bueno, nosotros a las 5 entramos, a veces cuando queremos salir más temprano entramos más antes. T.5. Cuatro y media...Yo trabajo desde las cinco en punto hasta las once, once y media. T.6. Tengo que venirme a las seis...seis y media tengo que venirme o siete menos veinte porque mi horario de entrada de mi es a las siete de la mañana, hasta las tres de la tarde. T.7. Yo me despierto a las dos de la mañana, dos y media, y casi a las tres salgo. Mayormente es las tres, tres y cuarto, así entro, cuando llego tarde, así, a pie no ve. Bueno hasta las ocho, apenas termino eso. Yo vuelvo a mi ruta porque hasta las once y media tenemos que estar, pese que ya terminé, yo tengo que estar ahí porque vienen los supervisores, hace firmar la primera en la mañana y para la salida nosotros tenemos que estar en nuestra ruta, solamente salgo a desayunar y luego vuelvo. T.8. A las tres y cuarenta y llego aquí a las tres y cincuenta y cinco. Entro a las cuatro hasta las diez y media.	DS.2. Tengo moto no, para trasladarme. T.2. En moto nomás. Yo pago de mi sueldo. 20 minutos, a veces, máximo 30 minutos tardo. T.3. Yo tengo moto, yo compro, yo me compro gasolina, la institución no me da, vengo a trabajar y me voy también, así. T.4. Solo caminando. Como yo camino rápido lo hago en 15 minutos. T.5. Yo en pie tengo que trasladarme. No, casi unas, en pie, con calma, media hora nomás, aquí media hora estoy llegando a mi casa; tardando, siempre, pero, yo tardo pues. T.6. Yo, vengo en una motito que me saqué a crédito, no, y pagué así, cada que me pagaban mi sueldo iba pagando de a poco hasta que la terminé de pagar, recién, hace dos años que tengo mi motito. Cuando yo vengo manejando tardo unos quince minutos. T.7. Bueno, de allá venimos muchas veces a pie, si hay taxi, taxi también, mientras mi esposo está aquí él me trae también. Bueno, es una hora y media hasta aquí desde allá a pie; en moto es 35 minutos. T.8. En moto, que es propiedad mía.	DS.2. En barrio Tajibos, el barrio Los Bosques, la Avenida Internacional. T.2. Desde la FEC-V hasta la rotonda del aeropuerto. T.3. Plaza Principal, Potosí y después Humber Terrazas. T.4. Del semáforo de 27 de Mayo hasta la feria...hasta el monumento a Pando. T.5. Yo limpio desde el puente del aeropuerto, imagínate no, aquél semáforo, hasta el semáforo de Nazaria, hasta ahí; ambos lados yo limpio. T.6. Ahorita, en este tiempo, estoy trabajando en horario de oficina, en la oficina, tengo que cumplir las ocho horas de trabajo. Porque tuve un accidente el 2016, tuve un accidente donde me quebré el brazo, me quebraron el brazo, de ese motivo me han trasladado aquí, a la oficina, como apoyo a limpieza, apoyo a entregar material, apoyo para combustible, para llevar notas a la alcaldía, y esa es la rutina que vengo a hacer todos los días. Mi ruta de trabajo era allá en la...en Vaca Diez medio, toda Villa Cruz, toda la cruz, para allá al fondo, la plaza, todo eso. T.7. Mercado central. T.8. Del Surtidos Tisty a la plaza Huber Terrazas.

Dotación de material	Escasez de material
T.2. A lo que me acuerdo, creo que es dos veces...solo una vez nomás, nos dieron zapatos y uniforme de bioseguridad T.3. Sí, a nosotros unito (guantes) nos da para la semana, casi no usamos también, yo no uso mucho, algunos usaran, a los ayudantes parece que les dan todos los días; igual barbijos todos los días. T.4. Sí, mi chamarra sí, porque mi pantalón no, siempre nos dan así nomás los chalecos y una polera, siempre así nos dotan...nos dan botines, chaleco y ropa de agua, para lluvia, no, eso nomás siempre nos dan, sombrero. T.5. Uno, el año pasado nos dieron una bota, pero, ya van a ser dos años ya, son dos años ya. Los guantos cada semana dan, los barbijos cada semana, seis barbijos. Escoba cada 15 días es; escoba 15 días nomás aguanta, 15 días tiene que cambiar. Las bolsas cada semana tres paquetes dan, esos tres paquetes cada semana tienen que aguantar; cada paquetito a diez bolsitas nomás tiene, 30 bolsas nomás tienen. A veces gasto yo ocho bolsas, en mi ruta ocho bolsas gasto yo por día: arriba tres, cuatro hoy día voy a gastar, así, taqueando, taqueando. T.6. Y sobre el material que nos dan, por decir, el guante...el guante, un guante nos dan para dos semanas. Lo único que nos dan son seis barbijos. Nos dan barbijos...un barbijo cada día, o sea para mí me dan cinco barbijos porque es de lunes a viernes que yo vengo a hacer el trabajo...Para mí no es suficiente porque, digamos, uno transpira, peor ahorita en este tiempo, transpira y ya uno así todo sudado igual nomás tiene que tenerlo; por decir, yo, desde que dentro, desde las siete de la mañana hasta las tres de la tarde, yo tengo que estar con ese barbijo, hay veces nos da alergia con ese barbijo porque no lo podemos cambiar, para hacernos durar ese barbijo que nos dan. T.7. Ahora sí, pero, como le dije anteriormente fue muy pésimo. T.8. Hay alcohol, guantes, barbijo, escobas, todo eso. Me dan guantes dos veces a la semana, barbijos nos dan para toda una semana siete. Sólo lo utilizo para mi hora de trabajo.	T1. La verdad no tengo conocimiento, pero, por lo menos dos veces al año deberían entregarnos por seguridad industrial. T.2. Por esa parte hemos vivido un poco de escases porque en mayor parte no había. Hay momentos en que teníamos que hacer bloqueo para que nos den, no puedo decir que nos han dado, así, 100%. A veces nos comprábamos, comprábamos porque no teníamos. Como le digo una parte nos ha dado, por otra parte, nos ha hecho faltar mucho, en esa parte si hemos sufrido mucho. Hay semanas que barriamos sin bolsa, sin nada, nosotros hemos comprado, también hemos encontrado cartones para tratar de llenar los cartones. T.3. El año pasado no nos dieron nada, absolutamente nada, porque nos ha perjudicado la pandemia también, esa enfermedad nos ha afectado...no nos ha dado nada siempre. T.4. El año pasado no muy seguido por que se suponía que no había dinero para comprar material T.5. Si falta yo tengo que hacer lo posible, buscar bolsas o yute, hay tenemos que llenar nosotros, de esa forma completamos, así nosotros trabajamos, a veces te falta. T.6. Cuando no hay materiales aquí, en la oficina, porque nos informan los supervisores, entonces tiene que comprarse la persona, y si en caso no hubiera dinero para comprarse se la deja nomás juntada la basura en la calle, eso nos dan orden los supervisores. T.7. Bueno, los años anteriores eran cada que nosotros íbamos a pedir nuestro material nos daban. Después de eso, cuando entró Gatty, ya fue mermando, hasta que al último no había, nosotros nos comprábamos guantes, las bolsas para poder alzar, así hemos terminado con él, casi no siempre fue mucho que nos hayan atendido. Muchos de nuestros compañeros mayormente hemos tenido que comprarnos. Materiales, bolsas para recoger basura, guantes nos comprábamos nosotros. Si no había bolsas era que nosotros nos comprábamos, ahora sí de nosotros se acababa teníamos que inventarnos, en cartones, en algunas bolsas, así lo hacíamos, pero, la cuestión era recoger, que lo dejemos limpio, aunque no nos valoraban los alcaldes. Por ejemplo, acerca de esta pandemia no tuvimos un poco de apoyo de ellos, nada de las autoridades.

Cantidad de movilidades	Condiciones de las movilidades
T.1. Ahorita sólo contamos con un INO, pero, no contamos más con ninguna movilidad, están parados; tenemos dos volquetas prestadas de maestranza, funciona una ahorita, la única que está trabajando y el INO. Las demás movilidades son contratadas por el municipio, ellos se encargan de contratar a su personal y trabajan. Así, particulares,	T.1. Yo creo que se debería mejorar en el equipamiento de las movilidades, no, tener unos buenos carros porque eso es lo que se necesita ahorita; y, bueno, tenemos la voluntad de trabajar, pero, si no tenemos las condiciones no lo podemos realizar.

no...No son consultores, ellos trabajan aparte, son empresas que se han adjudicado a un barrio, algunas rutas, no; la verdad no tengo entendido como funciona, tenemos el administrador de SEMASUR, él tiene pleno conocimiento, no.	
--	--

Dotación de ropa de trabajo en la gestión 2020	Dotación de ropa de trabajo en la gestión 2021	Dotación de ropa para época de lluvia
T.1. Bueno, los últimos años si nos han dotado, una vez al año, la indumentaria, el uniforme, para poder identificar al trabajador, para mayor seguridad, porque hemos ido exigiendo como sindicato que se nos dote la indumentaria para poder trabajar. T.2. A lo que me acuerdo, creo que es dos veces...solo una vez nomás, nos dieron zapatos y uniforme de bioseguridad. Overol, todo completo, no. Pero, ese uniforme de bioseguridad tapa todo el aire, nove, entonces uno transpira ahí adentro y es nomás que uno se deshidrata, por eso no me puse. Es muy caliente, porque es muy caliente, uno deshidrata ahí adentro, porque yo veo que en el transcurso que yo estoy barriendo toda mi espalda esta mojada y así que muy mojado. Durante, el día me cambio...sí me cambio. T.3. El año pasado no nos dieron nada, absolutamente nada, porque nos ha perjudicado la pandemia también, esa enfermedad nos ha afectado...no nos ha dado nada siempre. T.4. Si nos dieron; overol, sombrero, un par de botines. Sigo usándola, ya esta vieja, pero, igual sirve, sigo usando. T.5. Año pasado no nos han dado un año ya, eso no servía todavía ya, todo TANTA ya está eso, más o menos ese amarillo que me está sirviendo. Nosotros no tenemos ropa para cambiar diario. Yo tengo que lavar, llegando tengo que lavar yo, a veces tiene que secar, la misma ropa tengo que ponerme yo; a veces no pues, nosotros con la misma ropa tenemos que venir, esa ropa también tiene que ser lavado también, esa ropa tenemos que ponernos nosotros. T.6. Ahorita mire que, en este tiempo, no nos han dado ni en el tiempo de la pandemia, lo único que nos dieron, no a todos no, en el tiempo de la pandemia nos dieron, a unos, a los que estábamos en apoyo en ese	T.1. No, yo creo que seguimos con nuestro uniforme, sino nos venimos con el que tengamos, con ropa normal nomas. No es de seguridad. T.2. Ahorita todavía no, nada. Solo estoy con chaleco de 2020. T.3. Todavía, todavía, recién está también, dice que no hay plata y yo creo que ya van a normalizar, será pues. T.4. Este año, no, de trabajo no. T.5. No, este año no hemos recibido todavía, no hemos recibido, no sé cuándo va a dar. T.6. Supuestamente nos dicen que cada año tiene que darnos una vez al año, pero, como le digo, durante la pandemia hasta este año no hemos recibido todavía. T.7. Estamos 21, no hemos recibido una ropa, que de diga así, para el trabajo. T.10. Todavía no.	T.1. Bueno, nos dan botas, chaleco, pantalones, también, nos han otorgado ropa de agua que no es factible para la lluvia, pero, nos han dado... nos moja igual, pero, nos han dotado, no es la adecuada para la lluvia, pero, si nos han dotado. T.2. En esa parte hay una precaria porque hay una, como, claro como ropa de agua nos da, pero, esa ropa de agua se...cuando una vez llueve empieza a llover todo se pasa ya...no es de condiciones, podría decir, no es de condiciones esa ropa de bioseguridad. No, no, porque cuando empieza a llover usted ya ve que siente que ya está mojando todo su cuerpo. T.3. Casi no es engomado, dicen que es engomado, pero, no es engomado, así, una lluvia ya pasa todo, nos moja, así hay veces en lluvia trabajamos, sufrimos también en lluvia; cuando es lluvia sufrimos siempre. T.4. Últimamente lo que nos dieron, el anteaño pasado, bien nomás...bien nomás porque las primeras que nos daban antes llovía y mucho nos mojábamos. T.5. Esa lluvia, nosotros tenemos esos amarillos, pero, la lluvia pasa, lluvia no tenemos para trabajar. T.6. Sí, nos dan ropa para agua, pero, medio que no es porque tenemos que ponernos doble para que así no nos mojemos mucho para venir, peor a mí en el traslado de allá, toda la carretera tengo que venir, buscar mis otras estrategias para poder llegar, no, y cambiarme el momento en que llego aquí, en la oficina, para no estar mojada todo el tiempo, porque con un ponchito y con eso que nos dan no nos cubre bien, No. T.7. Ropa de lluvia, sí nos dieron, pero, igualito era, como si estuviéramos con una ropa normal, así nos mojaba, nosotros con esa seguridad que hasta ahora nos dieron, pero, no, no es, parece que es para frío más bien, eso sí, es así. Este, nos dieron la UNITAS, nos dieron. Este también de los años anteriores...Bueno, tenemos nosotros

tiempo nos dieron, pero, no de parte del Alcalde sino de UNINEF que nos hizo llegar para los compañeros una ropa adecuada para que nos pongamos. T.7. Bueno, el año pasado, el 2019, 2020, no tuvimos ropa, no nos dieron, hasta ahora...Ahora, de otra institución nos dieron barbijo, guantes...nos dieron de una dotación, que era para los que tenían ese TRABAJO DIGNO porque dice ahí, hasta en el mismo barbijo dice ahí; unas botas de 41 que calzaban, así nos dieron, como una burla era, como íbamos a trabajar con ese grandotote, y toditos eran 41, 42, y así nos dieron.	nuestra ropa de uso no ve, con eso también...No, no es cada vez, es con nuestra ropa que tenemos, como también el uniforme que nos dieron anteriormente.
---	---

Servicios de aseo personal para los trabajadores en SEMASUR	Medidas de bioseguridad	Seguro de salud
T.2. Ahorita no, la verdad no puedo decir porque de aquí termino, me voy a mi casa...Aquí termino y me voy a mi casa, no voy hasta la oficina. T.3. No, no hay, nosotros sufrimos aquí, especialmente en este departamento no hay baño, no hay...hasta allá abajo hay que ir, nosotros estamos buscando...Del baño sufrimos, sí que no hay eso. Yo me aseo, a la ducha primero entro, después un poco a dormir, después algunas cositas quehaceres en la casa...En aquí, claro, con alcoholito nos lavamos, nada más, no hay agua pues. T.4. Yo no sabría decirle porque yo nunca voy al baño allá. Yo me aseo en mi casa llegando. T.5. No, nosotros a la casa tenemos que llegar; hasta su casa tiene uno que aguantar...nosotros en la calle no tenemos nada, donde sentarse; hasta la casa tiene que aguantar, desde las cuatro y media hasta las once y media tiene que aguantar, a veces nosotros podemos enfermarnos. T.6. Hay baños, hay ducha también, el que quiera entrar a bañarse puede pasar, porque hay; pero, lo han habilitado, pero, recién, no había más antes. Son dos baños y una ducha, pero,	T.1. Sí, nos dan guantes, barbijos, el cual no es suficiente, no, porque nosotros transpiramos, yo creo que un ahora que estamos utilizando el barbijo se nos moja, tenemos que cambiar, pero, nos dan un barbijo por día, el cual no es factible, no; deberían darnos por lo menos dos diarios, el cual no es suficiente para los operarios, esa es la falencia, no. T.2. Ese uniforme de bioseguridad tapa todo el aire, nove, entonces uno transpira ahí adentro y es nomás que uno se deshidrata, por eso no me puse. Es muy caliente, porque es muy caliente, uno deshidrata ahí adentro, porque yo veo que en el transcurso que yo estoy barriendo toda mi espalda esta mojada y así que muy mojado. T.3. Eso, tenemos el sindicato, ellos tampoco trabajan parece bien...este, alcohol nomás nos da, bioseguridad, barbijo, eso nomás es. T.4. Nos dan alcohol, barbijo y guantes. T.5. Los guantos cada semana dan, los barbijos cada semana, seis barbijos. T.6. Nos recomiendan...a la entrada tenemos el alcohol, un botecito, y los pies también para hacer la limpieza, ahí en la entrada de la oficina; mi persona siempre está ahí viendo para que la, cuando hay mucha aglomeración, yo les estoy diciendo siempre	T.1. Sí, tengo seguro. Este accidente lo tuve hace seis años atrás; hace seis años nosotros no teníamos seguro, el municipio no nos otorgaba el seguro. El seguro lo hemos logrado a través de un proceso que le hemos hecho al municipio para que podamos obtener, no, el seguro; gracias a Dios hemos logrado, tenemos. T.2. Sí, estamos asegurados en la Caja Nacional. T.3. Caja de caminos estoy asegurado. Yo no voy mucho, porque en pandemia, también, me enfermé dos veces, pero, yo no fui; primera vez fui, entonces me han dado paracetamol, iboprufero, glicofenaco, todas esas cosas nos han dado y con eso ya me sanado nomás también, entonces, la segunda igual ya he tomado eso, entonces ya estaba sano. T.4. Sí, en caja de caminos estoy asegurada, pero, tampoco no voy, porque el año pasado casi, en vez de curarme, casi me han matado...Ya no voy por eso, porque un día fui, estaba normal, me colocaron una inyección y casi me han paralizado de cintura para abajo; me había dado creo el Covid y ellos...según ellos me pusieron una penicilina que era para ¿cómo se llama esto?...para las amígdalas dice, pero, qué clase de medicina sería, pero, el hecho fue que me inyectaron y llegando a mi casa ya más fuerte dolor de cuerpo tenía y al día siguiente no podía ni levantarme ni para ir al baño; para mí era un sacrificio porque una semana estuve así con las piernas duras que no las podía doblar. T.5. Tengo, en la caja de caminos. Recién nos ha asegurado

nomás, hasta el momento...Si los operarios entraran a hacerse el aseo personal no da, o sea terminarían cuando, desde el momento que ellos llegan, porque los operarios que llegan más infectados, porque ellos van hasta el botadero, entonces, no cabría esa ducha que hay. Yo me baño, ahí en la oficina nomás porque, o sea, peor cuando entran los compañeros adentro, cuando piden algún requisito de, para que dejen, entonces no, tengo que desinfectarme porque ya pase por esa pandemia, a mis hijos también les dio esa enfermedad, entonces tengo que cuidarme; ahí me hago el aseo antes de irme y al llegar a mi casa, también, desde la ropa meto directo a la lavadora, no, porque así tenemos que cuidarnos. T.7. No utilizó yo, es directo a mi casa, y en mi casa es hay llegando me baño y luego todo ahí. T.8. No voy allá, solo a mi ruta nomás. Yo me aseo cuando llego a mi casa.	que utilicen el alcohol porque hay veces no, ni los mismos compañeros hacen esa desinfectación, no, porque sí tenemos que continuar con eso, con esa protección.	unos seis años ya, no teníamos antes seguro; nosotros teníamos antes sueldo: primer sueldo 1400 era, 1400 no nos alcanzaba ni para comprar nada. T.6. Sí, tengo. Mi persona está en la Caja, porque somos algo de 12 o 13 compañeros que estamos allá, en la Caja Nacional de Salud. Ya, como, hace como un año ya, cuando estaba en la pandemia estábamos con el seguro ya. Porque supuestamente no estábamos, y hay un poco también de los compañeros que todavía no están en la Ley General de Trabajo. T.7. Sí, tenemos ya, desde que hemos entrado a la Ley General. Ya cinco años ya...Bueno, mis compañeros antiguos lucharon hartos y a eso nosotros nos hemos acoplado, también, entonces la lucha ha sido dura, no, más que todo para mis compañeros antiguos, porque ellos habían sido los que más habían sufrido, no. T.8. No todavía.
---	---	--

Peligros en la jornada laboral	Manejo de la basura por parte de los habitantes de Cobija	Situación anímica y física durante el trabajo
T.2. Sí, mucho peligro, porque yo cuantas veces ya casi me hago chocar con la moto por estar haciendo rápido, no ve, entonces, si voy a hacer con calma, mira, a esta hora las motos, los autos son hartos, yo tengo que pasar frente a frente; entonces, en esa razón yo corro peligro...digamos, sí, hay peligro. T.3. Los brasileros hay veces vienen y lo destrozan, buscan algunas cosas de los basureros, los vacían y nos muestran hay veces, se sacan cuchillo, eso es un poco. En la calle los autos, a los que están en la calle no hay caso, están parqueados donde sea, no hay orden, un poco, eso es. T.4. Bueno, las movilidades y los borrachitos porque son los que no faltan en la calle, porque ellos son un poco atrevidos.	T.1. Bueno, mayormente la gente, hay veces, no saca su basura a tiempo; tenemos dificultades, que hay veces, estamos recolectando la basura atrás están volviendo a sacar, entonces, no hay una verdadera educación en cuanto a la manera de sacar la basura, no. T.2. Realmente muy triste y muy lamentable que ellos sin pena de las tiendas sacan hacia afuera, ni en mi casa saco así, barren hacia la calle; y otro, botan, así, sin pena, no tienen pena ni un poquito para, digamos, no esperan ni cuando el basurero venga, ellos botan la hora que ellos quieren, esa parte es muy lamentable de la población porque, no sé cómo pensarán, la verdad yo presiento que ellos podían tener un poquito de compasión y amarrar su bolsa bien o colgarse un palo, ahí en la esquina, y amarrar arriba, no, para que no pase ese desastre que hay. T.3. Uuuuuu, eso sí, yo quisiera que instruya la alcaldesa, quisiera que instruya a la gente, porque a nosotros nos	T.1. Sí, nosotros tenemos cajas, agarramos, recogemos todo, porque se mira feo, no; es el trabajo del operario: llegar y recoger toda la basura que está en el suelo. Aunque eso debería estar embolsado. Eso significa un trabajo más dificultoso para nosotros por lo que está desparramado, si estuviera embolsado sería más rápido para nosotros, más factible, no, para recoger, sin embargo, cuando está desparramado genera más tiempo, no; muchos barrios necesitan recoger la basura y hay veces nos atrasamos, llegamos un poco más tarde a los barrios, no. T.2. Un poco deshidratado no, porque nosotros barremos a lo máximo que podemos para terminar, yo por mi parte, no sé las demás compañeras. Barremos lo más rápido posible

T.5. Pucha, nosotros, peligroso es, del auto hay que cuidarse, del auto, moto: un chaleco un pantalón tienen que ser bien alumbrados, para alumbrar, no tenemos esas lámparas, oscuro es para andar. Al menos, ese barrio, silencio es, hasta de mi casa salgo, silencio, peligroso es para mí, para venirme T.6. Por decir, cuando hay mucha, en los puntos críticos donde botan cualquier clase de basura, que tenemos que alzar; y, también de aquí, igual me saben llevar a mí, no, aunque estoy aquí en la oficina, me saben llevar a hacer el recojo en puntos críticos y ese el temor que tengo, no, por eso tengo que asearme, bañarme antes de irme a mi casa. A otras compañeras le han chocado también en su ruta, por el motivo de que algunas no utilizan el...algunas no utilizan el chaleco que aquí mi persona lleva, entonces no se mira, no, y la verdad que a veces hay jóvenes, sobre todo los jóvenes son que muy con fuerza, muy a toda salen, y ahí es el peligro, no, para nosotras las barredoras. 7.1. Bueno, en la noche da miedo, hay esos pitilleros en la noche, realmente están...muchas veces con ese miedo y cuantas veces uno, solamente yo pido a Dios para que no suceda nada, y gracias a Dios no me pasó nada como a otras de mis compañeras, se les robaron sus celulares, todo eso; y, yo digo gracias a Dios. Hay, hay pitilleros, pero, siempre con una palabra más este les he hablado, y ellos ya no, no, no...se van nomás también no, no, nuca se han atrevido. T.8. No, porque está todo en silencio, no hay movilidad mucho, así me puedo trasladar de un lado a otro. No, no he mirado nada de peligro.	están tomando mal, pero, la gente comida sacan aquí, mira, todo hay veces sacan y los perros...cada dueño creo que tiene un perro y los perros le abandonan a la calle, los sacan a la calle, y eso está muy mal, porque los perros tienen que estar en su casa. Aparte los autos, también, tiene que tener en su casa garaje porque...no, no, por ejemplo, yo no he aprendido así, el auto no tiene que estar en la calle, los perros hay también destrozando, no, eso está muy mal. Los vecinos no aprenden nada siempre. Ahora, la gente, el ciudadano a pie, eso igual, los taxistas comen alguna cosa, helado, lo botan, lo botan, cerveza toman, ahí lo botan, en la calle nomás, eso no está bien, yo quisiera que instruyan, no hay instrucción. T.4. Le cuento que muy mal, porque a toda hora ellos sacan la basura, ellos no tienen horario para sacar la basura, así que los perros, la gente que misma que anda buscando latas, buscando que será pues, todo lo rompen la bolsa; los materiales que nos dan no nos bastecen porque son bolsas pues, ellos de un pellizcón rompen nomás la bolsa y otra vez queda como si uno ni hubiera limpiado. T.5. Donde sea ponen pues. De las casas, de las tiendas las comederas, donde sea botan, de noche botan, nosotros tenemos que recoger eso, tenemos que juntar un lugar, tenemos que embolsar. T.6. Hay personas que, si son conscientes en su basura, la entregan bien embolsadito, y hay personas también que no; los mismos que pasan en carros, en motos, botan la basura donde sea, donde, si hay una persona que ha puesto una basura, a su basurero, como sea lo botan, lo lanzan, entonces ese es el trabajo que nosotros tenemos que hacer, juntar eso, todo, y no sabemos qué clase de infecciones ahí estamos cogiendo. T.8. Hacen mucha basura la sociedad.	para no estar laxándonos en el sol, porque en el sol es difícil, las motos vienen es para que nos atropelle, así, entonces, yo tarto de hacer lo más rápido posible para terminar un poco temprano; pero, en esa parte nos miran que somos flojos –están ahí sentados- nos dice, pero, yo doy lo más posible de mi parte para terminar un poco más temprano, entonces, en ese caso es cansador. T.3. Claro que está bien, yo me siento bien nomás porque no está muy sufrido, porque liviano también, entonces, por eso yo tardo...Entonces, con un poco de ganas trabajo, no me apuro para nada, con voluntad hay que hacer también las cosas, no. T.4. Bueno, como yo estoy acostumbrada me siento bien...me gusta por eso que tampoco no dejo, porque si no me gustaría ya hubiera abandonado. T.5. Está bien nomás, pero, sentimos siempre incomodidad sin hacer baño, nosotros tenemos necesidades, pero, hay que aguantar, que vamos a hacer, no; sino un ratito podemos ir, ya el supervisor no está va a decir, así es. T.6. No contesta...se queda pensativa
--	--	--

Salario nominal y salario real	El salario y la satisfacción de necesidades básicas	Bonos y feriados
T.2. Para el seguro nos descuentan y nuestro sueldo es 2200. T.3. 2500, descuentos hay, 2200, 2190 sacamos líquido, cada mes T.4. Digamos que en la planilla viene con 2520, pero, a mi llega con 2199. T.5. Nosotros, 2500, pero, el descuento queda, 2200 nosotros sacamos. T.6. Mi sueldo es de 2200, eso es lo neto que yo saco del banco, yo eso es lo que saco. T.7. De mí está 2190...Desde que he entrado, bueno, más antes con menos salario yo entré, pero, eso siempre había sido, sí, eso siempre había sido. T.8. Ganó 2500.	T.1. El salario...ahorita sabemos que aquí, en Cobija, más que todo en el departamento de Pando, la canasta familiar es un poco bien alta en comparación con otros departamentos, no, son caras las cosas, bueno, el sueldo no nos alcanza hay veces, mayormente, nosotros como operarios lo que hacemos es sacar algún adelanto, algún vale, digamos, para poder cubrir nuestras necesidades porque no nos alcanza... T.2. No, mi salario a penas me alcanza, gano 2200, y, la verdad como en Cobija todo es caro, no ve, no me alcanza T.3. No, no estoy conforme, yo, todo es calidad no ve, entonces, yo trabajo, yo califico mi trabajo, pero, no estoy conforme con mi salario... Entonces, apenas nos alcanza para comer. T.4. Bueno, no es suficiente, pero, a nada, así que por eso sigo ahí nomás porque sino no trabajo ahí...por lo menos e salgo seguro, no...si me pongo a vender así, hay días que se vende y hay días que no también...así que yo prefiero seguir, continuar ahí, no, poner voluntad nomás porque peor es no tener un trabajo seguro T.5. Un poco alcanza, pero, no, para cosas hacer no alcanza, no alcanza. Ahorita en Cobija por kilo, kilo todo caro es, no alcanza. T.6. No, no es suficiente. Yo tengo seis años de servicio. Cuando yo empecé a trabajar, empecé ganando 1200, y en la gestión de Gabriela Bersati, supuestamente me dijeron que me iban a aumentar el sueldo, ahí es donde empecé a ganar 2200, y desde entonces...o sea ocho meses he trabajado ganado 1200 y de ahí, de los ocho meses para delante he ganado 2200 y no he tenido aumento, sí, no tengo aumento ninguno. T.7. No alcanza, porque la verdad cien bolivianos parece ser diez bolivianos aquí no, una cosa estas comprando, otra cosita, ya no alcanza, y al menos que tengo mis hijos que están en la universidad, no, pero, aunque no me alcanza peor es uno que no tiene trabajo. Y, lo único que nosotros siempre habíamos dicho que nos aumenten el salario, nos aumente, pero, no, nunca ellos dijeron que sí les vamos a aumentar, este año más bien, diré, esta gestión que ha entrado Ana Lucia nos ofreció, pero, espero lo cumpla también, no sea solamente para su campaña	T.2. No sé si tenemos bono...Los feriados nos turnamos. T.3. Tenemos y no nos pagan todavía, no está incluido a la boleta de pago, no está incluido todavía, este año nos incluirá, como será. T.4. 2017, 2018, 2019, a nosotros, en la gestión de Gatty, a nosotros no nos pagaron. Últimamente, ya, estaban diciendo que...de que cada uno había que hacer su demanda para cobrar el aguinaldo. T.5. No responde. T.6. No tengo ni por antigüedad, no tengo vacaciones, ni nada, eso estoy viendo, personas que han entrado de último, de mi persona, que ya tienen, no sé por qué motivo será. T.7. Bono frontera yo no...bueno, recién estamos nosotros de bono frontera, no tuve yo, no tuve. Los feriados...feriado nacional nos dan. Los otros feriados salimos temprano, así como, normalmente, para mí es normal porque yo salgo a las tres de la mañana, y en ese feriado dicen salgan temprano y así ya se van, así una tolerancia, pero, no es feriado eso para mí, no ve.

Condiciones de alimentación	Medidas de seguridad para ingerir alimentos
T.1. Bueno, algunos de nosotros venimos ya desayunados de la casa, pero, nosotros, como compañeros, a veces tomamos un tiempo para desayunar, en la cual cada uno paga su desayuno, con sus propios recursos, no, el municipio no nos otorga ningún desayuno, nosotros de nuestro bolsillo sacamos y compramos lo necesario para desayunar, eso es.	T.1. Sí, mayormente los supervisores cargan su alcohol en gel y desinfectan, se lavan las manos, para poder desayunar. T.4. Para comer uno tiene que lavarse con agua y jabón, desinfectarse, todo eso, y para comer en la calle no da

T.3. A las 8 yo termino y después voy a tomar desayuno, a las 9. Allá voy a comer, sopita, majadito, así. T.4. A la hora que termino porque en la calle no como, porque muchas veces estoy con la mano sucia y no da para estar comiendo en la calle porque uno mismo se contamina con las manos sucias. T.5. En mi casa tengo que desayunar pues. A veces desayuno a las 9 o las 10, cuando mis hijitos traen desayuno, a veces los que tenemos la platita donde hay desayuno hay tenemos que desayunar. Nosotros tenemos muy poco sueldo. T.6. Yo desayuno en mi casa, y algunas veces me traigo, aquí, en la oficina también nos acotamos de dos pesitos, compramos esas marraquetitas, y cuando recibimos nuestro sueldo, mensual damos de a veinte bolivianos, aportamos para todos los que estamos aquí, en la oficina. T.7. Bueno, después de que termino de trabajar, salgo a desayunar. Bueno, aquí, salgo frente al Concejo, venden ahí pancita, lengua, majadito, ahí vengo a desayunar. T.8. Me traigo yo mi desayuno. Lo tomo cuando tengo tiempito, cuando tengo tiempito yo desayuno.	para comer con mano sucia. T.7. Bueno nosotros nos lavamos donde el policía, había un tanque, tiene su pileta, pero, no hay agua pues, no tenemos en la calle agua, compramos una bolsita de un boliviano y con eso nos lavamos, y tenemos nuestro alcoholcito, y con eso, porque nosotros corremos más riesgo de cualquier enfermedad porque montón de cosas que viene en la basura. Yo al menos me lavo, a la señora le digo que me regale agua y ella me regala, y me lavo, así es.
--	--

ANEXO 8

MATRIZ DE ANÁLISIS DE DATOS DE ENTREVISTAS 2 (DIRECTORES DE ASEO URBANO)

Turnos y horas de trabajo		
José Bernardo Condori 2019	José Bernardo Condori 2020	Roger Franco 2021
Tres turnos, mañana, tarde y noche. En la noche, entran a partir de las once (11:00) de la noche hasta terminar la ruta.	Lo que se ha querido es evitar el acercamiento de nuestros trabajadores con la población, es por eso que se han hecho horarios muy especiales a partir de las seis (6) de la mañana hasta las diez (10), once (11) de la mañana, y, en la tarde a partir de las dos y media (14:30) hasta las siete (7), ocho (8) de la noche, ya no se trabajaba en el horario nocturno que era generalmente a partir de las ocho (8), nueve (9) de la noche para adelante, entonces, se ha suspendido ese turno, pero, ya hemos implementado el turno de emergencia, el grupo de emergencia, que esos ya han ido a hacer, que mediante una evaluación por parte de los supervisores, el recorrido y el recojo de esos puntos críticos.	Hemos establecido hacer un servicio interdiario, es decir, lunes, miércoles y viernes en algunas zonas, martes, jueves y sábado en otras, pero, todo lo que es vías principales, mercados, plazuelas, puntos críticos se lo hace diariamente, de lunes a domingo se hace este servicio, no.

Material de trabajo	
José Bernardo Condori 2019	Roger Franco 2021
Con todo lo requerido, nosotros hacemos un plan de las diferentes herramientas y materiales que necesitan. Un ejemplo te doy: escobas, escobillones, recoge basuras, rastrillos, rastrillos flexibles, rastrillos duros, bolsas, una serie de materiales que se les provee día por medio, día por medio, para que no puedan incumplir o perjudicar el servicio diario.	Y, luego lo otro que era el tema de materiales e insumos, eso hemos podido, hoy ya poder contar con un almacén completamente lleno, y eso ayudó bastante en la motivación del personal de Aseo Urbano que tenía Bueno, hoy nosotros, a requerimiento, cuando le manifestaba al principio el primer diagnóstico que se realizó se hizo un compromiso con los trabajadores y se les otorgó todo el material que ellos mismos requirieron, no: escobas, guantes, bolsas, recogedores de basura, rastrillos. Una serie de material que no contaban ellos y que nos han solicitado y nosotros lo hemos hecho conocer. Los próximos días vamos a tener ya la entrega de indumentaria, su ropa de trabajo, en realidad, para que todos los funcionarios estén vestidos adecuadamente, no.

Movilidades		
José Bernardo Condori 2019	José Bernardo Condori 2020	Roger Franco 2021
Bueno, nosotros contamos con movilidades que vienen de gestiones anteriores, no se han hecho el recambio del stock. Obviamente que con el transcurso de los años ya tienen un desgaste considerable, pero, tratamos de mantenernos siempre adecuándolos mediante los mecánicos y técnicos que tenemos a disposición, directamente de la unidad. Entonces, ahí es donde si hay algún problema con alguna movilidad inmediatamente tratamos de darle la solución para no perjudicar el servicio.	Bueno, nosotros contamos, ahorita, con siete, siete volquetas que se contratan para que puedan hacer el servicio en los diferentes barrios de la ciudad. Aquí, en Aseo Urbano, tenemos el apoyo de dos movilidades para que podamos hacer el recojo de la basura en tres rutas que nosotros tenemos, especialmente, que son las avenidas principales y algunos	Bueno, en primera instancia lo que se realizó fue un diagnóstico en el cual se pudo evidenciar de que se contaba con nueve (9) vehículos, los cuales, los nueve vehículos no estaban operables. Bueno, en realidad hoy estamos haciendo la recolección en volquetas, tenemos un solo carro que esta acondicionado, que es específico para la recolección, que son los compactadores de basura; justamente de esos compactadores se están solicitando dos más, vamos a contar con tres, uno que vamos a recuperar, vamos a tener cuatro compactadores de basura, que son los específicos para recolección de residuos. Pero, tenemos dos volquetas y dos camiones, tres cuartos, que esos no son específicos para basura, pero, se está utilizando debido

Podría decir, no son adecuados como quisiéramos, pero, ya están adaptados, adaptados para la calidad y la cantidad de basura que tenemos dentro de la ciudad. También, la capacitación que se hace al personal para el almacenamiento y el recojo hace que estos camiones si no son adecuados, si no son los óptimos, por lo menos ya están adaptados para que se pueda cubrir el servicio. Nosotros tenemos siete alquiladas, siete volquetas alquiladas, y propios tenemos cuatro que están en funcionamiento, dos compactadores que son los que mayor basura hacen su recolección, y como te digo, no están en óptimas condiciones, pero, se le hace el mantenimiento frecuente.	barrios que no están incluidos en las rutas que se ha contratado por parte de las empresas adjudicadas. No podríamos decir que son suficientes, pero, por lo menos ha sido lo más adecuado en esta etapa, por la cantidad de personal, para poder cubrir todo lo planificado y no dejar sin servicio a ningún punto de la ciudad.	a que el municipio no cuenta, no contaba más que con dos equipos específicos para la recolección. Lo que se han hecho es evitar esas contrataciones porque el gasto que generaba era más de 220.000 Bs (Doscientos veinte mil 00/100 bolivianos) mensual, y el municipio, la gestión saliente, nos ha dejado con cuentas por pagar de más de 400.000 Bs (Cuatrocientos mil 00/100 bolivianos); por ese sentido y por el factor que habían inscrito presupuestariamente sólo hasta el mes de junio un contrato a este servicio tercerizado, hoy, nosotros contratamos sólo en ocasiones de emergencia, no; por ejemplo, ahorita tenemos dos camiones parados, una volqueta y un camión están parados hasta que lleguen sus piezas y hemos tenido que alquilar de emergencia dos vehículos
---	--	--

Cantidad de trabajadores		
José Bernardo Condori 2019	José Bernardo Condori 2020	Roger Franco 2021 2021
Tenemos alrededor de 70 funcionarios, que la mayor parte ya se encuentran dentro de la Ley General del Trabajo, los cuales gozan todos los beneficios laborales, sobre el tema de seguro de salud, vacaciones, y tenemos un saldo que periódicamente, por la disposición del alcalde se los va ir acoplando para que tengamos un cien por ciento de personal que cuente con todos estos beneficios y se pueda garantizar de mejor manera su estabilidad laboral.	Bueno, actualmente, se ha cumplido con varias normativas nacionales por el tema de la pandemia, dando licencias especiales, especialmente a los sectores de adultos mayores, personas con enfermedades de base, madres que tienen hijos menores de cinco años, lo que ha significado bastante la reducción del personal, casi en un 60%. De cualquier manera, se ha contratado, también, algún otro personal que pueda cubrir estos espacios para no perjudicar el servicio. Ahora estamos esperando la nueva instrucción para que, a partir de mes de noviembre, todas estas personas que contaban con esta licencia especial puedan retornar normalmente a sus funciones.	Bueno, tenemos tres (3) modalidades: una que son los permanentes, tenemos los que son eventuales y tenemos consultores en línea. Dentro de los cuales el 92%, de todos los funcionarios, pertenecen al Sindicato de Trabajadores Municipales de Aseo Urbano. Luego, en que corresponde cuál es su función: tenemos una función administrativa; luego tenemos un nivel operativo, donde están todos los que son los operarios que hacen la recolección, tenemos los barrenderos; y, tenemos, también, los choferes, eso es lo que es el área operativa; y, también, contamos ya, hoy, con personal destinado para, o como responsable en realidad del relleno sanitario, allá tenemos tres (3) personas, tenemos dos (2) serenos, tenemos un (1) portero, tenemos un (1) responsable; tenemos cuatro (4) personas de lo que es el relleno sanitario.

Consultores en línea		
José Bernardo Condori 2019	José Bernardo Condori 2020	Roger Franco 2021 2021
Son a rededor de 20 consultores y alrededor de 60 personas sindicalizadas, sino me equivoco, 63 exactamente. No hay diferencia, todos cumplen las mismas funciones, obviamente, que el personal en consultoría en línea tiene contratos periódicos, no, así como el personal del sindicato, que casi el 90% está dentro de la Ley General del Trabajo, donde tiene todos los beneficios sociales correspondientes.	De acuerdo a todas las normativas vigentes que se nos permite poder hacer este tipo de contratos. Además, generalmente, esto va en coordinación con lo que es el sindicato de trabajadores de Aseo Urbano para que podamos, a través de ellos, ver la manera de poder integrarlos. Este año, por ejemplo, el	Mire, hoy estamos nosotros con aproximadamente 30 consultores, recién contratados por una consultoría de tres (3) meses, perdón de ochenta y nueve (89) días. Bueno, los consultores en línea son quiénes están brindando, hoy, un servicio...como se ha, nuevamente,

Lo que nosotros hemos querido hacer es efectivizar el presupuesto que nosotros tenemos, un techo presupuestario, pero, la diferencia es que aquí se ha hecho una evaluación de personal, donde se ha puesto a varios, a varias personas que querían estar dentro del equipo. Y, ustedes saben muy bien que la juventud a veces tiene mayor, mayor físico, no, y, eso ha ayudado bastante para que nosotros podamos contar con este tipo de personal. Como te digo, siempre bajo una evaluación de desempeño que se tiene cada trimestre, cada semestre, normalmente, para que se pueda contar. Obviamente, nosotros lo que queremos es siempre garantizar el tema presupuestario, no queremos tener exceso de trabajadores y después se le pueda fallar en el pago, más bien queremos tener la cantidad necesaria de trabajadores; obviamente que sería excelente contar muchos más, pero, gracias a Dios la eficiencia y eficacia de estos 20 consultores que tenemos ahorita nos ayudado a poder cubrir muchas necesidades, y más que todo a la demanda que ha tenido el municipio.	personal que estaba como consultoría en línea, a través de un acuerdo con el Alcalde Municipal, se les está garantizando la estabilidad laboral, en primera instancia, y posteriormente de acuerdo al presupuesto que se tenga designado, se les va ir incluyendo, de apoco, a la Ley General de Trabajo. Todo esto depende del tema presupuestario, si fuera acto voluntario de uno, toditos tendrían, sería lo más ideal que todos estén contando con estos beneficios, pero, siempre el tema presupuestario es una limitante para poder tener mayores resultados en tema de personal.	puesto en marcha unas movilidades, ellos están operados en aquellos vehículos, no.
---	--	--

Indumentaria	
José Bernardo Condori 2019	Roger Franco 2021
Nosotros como dirección tratamos darles y brindarles las garantías suficientes, especialmente en el tema de la indumentaria, que es lo principal, cuentan con los overoles, guantes, tanto de goma como los de lana, para la manipulación de residuos sólidos, y obviamente con las botas no, que son especificaciones a recomendación técnica para que podamos garantizar, especialmente la seguridad en el contacto directo-indirecto con la basura que ellos están interviniendo todos los días.	Tengo entendido que debería ser anual, no, debería ser por lo menos, por lo menos una vez al año; dentro de nuestra próxima gestión vamos a inscribir que se pueda dotar en dos oportunidades, no, esto por el tema de las botas que se desgastan; el tema de los botines que tienen una vida útil muy corta; entonces vamos a presupuestar, en nuestro Plan Operativo Anual de la siguiente gestión, para que ellos puedan contar en dos oportunidades al año, sino que en esta oportunidad el presupuesto no temía ni siquiera una, hemos tenido que hacer una intrapartida, una modificación, para que se pueda tener y pagar esta indumentaria, no.

Riesgos laborales
Roger Franco 2021
Bueno, tiene en muchas ocasiones accidentes cotidianos dentro de lo que es la, su función; sobre todo los operarios, que, en la recolección de residuos, debido a que los vecinos no separan la basura y tiene acumulados vidrios, objetos punzocortantes, entonces esto le ocasiona algunos cortes. En algunos casos nuestros vehículos, no todos son aptos para la recolección de residuos y por ende no cuentan con esa seguridad, no. Lo que estamos haciendo es innovar, y solicitamos, ya, que, en los siguientes 60 días, aproximadamente, vamos a contar con lo que son los nuevos carros recolectores que son específicos para este trabajo, y ahí se va a evitar un poco los accidentes también.

Riesgos laborales 1 (traslado de personas difuntas por COVID 19)		
Trabajo voluntario	Medidas de bioseguridad	Tipo de trabajo
Bueno, esto no ha sido una designación, ha sido una acción voluntaria por parte de varios jóvenes, no solamente pertenecientes a Aseo Urbano, sino también ha habido muchas personas que trabajan en diferentes unidades, como zoonosis, desarrollo productivo, medio ambiente, que se han sumado para esta labor humanitaria, pero, como mi persona ha sido uno de los cargos jerárquicos que ha manejado	Exactamente no, creo que nosotros, por las características del trabajo que se realiza en Aseo Urbano, ya estábamos acostumbrados a tener la indumentaria adecuada no, entonces ha sido mucho más fácil para el personal el poder asimilar esta situación. De cualquier manera, se ha fortalecido estos mecanismos de bioseguridad para todo el personal, con el apoyo de zoonosis, con el apoyo de	Se ha trabajado en primera instancia en un protocolo de traslado, basado en las normativas vigentes por el Ministerio de Salud, a través de esto se ha podido organizar varios equipos de trabajo con los encargados de hacer el traslado de los cadáveres, desde el nosocomio, o desde algún domicilio, hasta el centro COVID que se encuentra a más de 17 kilómetros de la capital, de la ciudad, no. Y, se ha establecido otro equipo de fumigación que se encargaba de hacer el

este tema, es por eso que se le ha dado ese protagonismo a SEMASUR. De cualquier manera, no ha sido una designación, ha sido un trabajo voluntario por parte del personal que ha querido aportar, en una etapa muy difícil, con granito de arena en beneficio de todas esas personas que han perdido a sus seres queridos. Nosotros hemos estado desde el mes de julio hasta septiembre, no... Desde el 18 de julio hasta agosto, finales agosto. Dos meses, no lo tengo la fecha exacta.	la Dirección de salud, para garantizar la integridad física y la salud de todos los que estaban en esta muy importante labor humanitaria.	fumigado de los cadáveres, del personal, de las movilizaciones y del cementerio en sí, y, de los lugares donde procedían estos cadáveres. Y se ha hecho, y se ha formado, también, un grupo de mantenimiento del cementerio COVID, que se encargaban ellos de poder hacer la fosas, el diseño, cosa que actualmente ya hay algunas mejoras en algunos nichos, no.
---	--	--

Riesgos laborales 2 (traslado de personas difuntas por COVID 19)		
Dificultades	Presupuesto	Personal de SEMASUR asignado
La falta de experiencia, en primera instancia, porque para todos Era novedad este virus que nos ha afectado a nivel mundial, pero, de a poco no, hemos estado asimilando, primero, en eliminar o asimilar el miedo a esta enfermedad, pero, de a poco se ha ido trabajando en ello, en la motivación, en el aspecto psicológico de todo el personal que ha asumido esta actividad y después, también, la dificultad más grande que hemos atravesado ha sido la antipatía por parte de la población que tenía miedo a este virus y hemos sido víctimas, tal vez, de discriminación, no, pensando que por tratarse de un equipo que trasladaba fallecidos por COVID-19 ya teníamos en virus entre nosotros y éramos una amenaza para la sociedad, pero, de apoco eso se ha ido perdiendo, no.	Bueno, el presupuesto ya lo realizaba la Secretaría de Desarrollo Humano a través de la Dirección de Salud, ellos ya se encargaban de poder hacer los gastos correspondientes, en el tema del equipamiento, de los insumos, del gasto de habilitación de maquinarias, no. Entonces, ha sido un trabajo que en un inicio nos ha agarrado de sorpresa, pero, de a poco hemos ido asimilando y ordenándonos para que podamos hacer más efectivo todo lo que hemos hecho.	Hemos estado alrededor de diez (10) personas que se han involucrado, exclusivamente de SEMASUR, después de las otras unidades, también, alrededor de diez (10) personas por unidad; era un total, alrededor de unas treinta y cinco (35) personas que se han dedicado a esta labor y de apoco se ha ido disminuyendo esta cantidad, de acuerdo, también, a la experiencia que habíamos adquirido en toda esa etapa; y, los que han mantenido ese número de personas trabajando para esta actividad han sido los de SEMASUR, de las diez (10) personas han quedado ocho (8) que han estado trabajando hasta que se nos ha... hasta que hemos dejado esta actividad porque ya había una, había un presupuesto específico, donde un personal de la Dirección de Salud se hizo cargo hasta la fecha.

Infraestructura		
José Bernardo Condori 2019	José Bernardo Condori 2020	Roger Franco 2021
Mire, se está implementando eso a partir de hace un mes, estamos adecuándolo el ambiente que nosotros tenemos como lugar donde funcionan las oficinas. Se está implementando el tema, ya hemos solucionado el tema del baño, ahora estamos implementando también las duchas, cosa que ya a tu anterior pregunta sobre las condiciones de higiene ya no va a ser de manera independiente de cada trabajador, sino también va tener el apoyo por parte nuestra, para que ellos puedan disponer de estos servicios y puedan mejorar igual su calidad y sus condiciones sobre el tema del personal.	Todo esto se lo hace en coordinación con el sindicato de trabajadores de Aseo Urbano, donde ellos hacen sus demandas correspondientes, donde se ha podido implementar, especialmente, el lavamanos, que era muy necesario por este tema de la pandemia. Se han habilitado baños, dos baños, uno para damas, otro para varones, una ducha, se ha implementado casilleros para los trabajadores.	Sí, se cuenta con una batería de baño, tanto para varones como mujeres, y con duchas. Lo que se está haciendo, se ha hecho un diseño de cómo deberían quedar estas instalaciones que son, por cierto, son unas instalaciones muy pequeñas donde estamos; lo que se ha hecho, se ha solicitado una modificación a la infraestructura, en el cual nos va a permitir que tengamos, tengamos nuevo funcionamiento, y para ello está contemplado nuevas baterías sanitarias y también vestidores, no, en el caso, hoy no se cuenta con vestidores, sino más bien ahora vamos a contar en los próximos meses.

Elementos de seguridad y bioseguridad		
José Bernardo Condori 2019	José Bernardo Condori 2020	Roger Franco 2021
Bueno, como es un servicio del personal que es por turnos, entonces, a ellos se les dota, especialmente, de alcohol en gel, que es lo principal después de cada intervención, posterior a eso, independientemente cada trabajador ya ve el tema del aseo personal, tanto de su vestimenta como de ellos.	Se ha puesto una persona específica para que pueda hacer la desinfección, tanto de los trabajadores con la aplicación de alcohol en gel o líquido y tanto la desinfección con hipoclorito de sodio a las movilidades que hacen el servicio diario de recolección de basura.	Ellos utilizan lo que son sus implementos de trabajo, o sea, la ropa básica, no, pero, en temas de seguridad, bioseguridad, utilizan lo que son los guantes, barbijos y luego todo lo que es su overol...En caso de los que hacen la recolección de residuos contagiosos, que son los patógenos, ellos tienen un overol de protección, pero, también, cuentan con toda la bioseguridad, en este caso los barbijos y los guantes necesarios. Diariamente...Todos los días ellos pasan por almacén para llevar para su trabajo; barbijos y guantes diario.

Cantidad de basura recolectada	
José Bernardo Condori 2019	José Bernardo Condori 2020
Alrededor de 40 toneladas, se tiene, aproximadamente, un registro. Entonces, no es poco para la cantidad de población que tenemos, está sobrepasando el margen de basura que debería tener.	Bueno, talvez se ha reducido en algunos puntos la generación de basura, pero, ya a nivel domiciliario se ha duplicado esta generación por lo que no has tenido que obligar a hacer una planificación, una reestructuración, especialmente de los turnos donde antes, habitualmente, se trabajaba, para que podamos, tanto, maximizar y efectivizar la cantidad de personal que tenemos para no poder dejar sin servicio a los diferentes barrios.

Cumplimiento de rutas para el recojo y cronograma de basura	
José Bernardo Condori 2019	Roger Franco 2021
Suficientes al cien por ciento, no, pero obviamente nosotros contamos con diferentes programas y proyectos que apoyan en este servicio, tal es el programa “Generación de empleos” que se aplicó desde la gestión pasada, desde el 2018, el cual ayuda bastante en el tema de la limpieza, y se ha podido evidenciar ese tema, especialmente en las avenidas principales donde hay una mejor imagen en la estética de la ciudad y esto ayuda no, de que este tratamiento de deficiencia de personal pueda fortalecerse con este tipo de programas. Mira, nosotros hacemos el 100% del recojo. Como te digo, la dificultad que nosotros tenemos es la falta de conciencia de la población, que hace, de que a veces aparentar que no cumplimos con el servicio. Obviamente, que hay días que por motivos mecánicos alguna movilidad se retrasa el servicio, pero, si o si se cumple, se cumple	Hoy tenemos diseñadas siete (7) rutas, no; seis (6) rutas que cumplen los de residuos sólidos y una (1) ruta que es la de residuos contagiosos o patógenos. Estamos cumpliendo...hemos rediseñado las rutas buscando una mayor cobertura que no se tenía en diferentes barrios, que no se ingresaba; entonces, lo que hemos hecho para evitar estos puntos críticos, que se han convertido como mini botaderos, hemos establecido hacer un servicio interdiario, es decir, lunes, miércoles y viernes en algunas zonas, martes, jueves y sábado en otras, pero, todo lo que es vías principales, mercados, plazuelas, puntos críticos se lo hace diariamente, de lunes a domingo se hace este servicio, no.

Puntos críticos
José Bernardo Condori 2019
Especialmente donde hay comercio, donde hay comercio, y algunos puntos donde hay, especialmente, terrenos baldíos, en diferentes puntos de la ciudad, que son los puntos críticos, donde ahí es donde tenemos que perder mucho más tiempo y a veces es difícil completar una ruta en el horario programado, pero, de cualquier manera, si o si se lo trata de cumplir.

Comportamiento social
José Bernardo Condori 2019
La dificultad más grande que se tiene, y es de conocimiento general, es la falta de conciencia de la población. El trabajador cumple con su función, su horario y su ruta, pero lastimosamente la población saca la basura fuera de horarios y hace acopio de la misma en puntos críticos y esto genera mayor tiempo en el recojo y mayor volumen en el recojo de la basura, y por ende, causa de que podamos demorar el servicio, cumplir en un cronograma exacto. Mira, el sindicato ya tiene por la experiencia y los años de trabajo que tienen en el servicio, ellos conocen la buena manipulación y son más bien los que están promoviendo a la población de poder hacer un buen uso, ¿por qué? porque son los mismos operarios que sufren las consecuencias del mal manejo de la basura de la población.

ANEXO 9

MATRIZ DE ANÁLISIS DE DATOS DE ENTREVISTAS (DIRIGENTES SINDICALES)

Turnos y horas de trabajo
Adan Moya (2019 - 2020)
Bueno, como Unidad de Aseo Urbano, como trabajadores de Aseo Urbano el trabajo es continuo no, uno entre y trabaja sus ocho horas no, interrumpiendo media hora de trabajo para su refrigerio, entonces, en la mañana por el tema del calor, el cambio climático, que a medio día es más caliente aquí, por Pando, Beni, Oriente, se sale más temprano también, once, once y media, para no sufrir las inclemencias del tiempo, porque ahora el calor es más fuerte. Son tres turnos: en la mañana, en la tarde y en la noche...No hay discriminación, hay equidad de género, en cada turno hay varón y mujer, entonces, hay mujeres que trabajan recolectando basura, tanto en turno tarde, turno noche, en turno mañana.

Material de trabajo
Antonio Quispe Q. (2020 - 2021)
Sí, nosotros recibimos materiales, no nos falta no, materiales; anteaños pasados si nos faltaban materiales de bioseguridad y ahora está cumpliendo nuestro jefe, también se ha puesto la mano la pecho el Ingeniero Roger Franco, nosotros felicitamos al ingeniero no, que se ha preocupado de esta ciudad de Cobija y ha mejorado mucho no. Anteriormente hemos fracasado porque movilidades que no teníamos, ahora ya tenemos movilidades para trabajar no, y como sea nos hemos mejorado ya.

Movilidades	
Adan Moya (2019 - 2020)	Antonio Quispe Q. (2020 - 2021)
Bueno, las condiciones laborales por el momento, en tema de movilidades no es tan adecuada, pero, en el resto se están respetando las normas laborales. Tenemos, exactamente, por el momento, como once, porque siete son adjudicadas, no son alquiladas no, ellos no sé qué tipo de seguridad estarán prestando a su personal, porque son servicios comprados, entonces directamente ellos deben ver como estarán la seguridad por su parte, pero, como sindicato, nosotros estamos con dos movilidades.	Sí, hay movilidades que son adecuadas, como ser volquetas, aquí hay un FORD e INO, y ese INO es trabajo no, para mis compañeros, tenemos que cargar y descargar, ese es doble trabajo más o menos no, entonces nosotros de eso nos hemos preocupado, y, según que va a llegar volquetas no, estamos esperando eso nosotros. Ahorita, movilidades son...dos volquetas, dos INO y un FORD, total son nueve no.

Cantidad de trabajadores
Adan Moya (2019 - 2020)
No sabría decir, pero, en total, como sindicato contamos con 82 afiliados, de los cuales el 65, 70% son barrenderas, el resto son operarios. También hay varones, también hay varones, no hay distinción de discriminación, también como en operarios, recojo de basura en camiones también hay mujeres, entonces, no, aquí no hay esa discriminación de género, donde podemos decir mujer a la basura y hombre al carro basurero, en tanto carro basurero hay mujeres, en tanto barrenderos hay varones.

Indumentaria (ropa de trabajo)	
Adan Moya (2019 - 2020)	Antonio Quispe Q. (2020 - 2021)
Bueno, está la ropa de trabajo, están los botines, los guantes, los barbijos, está la ropa de agua, las botas de agua no, todo eso se está, se está entregando, aunque no se está	Año pasado nosotros no hemos recibido ropa de trabajo, no hemos recibido, hemos exigido, pero, no hemos recibido; nos han dicho que no había plata, que no había recursos, entonces, nosotros nos hemos manifestado, ni eso nos ha hecho caso, entonces nosotros teníamos que trabajar, como es importante el trabajo, a eso nos

entregando como dice la normativa, tres veces al año, pero, de que se está tratando de mejorar, por lo menos dos veces al año.	hemos dedicado ya.
La última dotación nos ha entregado hace un mes atrás, más o menos, entonces no...hay otro compromiso que a fin de año se estaría entregando otra dotación.	Este año, nosotros ya hemos recibido una dotación de ropa de trabajo: botas, pantalón, blusa, ropa de agua. Ropa de trabajo, lo que nos ha dotado, botas, botín, pantalón y la blusa son adecuados no, pero, hay ropa de agua, siempre que no son para agua no, siempre pasa el agua no, por eso nosotros estamos preocupados, un mejor podemos conseguir, una ropa de trabajo.

Seguro social	
Antonio Quispe Q. (2020 - 2021)	
Tenemos seguro de salud, todos los del sindicato estamos asegurados...Nosotros del 2016 hemos entrado con seguro.	
Nosotros hemos entrado con el Alcalde Gatty Ribeiro, con él hemos entrado en un acuerdo para asegurarnos; más antes no teníamos seguro, pero, teníamos accidentes y con nuestros propios recursos nosotros hacíamos curar y también había mucha vulneración del derecho de los trabajadores, entonces la patronal, cuando nos enfermábamos no nos permitía que nos vayamos a hacernos a atender, ese derecho estábamos vulnerado, pero, cuando ya hemos entrado al seguro de salud ya nosotros estamos, ya cada uno va a hacer su control cuando se siente mal.	
Más antes sí había, hemos peleado harto para seguro de salud, hemos peleado, hemos luchado, y la Alcaldesa Ana Lucia sabe muy bien, cuando antes era ella Alcaldesa nosotros hemos peleado con ella, pero, después cuando ha entrado el Gatty Ribeiro con él nos hemos hecho escuchar.	

Riesgos laborales	
Adan Moya (2019 - 2020)	Antonio Quispe Q. (2020 - 2021)
Bueno, para la población que nos ayuden a mantener limpia la ciudad, que cumplan con el horario de recojo, saquen su basura bien acomodada, no pongan vidrio ahí, porque nosotros sufrimos de todos esos problemas, rompen vidrios y lo ponen y hay ratos nosotros no sabemos que hay dentro de una bolsa y alzamos; hay agujas de jeringas no, entonces, que sean conscientes no, y que pongan donde no pueda alcanzar un perro su basura no, para que tengamos una ciudad limpia y que la salud de la población se garantice y no se hagan focos de infección.	En este trabajo sufrimos accidentes, como cortaduras, los ayudantes, también, a veces corriendo se caen no, ese es nuestro riesgo, pero, yo, personalmente, francamente a los señores vecinos de Cobija, rogarles, no le metan a la bolsa vidrio...yo tengo aquí una cortadura que tiene cuatro puntos, eso nosotros sufrimos siempre cortaduras...como nos acomodamos encima en las movilidades siempre hay vidrios, entonces pisamos, siempre hay cortaduras. También, hay jeringas que le meten así nomás en la bolsa. También lo que preparan el pacumutu, ese palito de pacumutu, igual estamos peligrando con eso, como sea le meten, pero, como nosotros trabajamos manualmente, entonces, nosotros riesgo estamos corriendo. Con los perros no mucho, cada volqueta vamos con tres, cuando el perro persigue, uno espanta y otro carga la basura.

Riesgos laborales 1 (traslado de personas difuntas por COVID 19)	
Trabajo voluntario	
Antonio Quispe Q. (2020 - 2021)	
Voluntario no, ellos han dicho voluntario. Aparte contrataban ellos, contrataban; de nosotros querían llevar, pero, algunos han trabajado, tres meces creo que han trabajado, pero, nosotros hemos prohibido ya para que no trasladen más, no pueden obligar a nuestro afiliado.	
Ellos, no sé, pero, creo que no ha pagado, normal era el sueldo, normal era...Yo era dirigente.	

Riesgos laborales 2 (traslado de personas difuntas por COVID 19)	
Medidas de bioseguridad	
Antonio Quispe Q. (2020 - 2021)	
Sí, nosotros de eso hemos peleado con el Dr. Bernardo, porque de nuestra movilidad que estamos trabajando de ese mismo trasladaban a las compañeras barredoras, que estaba contagiado; decía que estamos fumigando, pero, no siempre era, debía ser otro para el traslado de los muertos por el COVID, debía ser otro, no debía ser esa misma volqueta, trabajamos y con esa misma volqueta están trasladando, esa era nuestra molestia. Ahora, desde ahí hemos peleado para que no maneje, entonces ha dejado, pero, sigue trabajaba. Mis compañeros, algunos no hacen caso, pero, llevaban, llevaban, nosotros no podemos decir nada, depende de cada uno no.	

Dificultades laborales	
Adan Moya (2019 - 2020)	Antonio Quispe Q. (2020 - 2021)
Bueno, dificultades, dificultades, como le decía, tal vez las movilidades que no están en buenas condiciones, después dificultad no la encontraría porque todo se está dotando, material de trabajo, se está dando uniformes, se dando barbijo, se está dando, bueno, lo que se necesita, pero, así como dificultad, para mí, las movilidades que hace muchos años no se están comprando, no son adecuados algunos, tienes que cargar y descargar, en esa parte sí tenemos dificultades. Como trabajadores siempre les decimos, pero, haya ratos es agarrarse con el vecino no, le dices señora saque su basura y te tratan porque tú eres flojo, no quieres alzar. Cuando la basura está derramada se les dice. Señora saque cuando pase el carro, ustedes para eso son, para eso se les paga. Yo sé que para eso se nos paga, pero, por lo menos tiene que tener consciencia para sacar la basura cuando el carro esté pasando.	Nosotros, hay veces, cuando tenemos necesidades, siempre hay infección de diarrea, entonces los compañeros agarran, entonces nosotros tenemos que acudir a nuestro seguro. Entonces cada uno sabe eso, entonces, a veces hay baño, como si fuera mi ruta al lado de la Universidad, entonces hay baño que nos prestan.

Infraestructura	
Adan Moya (2019 - 2020)	Antonio Quispe Q. (2020 - 2021)
Bueno, en tema de higiene, en tema de higiene ya es un poco personal no, pero, como entidad, como servicio, no hay todavía esa condición no, porque bien sabemos que debía haber una ducha, debía haber casilleros, los cuales no están, pero, con el nuevo Director estamos queriendo implementar para que esto se lleve, cada trabajador antes de llegar su domicilio, yo creo que debería desinfectarse para que así no contaminar a su familia. Por el momento no, o sea no hay, no se está dando esa condición en tema de higiene, pero, estamos tratando que de aquí a tiempo haya una, bueno, para comenzar que haya una propiedad de aseo., donde se podría tener las condiciones para hacer...siempre estamos de un lado a otro lado, eso genera que nos e podría dar las mejores condiciones. Ahorita, está entidad es de la policía, era un centro médico, más o menos no, una clínica policial, entonces, bueno, primero quisiéramos una propia entidad no, entonces, ahí es donde se podría adecuar para los trabajadores, exclusivamente en aseo.	Hay, baños, duchas, ha agua, bebedor de agua, tenemos, pero, antes no teníamos, pero, hay ahora. A veces nosotros llegamos a tomar agua, pero, siempre, mayoría nosotros no estamos aquí, llegamos a hora nomás, minutos...mira, a las una y media llego, ahorita tengo quince minutos para cambiarme y tengo que irme, entonces no paramos mucho aquí nosotros.

Elementos de seguridad y bioseguridad	
Adan Moya (2019 - 2020)	Antonio Quispe Q. (2020 - 2021)
Bueno, ultimadamente se han entregado ropa de trabajo para la seguridad industrial, también; Bueno, hay que entender que	Año 2020, nosotros, con esa pandemia...usted sabía, todo el pueblo sabía que no había barbijo, no ve. Entonces, nosotros hemos sufrido mucho del barbijo mucho, mis compañeros que no tenían barbijo,

aquí el clima es diferente que en otros departamentos no, hace eso que no se podría cubrir al 100% la seguridad, por el tema también, que, si le brindamos ropa adecuada para que no se contagien las personas, pero, también el calor hace que se sofoquen, entonces estamos viendo ese tema, se está entregando indumentaria, más o menos, para cubrir lo que es la seguridad en tema de infecciones	entonces, nosotros hemos optado por la tela, pero la tela apenas dos, uno; guantes igualmente, no teníamos guantes, hemos sufrido harto, entonces nosotros ya, teníamos que comprarnos obligatoriamente para cuidarnos nuestra salud. Este año sí, ya nos dotan, desde que ha entrado el Ingeniero Roger Franco nos han dotado ya, no nos falta guantes, no nos falta barbijo, alcohol no nos falta eso, él no nos ha hecho faltar, siempre ha velado, vela el Ingeniero Roger por sus trabajadores, siempre le gusta coordinar con los dirigentes para cualquier cosa.
---	---

Bajas por enfermedad o accidentes	
Adan Moya (2019 - 2020)	Antonio Quispe Q. (2020 - 2021)
Compañeros que han trabajado hace muchos años, los cuales sufren por el tema de la contaminación dentro de sus pulmones, sus estómagos ya no aguantan, digamos, el olor de la basura, algunos compañeros bajaron a barrenderos porque...usted sabe, como población, hay un perro muerto, vos pasas, te tapas la nariz y soportas dos, tres minutos, cinco ponele que soportes no, pero, qué pasa con aquél que tiene que estar constante con la basura, siete, ocho horas soporta a ese perro muerto no, entonces, es diferente, aunque uses barbijo, el cual no hace la misma protección, si te pones una máscara también, con la calor también imagínate lo que va a pasar no, es por eso que hay muchos compañeros que hay secuelas, de muchos compañeros, por tema de hongos, guantes se mojan, entonces, no te garantiza cubrirte, protegerte cuando llueve, todas esas cosas.	Hay peligros no, digamos, nosotros podemos contagiarnos mediante olores no, entonces nosotros estamos preocupados. Entonces, siempre nosotros manejamos alcohol, no nos falta: alcohol en gel, alcohol, jabón, no so falta eso no. Entonces con eso nos batimos, nos desinfectamos cada rato, con eso nosotros no encontramos enfermedades, pero, algunos compañeros han fallecido con COVID. Sí, sí, nosotros hemos sufrido con las enfermedades. Es que, anteriormente, mis compañeros han fallecido con esa enfermedad, hay una enfermedad que existe mediante esos olores no; y, yo al menos tenía una enfermedad de...o sea he tenido contacto con un perro muerto, entonces es olor creo que fue; he comprado de los veterinarios los medicamento, con eso estuve casi seis meses, me he enfermado, y me evacuaron al tercer nivel a La Paz, en La Paz me recuperé. Yo, no sufrí hasta ahora no, no sufrí, más bien enfermedad me agarró por este trabajo, entonces, mis compañeros sí, han caído de la volqueta, cuando corremos colgados de la movilidad, entonces cuando saltan, mal saltan, entonces en eso. Mis compañeros están fisurados el pie, algunos están roto no.

Salario	
Adan Moya (2019 - 2020)	Antonio Quispe Q. (2020 - 2021)
Bueno, esa parte un poco es depende de la canasta familiar un poco, pero, creo que en eso estamos en eso, como parte de la Federación estamos viendo que la insalubridad se incorpore en este tema no, los trabajadores de aseo estemos incorporados a la Ley de Insalubridad, así como los mineros, porque nosotros también trabajamos con contagios no, entonces, una vez que ingresemos allá percibiremos el bono de insalubridad, todas esas cosas porque nos correspondería.	Mi salario es de 2500. Yo empecé con 1400, después a 1800, ese era nuestro salario. No, es que no nos alcanza mucho, para luz, para agua, tenemos que pagar nuestro impuesto, tenemos motito, también tenemos que pagar cuentas, ahí nomás se va, entonces, no nos alcanza, hay veces nuestros hijos están en el colegio, a eso también nosotros tenemos que sacar, entonces no nos alcanza no.

Bonos y feriados	
Adan Moya (2019 - 2020)	Antonio Quispe Q. (2020 - 2021)
Como cualquier persona que está bajo la ley General del Trabajo, vacaciones...bueno, en ese tema hay un poco de deficiencia, no hay el recargo nocturno, bueno, los domingos nos están cancelando como debería de ser, todo eso no, pero, estamos en eso.	Bono, no, nosotros no recibimos bono. Nosotros tenemos turno, pero, todavía no hemos entrado...Nosotros trabajamos de lunes a sábado y domingo tenemos turno ya, entonces cada un mes nos toca turno no. Avenidas principales salimos.

Horas extras	
Adan Moya (2019 - 2020)	Antonio Quispe Q. (2020 - 2021)
Por ejemplo, hay trabajadores como consultoría, los cuales están cubriendo los horarios nocturnos para que no se pague el recargo nocturno no, bueno, es por eso que todavía estamos en eso, estamos viendo cómo se debe hacer bajo la LGT	No nos pagan a nosotros, nos da, en vez de salir el domingo un día hábil nos da descanso, digamos el domingo salgo, me van a dar el miércoles, jueves o viernes.

Condiciones anímicas de los trabajadores	
Adan Moya (2019 - 2020)	Antonio Quispe Q. (2020 - 2021)
Bueno, la influencia, la influencia, talvez hablaríamos de la sociedad en la influencia, porque la discriminación que uno tiene que soportar, digamos, por ser trabajador de aseo no...cuando uno va, cuando es día del niño no, por ejemplo, tu papá es el basurero no...bueno, tal vez el basurero, trabajando en la basura, tal vez hace que te vean como la basura no, cosa que no debería ser; de la misma sociedad influyen en la familia, porque entre los hijos -¿tu papá qué es?-, mecánico, licenciado, abogado, basurero, entonces, tratan que te discriminen, pero, yo creo que los que trabajamos en basura deberíamos ser reconocidos porque cuidamos la salud de la población.	Nosotros, estamos conforme con el trabajo que estamos trabajando no, para mí que ya estamos acostumbrados, no ve, con el trabajo.

Cantidad de basura recolectada	
Antonio Quispe Q. (2020 - 2021)	
Nosotros, lunes y martes dos viajes hacemos, pesamos, con kilaje entra al botadero, ya no es como antes llevar y votar, ahora ya pesamos cada movilidad. Lleno, lleno, no, full cargamos, hasta arriba, tenemos fotos en el Facebook, que estamos trabajando.	

Cumplimiento de rutas para el recojo y cronograma de basura	
Adan Moya (2019 - 2020)	Antonio Quispe Q. (2020 - 2021)
Sí, las rutas siempre se están cumpliendo siempre y cuando las movilidades estén perfectas, pero, ahora el nuevo Director trato de que las movilidades si se paran salgamos con las otras movilidades que no son adecuadas no, porque tienes que cargar y descargar, pero, se está tratando de hacer el recojo de la basura.	Nosotros cumplimos con la ruta, pero, hay veces hay harta basura, entonces cuando nos gana tenemos que cumplir al día siguiente, si o si tenemos que entrar, porque basura es excesiva, mucha, mucha basura hay, este mes a lo menos hay hartito, mucha basura hay; entonces, nosotros, quiera o no quiera tenemos que acabar, si no alcanza la hora al día siguiente temprano salimos y así para acabar.

Puntos críticos	
Adan Moya (2019 - 2020)	Antonio Quispe Q. (2020 - 2021)
Siempre no, donde genera más comida, la Comercio, los mercados, los restaurantes, los hospitales, los colegios y donde hay negocios, es ahí donde se genera más basura.	Hay, hay. Puntos críticos es aquí en barrio Tajibos, el barrio Los Bosques, la Avenida Internacional, hay basura.

Comportamiento social	
Adan Moya (2019 - 2020)	Antonio Quispe Q. (2020 - 2021)
No hay cultura, por ejemplo, hay ratos por eso en las calles nuestro grito de guerra es ¡POR UN COCHINO ESTAMOS EN LAS CALLES!, porque si no fuese eso, no hubiese no, menos basura, porque la gente es bien inconsciente, donde sea botan	A las personas yo diría, tengo mi opinión, a toda la población que embolsen la basura, no lo derramen, algunas a los contenedores así nomás le echan, entonces para nosotros mucho trabajo, y también nosotros estamos peligrando con riesgo de enfermedades,

su basura, no cumplen el horario de recojo de las movilidades, pasa la movilidad a media hora, parece como arbolito de navidad les gusta, ya está colgado su bolsa. Entonces, si esto no cambia, por más que pongamos cien, cuatrocientos carros recolectores, mientras la población no cambie va a seguir habiendo basura.	cada uno ya tenemos como trabajar en eso, entonces cuando hay un contenedor, cuando está echado así nomás comida, o cualquiera cosa echan no, entonces una masa ya sacamos, entonces ahí nosotros estamos peligrando, en salud.
---	---

ANEXO 10

BARRENDERAS Y BARRENDEROS DE SEMASUR

Universidad Amazónica de Pando
Dirección de Posgrado
Maestría en Desarrollo Social
Pando - Bolivia
2021

Tesisista – Investigador
Guillermo Jesús Tiñini Zelada

FICHA DE OBSERVACIÓN

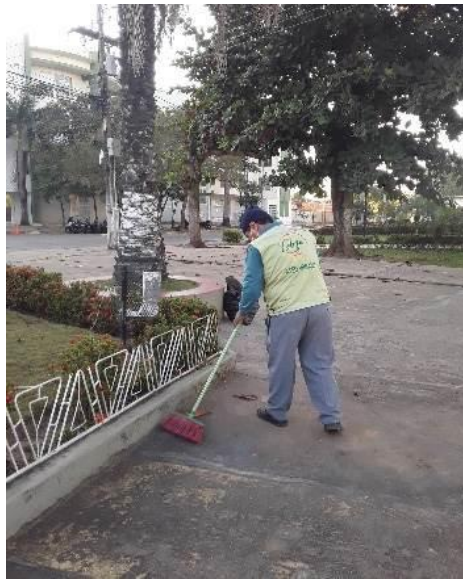
Fecha: Mes de julio de 2021	N° de ficha: 1
Hora de inicio: 06:00	Hora final: 11:00
Acontecimiento, evento o actividad: Observación de los barrenderos y barrenderas.	
Objetivo: Observar las condiciones en las que desarrollan su trabajo los barrenderos y barrenderas de SEMASUR.	
Nombre del observador: Guillermo Jesús Tiñini Zelada	



Trabajadora N° 8 realizando
el barrido de calles
04 de julio de 2021



Trabajadora N° 4 realizando
el barrido de calles
05 de julio de 2021



Trabajador N° 3 realizando
el barrido de una plaza
05 de julio de 2021



Trabajador N° 5 realizando
el barrido de la Av. Pando
10 de julio de 2021

ANEXO 11

ESTADO DE LAS MOVILIDADES DE SEMASUR 2020

Universidad Amazónica de Pando
Dirección de Posgrado
Maestría en Desarrollo Social
Pando - Bolivia
2021

Tesista – Investigador
Guillermo Jesús Tiñini Zelada

FICHA DE OBSERVACIÓN

Fecha: 02 de noviembre de 2020	N° de ficha:
Hora de inicio: 12:43	Hora final: 17:55
Acontecimiento, evento o actividad: Observación de los vehículos de SEMASUR	
Objetivo: Observar las condiciones y el estado en que se encuentran los vehículos de SEMASUR	
Nombre del observador: Guillermo Jesús Tiñini Zelada	



Compactadora averiada y estacionada dentro de las instalaciones de la institución



Compactadora estacionada y averiada junto a otro motorizado descompuesto



Compactadora averiada y estacionada fuera de la institución



Compactadora estacionada y averiada junto a otra movilidad en mal estado



Camión mediano averiado estacionado en instalaciones de la institución



Camión grande averiado estacionado en instalaciones de la institución

ANEXO 12

RIESGOS LABORALES

TRABAJADORA FUE MORDIDA POR UN PERRO

Fecha: 28 de diciembre de 2020	N° de ficha: 4
Hora de inicio: 11:47	Hora final: 11:47
Acontecimiento, evento o actividad: Riesgos laborales a los que se exponen los trabajadores de Aseo Urbano	
Objetivo: Observar las condiciones de riesgo en las que desarrollan su jornada laboral los trabajadores de Aseo Urbano.	
Nombre del observador: Guillermo Jesús Tiñini Zelada	
	
	

ANEXO 13

DUCHA, BAÑOS Y LAVAMANOS

Universidad Amazónica de Pando
Dirección de Posgrado
Maestría en Desarrollo Social
Pando - Bolivia
2021

Tesista – Investigador
Guillermo Jesús Tiñini Zelada

FICHA DE OBSERVACIÓN

Fecha: 03 de noviembre de 2020	N° de ficha: 6
Hora de inicio: 12:13	Hora final: 12:44
Acontecimiento, evento o actividad: Ambientes de aseo personal para los trabajadores.	
Objetivo: Observar las condiciones de los ambientes en los que realizan su aseo personal los trabajadores de Aseo Urbano.	
Nombre del observador: Guillermo Jesús Tiñini Zelada	



Baños para varón y mujer



Ducha que sirve para varones y mujeres



Lavamanos que se encuentra en la parte exterior
de las oficinas de SEMASUR

ANEXO 14
BOLETA DE PAGO

PANDO - BOLIVIA

obija
Te cobija
SISTEMA PARA EL PAGO DE LOS TRABAJADORES

PAPELETA DE PAGO
PERMANENTE

Nº: 12
GESTION: 2022

NOMBRES Y APELLIDOS:

CARGO: APOYO PERSONAL II

MES: DICIEMBRE

DÍAS TRABAJADOS: 30

HABER BASICO		2.100,00
BASICO GANADO		2.100,00
BONO DE FRONTERA		420,00
BONO DE ANTIGÜEDAD		0,00
TOTAL GANADO		2.520,00
AP. VEJEZ	10%	252,00
R. COMUN	1,71%	43,09
COMISIONES	0,50%	12,60
AP. S.A.	0,50%	12,60
TOTAL AFP		320,29
OTROS DESCUENTOS		0,00
MULTAS P.F. Y A.		0,00
TOTAL DESCUENTOS		320,29
LIQUIDO PAGABLE		2.199,71


CAJERO G.A.M.C.

Cobija, 08 de enero de 2023

ANEXO 15

FOTOS PUBLICADAS POR SEMASUR EN LAS REDES SOCIALES



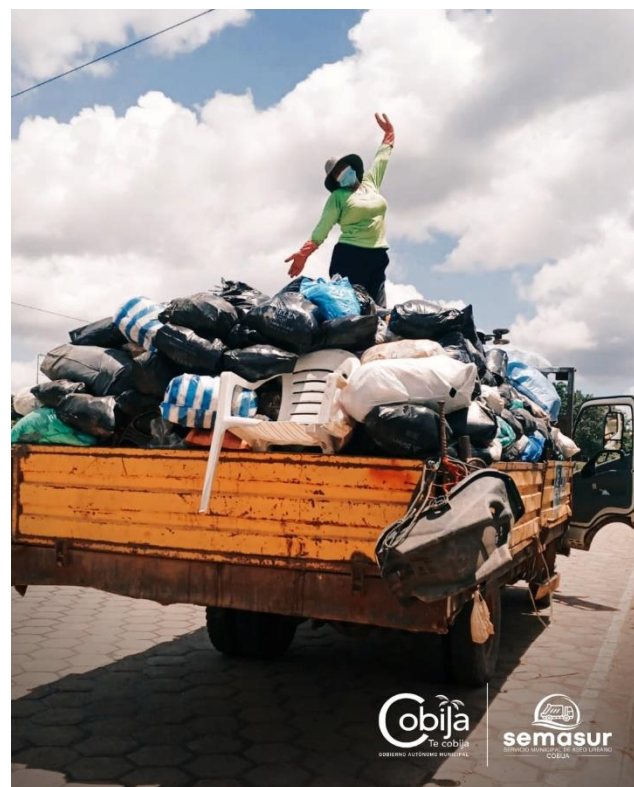
Barrendera limpiando una plaza



Recogiendo desechos en bolsa



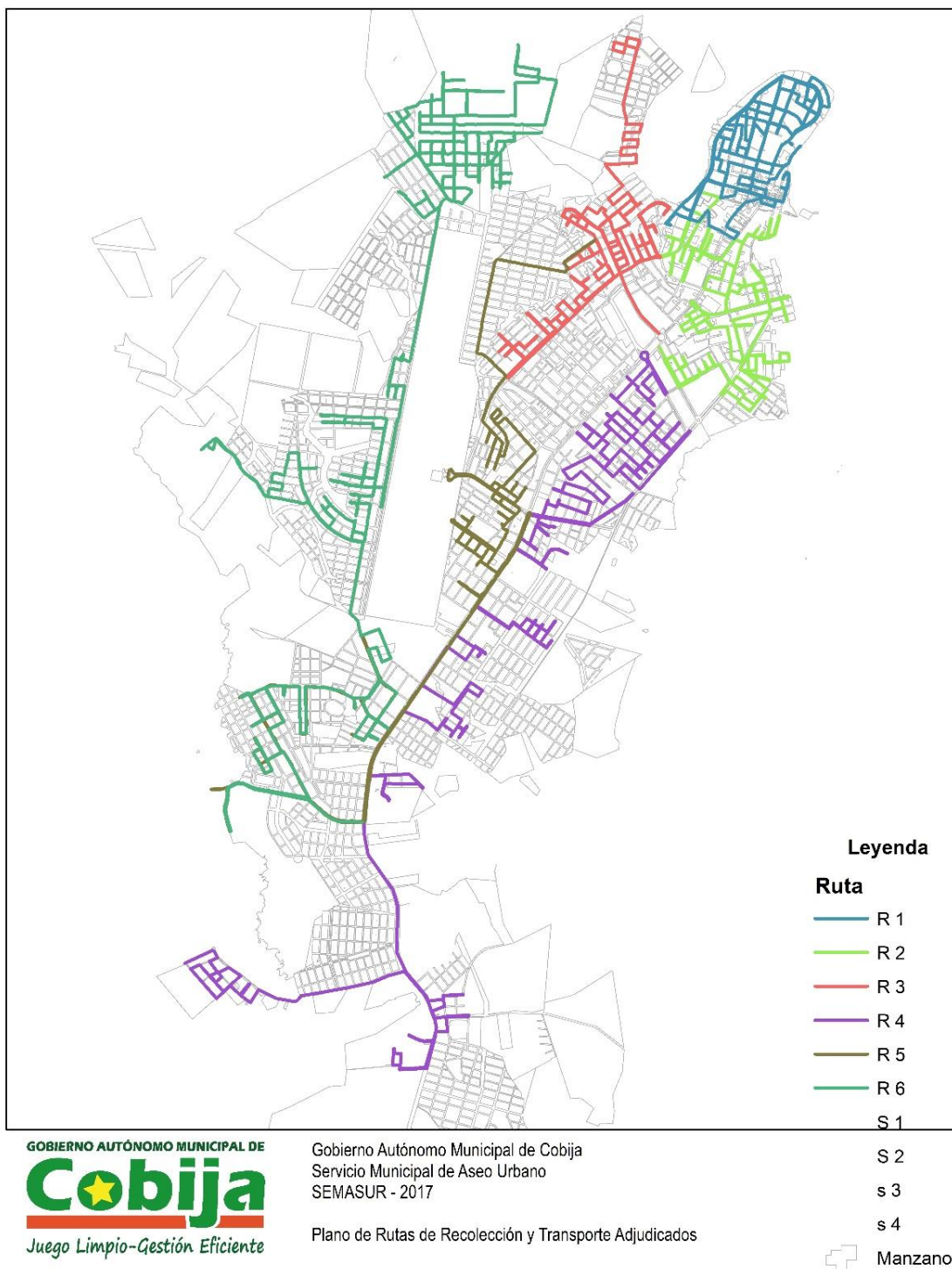
Barrendero limpiando una calle



Operaria que acomoda la basura en el camión

ANEXO 16

RUTAS PARA EL RECOJO DE BASURA



ANEXO 17

MINI BOTADEROS DE BASURA

Universidad Amazónica de Pando
Dirección de Posgrado
Maestría en Desarrollo Social
Pando - Bolivia
2021

Tesista – Investigador
Guillermo Jesús Tiñini Zelada

FICHA DE OBSERVACIÓN

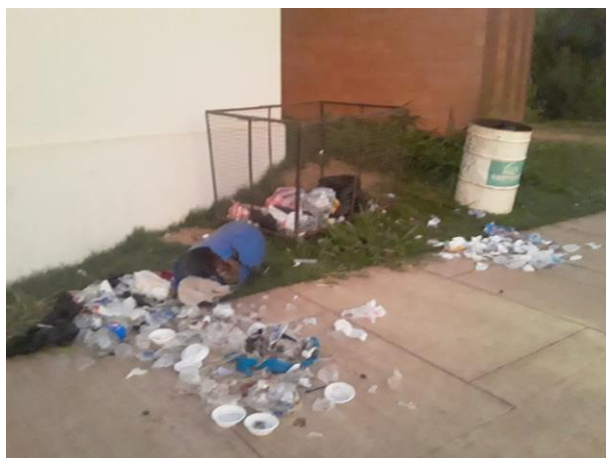
Fecha: 2019 a 2021	N° de ficha:
Hora de inicio: 07:00	Hora final: 18:00
Acontecimiento, evento o actividad: Mini botaderos en el municipio de Cobija.	
Objetivo: Observar el manejo de la basura que realiza n los habitantes del municipio de Cobija.	
Nombre del observador: Guillermo Jesús Tiñini Zelada	



Contenedor repleto y basura desparramada al rededor



Mini botadero en la carretera Cobija - Porvenir



Basura desparramada y depositada fuera de los contenedores



Basura colocada en un turril a modo de contenedor y cajas de cartón



Basura mal embolsada



Desechos sólidos botados en el suelo

ANEXO 18

CAMIONES CUMPLIENDO CON SU LABOR DE RECOJO DE BASURA

Universidad Amazónica de Pando
Dirección de Posgrado
Maestría en Desarrollo Social
Pando - Bolivia
2021

Tesista – Investigador
Guillermo Jesús Tiñini Zelada

FICHA DE OBSERVACIÓN

Fecha: 2020 – 2021	N° de ficha: 2
Hora de inicio: 06:00	Hora final: 18:00
Acontecimiento, evento o actividad: Labor de recojo de basura en los camiones.	
Objetivo: Observar las condiciones en las que recogen la basura los trabajadores de Aseo Urbano.	
Nombre del observador: Guillermo Jesús Tiñini Zelada	



Recojo de basura en camión
17 de septiembre de 2020



Recojo de basura en camión
03 de noviembre de 2020



Recojo de basura en camión
18 de noviembre de 2020



Camión con exceso de basura
06 de diciembre de 2020



Camión con exceso de basura
15 de febrero de 2021