

Guía para la implementación de buenas prácticas de trabajo decente en el sector de recuperadores de residuos sólidos valorizables

Elizabeth Venegas Mata
CEGESTI

A partir de la Conferencia de Río (1992), conocida como la Cumbre de la Tierra, así como de otros eventos internacionales y locales, surge un llamado internacional a propiciar acciones que generen un desarrollo sostenible del planeta.

Para las empresas este compromiso implica la creación de un nuevo modelo de negocios que permita integrar la necesidad de crear un mundo mejor, asumiendo la responsabilidad de fortalecer en todos los niveles, el desarrollo económico, ambiental y social.

La desmedida generación de residuos sólidos y el incremento del desempleo han motivado que surja una gran diversidad de negocios relacionados con su compra, clasificación, almacenamiento, embalaje y exportación.

El mercado mundial de residuos valorizables se estima en US\$ 410 billones al año, lo cual no incluye el segmento de la recolección informal en países en desarrollo (OIT, 2013).

El reciclaje de residuos es uno de los sectores más importantes en términos de creación de empleos. La clasificación y procesamiento de residuos reciclables o valorizables sostiene diez veces más empleos por tonelada que los rellenos sanitarios y los incineradores. Se estima que emplea a cuatro millones de trabajadores en la economía formal, a los que se suma una cifra de entre 15 y 20 millones que según las estimaciones trabajan como recicladores informales de residuos en los países en desarrollo (OIT, 2013).

Este empleo informal, si bien ha producido una alternativa de sustento a diversas familias, también ha planteado una serie de retos desde el punto de vista de garantías laborales y salubridad en el trabajo, por lo que es imprescindible mejorar

las condiciones laborales en el sector, con el fin de cumplir con los requisitos del trabajo decente.

Nacimiento de la Guía

CEGESTI se ha propuesto apoyar a instituciones y organizaciones productivas en la creación de capacidades en diferentes ámbitos de la gestión ambiental, los mercados sostenibles, la inversión social y el trabajo decente.

En el año 2011, CEGESTI recibe el apoyo del Ministerio de Relaciones Exteriores del Reino de los Países Bajos para impulsar su labor en el ámbito de los derechos humanos y el trabajo decente como ejes fundamentales para generar negocios responsables. En el marco de este proyecto, CEGESTI establece una alianza con el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales de El Salvador, la cual le permite realizar, en el año 2013, dos proyectos piloto para la implementación de buenas prácticas de operación en 20 centros de recuperación de residuos valorizables, todos de micro y pequeños empresarios (un máximo de diez trabajadores). Posteriormente, se logra validar la metodología en un centro de recuperación de residuos valorizables en Costa Rica, el cual contaba con 40 trabajadores.

Las experiencias citadas anteriormente permitieron plasmar la metodología en una guía, la cual pretende ser una herramienta para que empresarios del sector e instituciones que trabajen en estos temas puedan implementar buenas prácticas en las operaciones de este sector productivo.

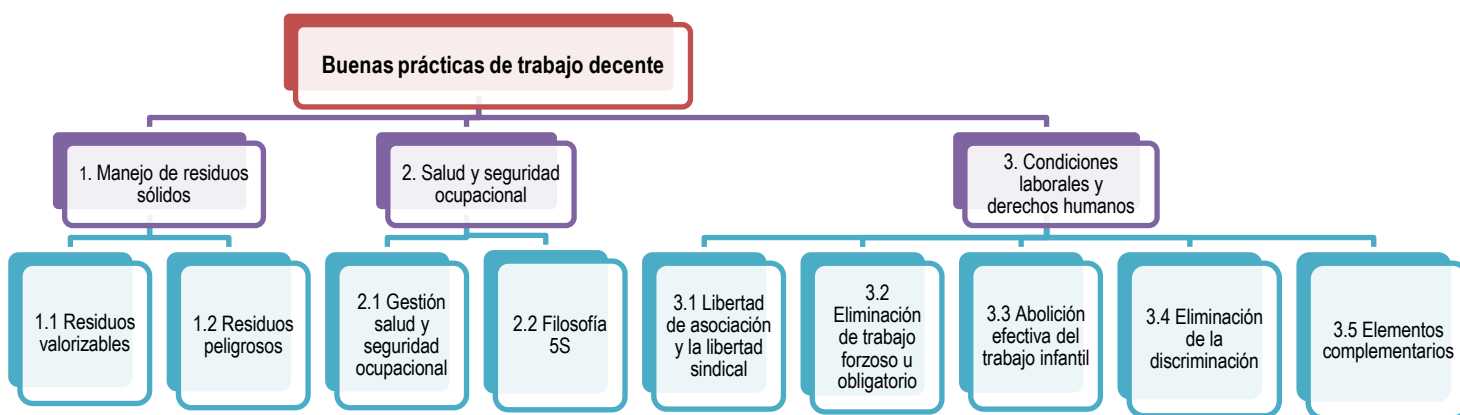
A continuación, se presenta un resumen de los puntos clave de la guía, la cual puede ser descargada de la página web del proyecto Negocios Responsables, el cual es ejecutado por CEGESTI, www.negociosresponsables.org.

Guía para la implementación de buenas prácticas de trabajo decente en el sector de recuperadores de residuos sólidos valorizables

La guía presenta tres secciones, en cada una se desarrollan temáticas importantes para que los recuperadores de residuos sólidos valorizables implementen buenas prácticas que les ayuden a fomentar la creación de empleos verdes y decentes dentro de sus empresas. El siguiente esquema indica cuáles son los temas por tratar en la guía:

*La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el **trabajo decente** como aquel que garantiza los derechos de los trabajadores, la protección y el diálogo social, contribuyendo de esta manera a la erradicación de la pobreza y al desarrollo integral de las personas.*

Figura 1. Estructura temática de la guía



1. Manejo de residuos sólidos

La regularización o formalización de los procedimientos de reciclaje de residuos es uno de los retos a los que se enfrentan las administraciones de los países en desarrollo. Tomando en cuenta que la recuperación de residuos forma parte de un proceso social y económico que contribuye no solamente a la mejora del ambiente, sino además a la lucha contra el cambio climático y al establecimiento de una actividad generadora de puestos de trabajo, es fundamental que su manejo se realice bajo condiciones adecuadas.

Algunas buenas prácticas en el manejo de residuos sólidos valorizables que garantizan condiciones seguras a los colaboradores son las siguientes:

- Definir dentro del centro de recuperación un lugar rotulado para cada tipo de residuo recolectado, con el fin de mantener el orden dentro del sitio.
- Acopiar los residuos en áreas preferiblemente techadas.

- Buscar sitios de almacenamiento con ventilación natural y con una altura de techo no inferior a los 2,5 metros desde el piso hasta el cielo raso o cercha.
- Mantener limpio el sitio de almacenamiento de residuos.
- Establecer que la altura de las estibas de residuos almacenados dentro de las instalaciones no supere las tres cuartas partes de la altura de la construcción.
- Ubicar los materiales más inflamables en el fondo de las instalaciones, lejos de lugares de paso o de la entrada principal, de manera que si se presenta un incendio no obstaculicen la salida.
- No quemar ningún tipo de residuo, por ejemplo cables, para obtener el material interno.

Si en el centro de recuperación se acopia algún tipo de residuos peligrosos como envases de plaguicidas, envases de aceites usados, residuos electrónicos, luminarias, baterías, envases de pinturas, solventes o tanques de gases comprimidos, entre muchos otros tipos, es necesario garantizar su correcto manejo por parte de los colaboradores de la empresa. Algunas de las buenas prácticas recomendadas en este caso son:

- No reutilizar, quemar o enterrar ningún envase de agroquímicos.
- Disponer adecuadamente de las lámparas o fluorescentes pues son consideradas residuos peligrosos debido a su contenido de vapor de mercurio.
- No fumar ni prender ninguna chispa o fuego dentro ni en los alrededores del centro de acopio para evitar el inicio de fuego si existiese algún vapor inflamable en el ambiente. De igual forma, materiales como papel y cartón se inflaman con facilidad. Las chispas pueden ser producidas por herramientas eléctricas pequeñas o grandes, equipos de soldadura o un teléfono celular inclusive.
- Mantener una adecuada ventilación del sitio de acopio para impedir riesgos de incendio y explosión de materiales inflamables y explosivos.
- Solicitar una copia en el idioma natal de los colaboradores, de la hoja de seguridad (MSDS) con información sobre la sustancia peligrosa que contenían los envases acopiados, ya sean líquidos, gases o sólidos.
- Evitar el contacto con la piel y con la ropa de cualquier sustancia química que contenga algún recipiente y que pudiera ser peligrosa, principalmente con características corrosivas.

2. Salud y seguridad ocupacional

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el concepto de salud ocupacional se refiere a la actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes, así como la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo (OMS, 2014).

Algunas buenas prácticas relacionadas con el aseguramiento de la salud de los colaboradores de los centros de recuperación son las siguientes:

- Implementar un Plan de Salud Ocupacional, basado en la priorización de acciones preventivas.
- Capacitar al personal en buenas prácticas de salud y seguridad ocupacional.
- Mantener servicios sanitarios en adecuadas condiciones de infraestructura y aseo para todos los trabajadores.
- Disponer de agua potable para todos los trabajadores.
- Disponer de un botiquín de primeros auxilios para todos los colaboradores.
- La distribución de las instalaciones debe permitir a todas las personas la pronta evacuación del lugar en caso de emergencia.
- El almacenamiento de materiales debe realizarse de manera que se evite el riesgo de caídas.
- Los trabajadores deben utilizar las herramientas de trabajo de manera segura y sin realizar sobreesfuerzos.
- Mantener equipos para el combate de incendios, como es el caso de extintores, sistemas fijos contra incendios, agua a presión, entre otros.
- Las instalaciones eléctricas deben recibir mantenimiento periódico.
- El levantamiento de cargas por parte de los trabajadores debe realizarse de manera adecuada mediante la flexión de rodillas y con la espalda recta, sin realizar sobreesfuerzos, movimientos incómodos, ni recorrer distancias extensas.
- Aplicar los principios de 5S para lograr lugares de trabajo mejor organizados, más ordenados y más limpios de forma permanente.

3. Condiciones laborales y derechos humanos

A nivel mundial, existen una serie de principios rectores establecidos con el propósito de mejorar las condiciones laborales al otorgar reconocimiento de los derechos humanos de los empleados ante sus patronos; desde esta perspectiva, en toda organización se debe generar esfuerzos por lograr ponerlos en práctica con el propósito de actuar resguardados en el cumplimiento pleno de la ley, asegurándose además que el proporcionar las condiciones adecuadas para el pleno desarrollo de los empleados provocará su mejor desempeño.

Para tal fin, se cuenta con los Principios Rectores sobre Derechos Humanos y Organización declarados por la OIT y adoptados en 1998. La declaración establece que estos derechos son universales y que se aplican a todas las personas en todos los países, independientemente del nivel de desarrollo económico.

El siguiente cuadro presenta algunas buenas prácticas para asegurar el cumplimiento de los derechos humanos y las condiciones laborales adecuadas en los centros de trabajo.

Cuadro 1. Buenas prácticas sobre derechos humanos y condiciones laborales

Libertad de asociación, libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva	Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio	Abolición efectiva del trabajo infantil	Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación	Elementos complementarios
Buenas prácticas en la empresa				
<ul style="list-style-type: none"> Permitir la libertad de asociación 	<ul style="list-style-type: none"> No aplicar ningún sistema de retención salarial por deudas 	<ul style="list-style-type: none"> Esforzarse por eliminar cualquier forma de trabajo infantil según la legislación aplicable y los convenios de la OIT. 	<ul style="list-style-type: none"> Asegurar a sus empleados la igualdad de oportunidades 	<ul style="list-style-type: none"> No tolerar el uso de castigos corporales, coerción mental o física, abusos verbales, trato severo o inhumano
<ul style="list-style-type: none"> Admitir algún tipo de conformación por parte de los trabajadores dentro de la organización (comité permanente u otro tipo de agrupaciones) 	<ul style="list-style-type: none"> No realizar ningún tipo de retención de documentos 	<ul style="list-style-type: none"> No exceder las diez horas diarias en la combinación de horas de escuela, trabajo y transporte del trabajador joven 	<ul style="list-style-type: none"> Establecer mecanismos claros de promoción, contratación y ascenso, basados en los méritos y la capacidad para desempeñar un trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> No exceder la jornada de trabajo de 48 horas laborales.
<ul style="list-style-type: none"> Consentir a sus empleados el nombramiento de algún representante o vocero ante su patrono y entidades externas 	<ul style="list-style-type: none"> Generar y proporcionar a los empleados contratos laborales 	<ul style="list-style-type: none"> Asegurar que los jóvenes no trabajen más de ocho horas diarias ni en horario nocturno 	<ul style="list-style-type: none"> Prohibir cualquier comportamiento que sea amenazador, abusivo, explotador o sexualmente coercitivo, incluyendo gestos, lenguaje y contacto físico que se enmarque dentro del acoso laboral 	<ul style="list-style-type: none"> Proveer un salario mínimo, el cual cumpla con las normas legales o del sector
<ul style="list-style-type: none"> Establecer una política de forma escrita en la cual se plantee la libertad de asociación 	<ul style="list-style-type: none"> Contar con un proceso de inducción para los trabajadores contratados 	<ul style="list-style-type: none"> Velar por el acceso de los trabajadores jóvenes activos a una enseñanza básica adecuada 	<ul style="list-style-type: none"> Cumplir con las obligaciones de protección social de los trabajadores 	<ul style="list-style-type: none"> No emplear contratos a corto plazo consecutivos para evadir responsabilidades

Estas acciones comprometen a los empresarios dedicados a la recuperación de residuos sólidos valorizables a cumplir los primeros pasos hacia la implementación de las condiciones laborales que aseguren un trabajo decente para sus colaboradores y que a la vez identifiquen su actividad como un negocio verde y sostenible que aporta a la mejora ambiental y al desarrollo social.

Referencias

- CEGESTI. (2014). Guía para la implementación de buenas prácticas de trabajo decente en el sector de recuperadores de residuos sólidos valorizables. San José, Costa Rica. Consultado el 9 de mayo de 2014. Disponible en: <http://www.negociosresponsables.org/manuales.html>
- Organización Internacional del Trabajo-OIT. (1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. Consultado el 12 de febrero de 2014. Disponible en: <http://ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo-OIT. (2013). *Informe V: El desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes*. Conferencia Internacional del Trabajo, 102.ª Reunión. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza. Consultado el 18 de febrero de 2014. Disponible en: <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/102/on-the-agenda/green-jobs/lang-es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud-OMS. (2014). *Salud Ocupacional*. Consultado el 13 de febrero de 2014. Disponible en: http://www.who.int/topics/occupational_health/es/

Éxito Empresarial

Es una publicación periódica de CEGESTI.

Puede seguir este boletín en



Para leer los artículos publicados anteriormente,
visite nuestro sitio web: www.cegesti.org