

**RISCOS LABORALS  
VINCULATS A LA  
RECOLLIDA PORTA A  
PORTA AMB ESPECIAL  
ATENCIÓ A LES  
DESIGUALTATS DE  
GÈNERE**

**Informe tècnic**



**Coordinació:**

CCOO de Catalunya

**Elaboració:**

Montse López Bermúdez, Esther Madroñal Cano i María José Sevilla Zapater (FIMayo-ISTAS)  
Mónica Pérez Cardoso i Carles Pérez Espona (CCOO Catalunya)

**Traducció a la seva versió en català:**

Estíbaliz Medel (FIMayo-ISTAS)  
Departamento lingüístico de CCOO de Catalunya

**Correcció:**

Servei Lingüístic de CCOO de Catalunya

**Maquetació:**

Pilixip

**Edita:**

CCOO de Catalunya

**Edició:**

València, desembre del 2023

**Agraïments:**

Volem agrair molt especialment als delegats i delegades de CCOO i als treballadors i treballadores entrevistats per haver participat en aquest projecte i haver fet possible la visibilització de les condicions de treball del servei de recollida de residus porta a porta, així com a l'estructura de la Federació de l'Hàbitat de CCOO de Catalunya.



# Índex

<b>1. Presentació.....</b>	<b>5</b>
<b>2. Introducció i objectius .....</b>	<b>6</b>
<b>3. Contextualització.....</b>	<b>10</b>
El sistema de recollida porta a porta .....	10
Característiques de les empreses que desenvolupen aquest sistema .....	15
Característiques i desigualtats de gènere en les persones ocupades .....	16
Dades i sinistralitat laboral.....	19
<b>4. Les condicions de treball en el desenvolupament de la recollida PaP.....</b>	<b>22</b>
Riscos generals i principals danys a la salut .....	23
Especial atenció al risc ergonòmic i als factors de risc psicosocial .....	26
<b>5. La gestió de la prevenció de riscos laborals a les empreses.....</b>	<b>36</b>
La incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals .....	42
La identificació i l'avaluació dels riscos dels llocs de treball .....	45
<b>6. Conclusions .....</b>	<b>57</b>
<b>7. L'ACCIÓ SINDICAL NECESSÀRIA.....</b>	<b>60</b>
ANNEX. EINA SINDICAL .....	60



# 1. Presentació

Aquest informe és producte del projecte que s'emmarca dins de les accions realitzades per CCOO de Catalunya per al desenvolupament dels objectius acordats a l'[Estratègia catalana de seguretat i salut laboral 2021-2026](#) i, en concret, permetrà impulsar els objectius de vetllar per una millora contínua de les condicions de treball en determinats sectors d'activitat, riscos laborals o col·lectius específics (OE 3), impulsar la recerca dels riscos més prevalents o emergents (OE 7) i impulsar també l'objectiu transversal i l'objectiu operatiu (OP 1.4) relatiu a la integració de la perspectiva de gènere en la salut laboral.

*Mónica Pérez,  
responsable de Salut Laboral  
de CCOO de Catalunya*



## 2. Introducció i objectius

### Antecedents

A pesar que l'avaluació tecnològica ha permès que en la recollida de residus per part de les empreses gestores existeixi una tendència cap a sistemes menys intensius de mà d'obra, amb la qual cosa s'ha abandonat la recollida porta a porta, aquesta modalitat està cobrant de nou força pel fet que els resultats de la recollida selectiva són superiors, segons l'[Agència de Residus de Catalunya](#), tant pel que fa a la quantitat recollida com a la qualitat de la separació.

El coneixement de la realitat preventiva de les empreses de residus sòlids ha estat objecte d'anàlisi i de propostes de millora des de diversos àmbits, com ara des de l'Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball, amb l'edició de diverses notes tècniques de prevenció centrades sobretot en els riscos biològic i químic, i també per part dels instituts autonòmics, patronals del sector i, per descomptat, de l'àmbit sindical dins de les accions desenvolupades a la Fundació Estatal per a la Prevenció de Riscos Laborals, com l'estudi "[Riesgos psicosociales y propuestas de medidas preventivas en el sector de la limpieza viaria y recogida de residuos urbanos](#)", editat per la Federació de Serveis Privats de CCOO el 2013.

L'adopció de la recollida porta a porta obre noves formes de treball i, per tant, de la seva organització, cosa que està generant exposicions a riscos amb unes certes peculiaritats que les fan diferents de les habituals en el sector. Com sol ocórrer, els canvis en les formes de treball no van acompanyats d'una anàlisi prèvia sobre la possible exposició a riscos de les persones que les exercissin i els seus consegüents danys a la salut.

Les treballadores i els treballadors que realitzen aquestes activitats poden ser discriminats professionalment i salarialment, a causa dels plecs de condicions de contractació del servei, però també en no veure garantida la seva seguretat i la seva salut en el treball. Per exemple, no complir amb l'obligació empresarial de realitzar una avaluació específica del lloc de treball de recollida porta a porta que identifiqui l'exposició als riscos concrets, diferents dels de la recollida mecanitzada, i que visibilitzi les possibles desigualtats de gènere pot suposar un risc laboral.

## Objectiu general

L'objectiu general d'aquest projecte és fer visibles les condicions de treball del col·lectiu de persones que realitzen aquestes activitats, identificant desigualtats de gènere i diferències segons sexes, facilitant una eina per emprar per part de la representació legal de les persones treballadores (RLPT).

Per a la consecució d'aquest objectiu es plantegen els següents **objectius específics**:

1. Identificar estudis i recerques sobre la prevenció de riscos laborals de l'activitat de recollida de residus porta a porta.
2. Recopilar informació sobre la gestió preventiva de les empreses que desenvolupen aquestes activitats (a través d'avaluacions de riscos, planificació de mesures preventives, etc.) identificant situacions de desigualtat en l'àmbit preventiu entre homes i dones.
3. Recollir informació sobre les percepcions dels treballadors i les treballadores mitjançant el desenvolupament de tècniques grupals amb la seva representació legal, com són els delegats i delegades de prevenció.
4. Analitzar la informació documental i les percepcions des de la perspectiva de gènere.
5. Elaborar una llista de comprovació o checklist com a eina per poder realitzar una acció sindical òptima que serveixi perquè el delegat o delegada de prevenció pugui identificar els principals factors de risc que puguin donar-se en el desenvolupament d'aquestes activitats prioritzant els ergonòmics i els psicosocials, les desigualtats en l'àmbit preventiu entre homes i dones, les deficiències en la gestió preventiva dels riscos laborals en el servei porta a porta, etc.
6. Elaborar l'anàlisi de la informació recopilada i extreure'n els resultats i les conclusions, els quals s'hauran de plasmar en un informe tècnic.



Finalment, i quant a la metodologia utilitzada, s'ha realitzat una revisió bibliogràfica i documental sobre estudis i recerques del sector, però s'han trobat referències escasses a les condicions de treball de les persones treballadores que duen a terme les tasques en aquesta modalitat de recollida de residus urbans, i menys encara des d'una perspectiva de gènere. Per aquesta raó aquest informe s'ha basat principalment en:

- La recollida d'informació qualitativa a través d'entrevistes a informants clau, com són:
  - Representació legal
  - Treballadors i treballadores
- L'anàlisi de documentació preventiva de les empreses a les quals s'hagi pogut accedir.
- Una revisió bibliogràfica i documental sobre estudis i recerques del sector de caràcter general.



### 3. Contextualització

#### El sistema de recollida porta a porta

El porta a porta ja funciona a alguns barris de Catalunya i el País Basc, però ha estat envoltat de contínues polèmiques. Hi ha qui el defensa, perquè implica directament la ciutadania, fent-la partícip de la separació de residus, i perquè augmenta la seva conscienciació sobre el reciclatge. No obstant això, també hi ha localitats que es resisteixen a la seva implantació, sobretot per l'estètica —les galledes es col·loquen al carrer—, així com per la incomoditat que la recollida es realitzi segons un calendari i un horari estipulat.

Per a algunes persones expertes aquest sistema tendirà a estendre's per localitats de tot el país perquè la societat ha de prendre consciència que no podem anar cap a un consum infinit si els recursos són finits. Cada persona genera a Espanya un quilo i mig d'escombraries al dia, i és necessari que cada una d'elles participi en la separació de residus i minimitzi tant l'impacte com la generació d'aquests.

El sistema de recollida de residus porta a porta significa una autèntica revolució en el món de la recollida de residus tradicional. Aquest model, habitual a gran part d'Europa, va arribar a Catalunya fa alguns anys. La recollida porta a porta presenta diversos avantatges respecte de la recollida tradicional. En primer lloc, s'eliminen tots els contenidors dels carrers. Aquest fet, que pot semblar insignificant, adquireix una gran importància. Els contenidors són elements que ocupen espai a la via pública i són focus de residus incontrolats (ferralla, fustes, roba, productes químics...). A més, requereixen un manteniment costós, perquè han de ser desinfectats, reparats i substituïts a conseqüència del pas del temps i dels actes vandàlics. Un altre dels grans punts forts del porta a porta és l'augment de l'índex de reciclatge del municipi.

Abans de l'inici del porta a porta, a la ciutadania se li lliuren diferents tipus de bosses o galledes, tots elles destinades a una fracció de residus en concret. S'estableix llavors un calendari en el qual es marquen quins dies de la setmana es recollirà cada fracció. Aquest sistema obliga la ciutadania del municipi a separar els residus i a deixar-los a la porta de les seves cases, perquè si les persones que realitzen la recollida veuen bosses amb residus mal separats no les recolliran. Les dades avalen l'eficàcia d'aquesta manera de treballar: [“Matadepera fue en 2016 el municipio que más recicló de Cataluña”](#) i [“Navarcles triplicó en apenas un mes su tasa de recogida selectiva de residuos”](#).

## Com reciclar amb precisió els residus

**Orgànic:** a més del menjar, en aquest contenidor, s'hi han de tirar materials com ara serradures, escuradents, insectes morts, peles de marisc, closques d'ou, escaiola, bosses d'infusió i suro.

**Vidre:** ampolles (vidres i miralls, no).

**Paper-cartró:** caixes de cartró, diaris, papers de la carnisseria o de la peixateria (si són bruts, cal llençar-los a restes), tovallons i mocadors de paper (si tenen restes de menjar, s'han de llençar a l'orgànic) i arxivadors (si tenen anelles, s'han de dipositar a rebuig).

**Envasos-plàstic:** desodorants, xapes, paper d'alumini, productes de neteja (si són buits), la xarxa de les taronges o de les patates i les safates de porexpan.

**Restes o rebuig:** aquesta és la nova categoria que incorpora el sistema porta a porta. Aquí s'englobaria tot allò que no es pot reciclar: cendres, pols, ventalls, alicates, excrements d'animals, fotografies, la punta dels llapis, pilotes, paraigües, esponges, betum, peluts i pals de fregar.

## Sistemes per fraccions

**2 fraccions:** Únicament inclou l'orgànica i la resta. Les altres fraccions (vidre, paper i cartró, i envasos) se solen recollir mitjançant contenidors en àrees d'aportació. Aquesta modalitat la utilitzen al voltant d'un 20 % dels municipis catalans que fan porta a porta. A la resta d'Espanya no existeix cap municipi que utilitzi aquesta modalitat de recollida selectiva.

**4 fraccions:** Inclou l'orgànica, la resta, el paper-cartró i els envasos. Solament el vidre es recull mitjançant contenidors en àrees d'aportació. És la modalitat que realitzen la majoria dels municipis que fan la recollida selectiva porta a porta.

**5 fraccions:** Inclou totes les anteriors i el vidre.

## Àrees d'emergència

Són espais que disposen d'una bateria de contenidors, degudament identificats, per a paper, vidre, envasos, matèria orgànica i resta, que s'estableixen per donar resposta a les necessitats puntuals de la població i dels residents estacionals que no poden acoïllir-se al calendari de recollida porta a porta establert. El servei projectat ha de preveure els mitjans suficients per poder efectuar la recollida dels contenidors de les àrees d'emergència.

És preferible que aquestes àrees se situïn a les sortides del municipi o a prop d'aquestes, o bé que estiguin integrades als punts nets, però sempre procurant que siguin prou a prop dels nuclis habitats com per evitar l'anonimat i impedir que es converteixin en punts d'abocament incontrolat, i prou lluny per evitar que siguin massa accessibles.

El nombre d'àrees d'emergència depèn de la grandària del municipi i de la seva estructura urbana. S'ha de tenir en compte que els contenidors de les àrees d'emergència són un dels focus d'impureses a les fraccions reciclables, ja que no sempre s'utilitzen correctament. En nombrosos casos, els municipis han iniciat el servei porta a porta amb un nombre d'àrees determinat, que han anat reduint progressivament. En cas de no disposar de cap àrea d'emergència, el punt net podria ser un suport a la població per dipositar puntualment alguns residus fora de l'horari establert. Aquest hauria de situar-se, idealment, a prop del nucli urbà i hauria de tenir un horari ampli i, sobretot, garantir la seva obertura durant el cap de setmana.

Els contenidors de les àrees d'emergència solen tenir les següents característiques:

1. Contenedors de 1.000 litres per a la fracció resta.
2. Contenedors de 240, 360 o 660 litres per a l'orgànica.
3. Contenedors de 1.100 litres o bé iglús o caixes metàl·liques de 3 o 5 m<sup>3</sup> per a les fraccions vidre, paper i cartró, i envasos.

### **Avantatges:**

1. Alts nivells de reciclatge i baixos nivells d'impropis. Aconseguint una gran quantitat de residus reciclats i d'alta qualitat.
2. Augmenta l'espai útil del municipi. Desapareixen els contenidors del carrer i es deixa més espai per a la ciutadania.
3. Els ingressos integrats per a la gestió són majors. A causa del nombre baix d'impropis, la qualitat i els ingressos per reciclatge són més alts.

Si bé la implantació constitueix un alt cost inicial, aquest queda compensat amb els beneficis ambientals i directes de la recollida.

4. Permet aplicar altres sistemes de cobrament a la ciutadania per pes, volum o quantitat de bosses d'escombraries generades. És el que s'anomena *taxes de residus per generació*.
5. Com que cada llar té el seu propi contenidor, l'assimila com de la seva propietat i en té més cura que dels contenidors del carrer. A més, si ho comparem amb els contenidors soterrats que existeixen a moltes ciutats, la taxa de manteniment de les quals és molt alta, la diferència és notable.

En treure els contenidors del carrer, evitem que siguin objecte de vandalisme.

## Desavantatges:

1. Genera una excessiva responsabilitat a la ciutadania en matèria de reciclatge de residus.
2. Obliga a canviar d'hàbits la població. Per aquest motiu, la seva implantació ha de ser per fases i de manera progressiva.
3. Obliga a emmagatzemar residus a casa.
4. Implica més cost, que no repercuteix en l'ampliació de les plantilles de les empreses que es dediquen a la recollida de residus.

En general, el personal per a la recollida porta a porta de les 4 fraccions, així com també dels residus voluminosos, consistiria en un conductor i un peó (denominació que es recull en els convenis). No obstant això, es necessitarien dos peons per a les zones més densificades, per a les recollides de residus voluminosos en cas que el camió no tingui plataforma, per buidar els contenidors de 1.000 litres que hi pugui haver a les àrees d'emergència i per a la recollida simultània de 2 fraccions en cas d'utilitzar un camió bicompartimentat.

Quant a la qualificació del personal, sempre que s'utilitzin camions de més de 3.500 kg de pes màxim autoritzat (PMA) es requereix un conductor amb carnet C. Contràriament, per a camions de pes màxim autoritzat inferior, es necessita tenir només carnet B. Això no és adequat, ja que sovint en aquests camions no hi va peó, cosa que suposa un important estalvi econòmic.

## Característiques de les empreses que desenvolupen aquest sistema

Les empreses que accedeixen als serveis municipals presentant-se a les licitacions de serveis de neteja i recollida de residus urbans (inclosa la modalitat de recollida porta a porta) solen ser grans empreses referents en el sector, especialitzades en serveis ambientals que gestionen concessions de gestió de residus sòlids urbans (RSU) per tota la geografia.

A Catalunya són poques les empreses que aglutinen el servei porta a porta —actualment són tres empreses de gran grandària les que realitzen aquest servei de recollida—; també n'hi ha algunes de menor grandària que s'uneixen a les grans en forma d'unió temporal d'empreses (UTE). Es constitueixen com una sola empresa de manera temporal mentre duri l'activitat o el servei del qual resulten adjudicatàries per les licitacions a què acorden presentar-se, que normalment són de gran abast. Aquestes empreses desenvolupen la seva activitat sota la CNAE 38 (classificació nacional d'activitats econòmiques) i, més concretament, la 3811, de servei de recollida d'escombraries i deixalles. Realitzen l'activitat de neteja de zones públiques utilitzant tècniques manuals, mecanitzades o una combinació d'ambdues. També realitzen la recollida de residus urbans per al seu posterior trasllat a les plantes de processament i tractament. La modalitat de recollida porta a porta entra dins de la recollida selectiva de residus.

Les grans empreses solen organitzar l'activitat preventiva mitjançant la constitució d'un servei de prevenció propi. Per regla general, contracten de manera paral·lela amb serveis de prevenció aliens la gestió de les activitats vinculades a la vigilància de la salut. Altres empreses, però, com és el cas d'algunes de les adjudicatàries d'aquests serveis a Catalunya, són, a més, autoasseguradores, per la qual cosa gestionen la seguretat i la salut de la seva pròpia organització. Això dificulta el reconeixement de contingències professionals en cas d'accident de treball o malaltia professional. Les empreses compleixen sobre el paper amb tota la documentació que es requereix en la licitació de la qual resulten adjudicatàries, però aquesta formalitat no sembla traduir-se, més tard, en una millora contínua de les condicions de treball. La cultura preventiva és més aviat burocràtica.



### EXPERIÈNCIA

Què guanya l'empresa oferint aquest servei de recollida porta a porta?

Li serveix per prestar un servei més i aglutinar, en aquest sistema, el personal temporal amb contractes de peó amb bonificacions a la Seguretat Social. Amb aquest sistema es retrocedeix als anys cinquanta, ja que s'han de manipular de nou els pesos sense ajudes mecàniques. Tots els avanços tecnològics amb aquest sistema de treball deixen de poder emprar-se.

## Característiques i desigualtats de gènere en les persones ocupades

De la fase qualitativa de recopilació de la documentació analitzada i la informació a través de les entrevistes a informants clau s'han extret dades orientatives de quin sol ser el perfil de les persones que treballen al servei de recollida porta a porta amb la categoria de peó.

El criteri de contractació de les persones ocupades en aquesta modalitat sol ser el de persones procedents de borses de treball local, amb perfils amb risc d'exclusió social i a les quals no se'ls requereix qualificació, excepte si el lloc és per a conductor de vehicle. Majoritàriament es contracten homes amb edats inferiors a 30 anys i superiors a 50, ja que són els rangs d'edat bonificables per la Seguretat Social. La contractació de dones és bastant inferior i, encara que tinguin pla d'igualtat, no es fa efectiu.

Es pot comprovar la baixa participació femenina del personal assalariat en el sector de la indústria el 2021 a la taula següent, concretament en l'activitat de subministrament d'aigua, sanejament i gestió de residus, on queden englobats els serveis de recollida de residus urbans.

### Sector indústria. Principals indicadors. Per agrupacions d'activitat CCAE-2009. Catalunya. 2021

	Indústries extractives	Indústries manufactureres	Prod. i distr. energia elèctrica i gas	Subm. aigua, sanej. i gestió residus	Total
Productivitat (euros)	190.471	67.282	481.916	59.037	<b>72.276</b>
Despeses de personal per assalariat (euros)	60.512	45.026	81.460	39.164	<b>45.139</b>
Taxa de valor afegit (%)	11,4	24,9	31,8	42,3	<b>25,4</b>
Taxa de despeses de personal (%)	31,2	64,0	15,8	65,2	<b>59,8</b>
Taxa bruta d'explotació (%)	6,9	8,6	13,9	15,0	<b>9,3</b>
Taxa de salarització (%)	98,2	95,6	93,5	98,4	<b>95,8</b>
Taxa d'inversió (%)	19,8	17,3	27,3	14,6	<b>18,0</b>
Taxa de participació femenina en el personal assalariat (%)	12,9	31,3	28,7	22,5	<b>30,5</b>

Font: Idescat, a partir de l'Estadística estructural d'empreses del sector industrial de l'INE.





## EXPERIÈNCIA

A la meva empresa hi ha un gruix important de persones treballadores que són molt joves i sense experiència laboral, ni en el sector ni en cap altra activitat, amb edats inferiors a 30 anys. Existeix un altre grup de persones més grans de 50 anys, que són contractades a través de contractes bonificats; solen ser persones aturades de llarga durada, per a les quals no es valora la seva aptitud per al lloc. Poques persones amb edats compreses entre 30 i 40 anys treballen en aquest servei de porta a porta. L'empresa pretén contractar col·lectius vulnerables i amb necessitats especials i d'ajuda social per a la seva incorporació al món laboral.



## EXPERIÈNCIA

Al meu centre de treball hi ha 187 dones d'un total de 613 de personal en plantilla. A l'àrea de producció, aquestes dones són, majoritàriament, operàries (categoria de peó, la més baixa); només 3 dones tenen la categoria de conductores, i 7 dones són operàries de segona (oficial de segona). En el cas de la resta, moltes d'elles fan funcions de categoria superior, però no tenen la categoria reconeguda. La majoria de dones són d'administració. No hi ha promoció interna d'ascensos i es funciona en gran mesura per recomanacions i preferències.

La majoria de les persones que treballen aquí són homes i només un 30 % són dones.

Dins dels estrats professionals que es poden trobar entre les persones ocupades en entitats gestores de residus sòlids urbans hi ha:

- **Personal directiu:** persones que realitzen funcions de gestió de l'organització, responsables d'un departament i que porten la direcció d'una àrea operativa, una direcció territorial o la direcció general.
- **Comandaments intermedis:** persones de l'estructura que gestionen recursos humans en qualsevol de les unitats organitzatives de les quals es componen les entitats del sector.
- **Personal administratiu:** persones dedicades a la realització de tasques de gestió administrativa, sense persones al seu càrrec.
- **Operaris/àries - Via pública:** persones que fan treballs a la via pública i/o treballs de recollida de residus; duen a terme les seves tasques sense estar conduint un vehicle de manera habitual.
- **Operaris/àries - Classificació:** persones que treballen a les plantes de tractament i de recuperació de residus fent tasques de classificació d'aquests a les cadenes de triatge de residus.
- **Operaris/àries - Abocador:** persones que treballen en abocadors.
- **Operaris/àries - Planta de compostatge:** persones que desenvolupen el seu treball a les plantes de fabricació, emmagatzematge, afinament i envasament de compost.
- **Operaris/àries - A bord de vehicles:** persones la tasca principal de les quals és la conducció de vehicles de diferent tipologia: camions, pales, voltejadores, escombradores, etc.
- **Operaris/àries - Altres:** en aquest apartat hi han estat incloses totes les persones pertanyents al grup d'operaris i operàries que, per les tasques desenvolupades, no podien ser incloses a un altre grup (personal de manteniment, vigilància, neteja d'oficines, etc.).

## Dades i sinistralitat laboral

No s'ha pogut accedir a dades de sinistralitat laboral desglossades per a aquest sector i activitat de recollida de residus urbans porta a porta a Catalunya, ja que les empreses no han dut a terme el seu registre.

### Accidents de treball

A través d'una consulta realitzada al web de l'Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat), s'han obtingut dades de sinistralitat laboral per sectors i per províncies des de l'any 2020 fins al 2022. Aquesta informació inclou dades a escala general en el sector de la indústria i, concretament, de la gestió de residus.

#### Accidents de treball amb baixa. Índex d'incidència. Per sectors Catalunya. 2022 (p)

	Agricultura	Indústria	Construcció	Serveis	Total	In Itinere
Accidents mortals	3,88	1,63	9,13	1,43	<b>1,97</b>	0,62
Total accidents amb baixa	3.641,20	4.082,88	5.710,27	2.452,26	<b>2.894,76</b>	519,40

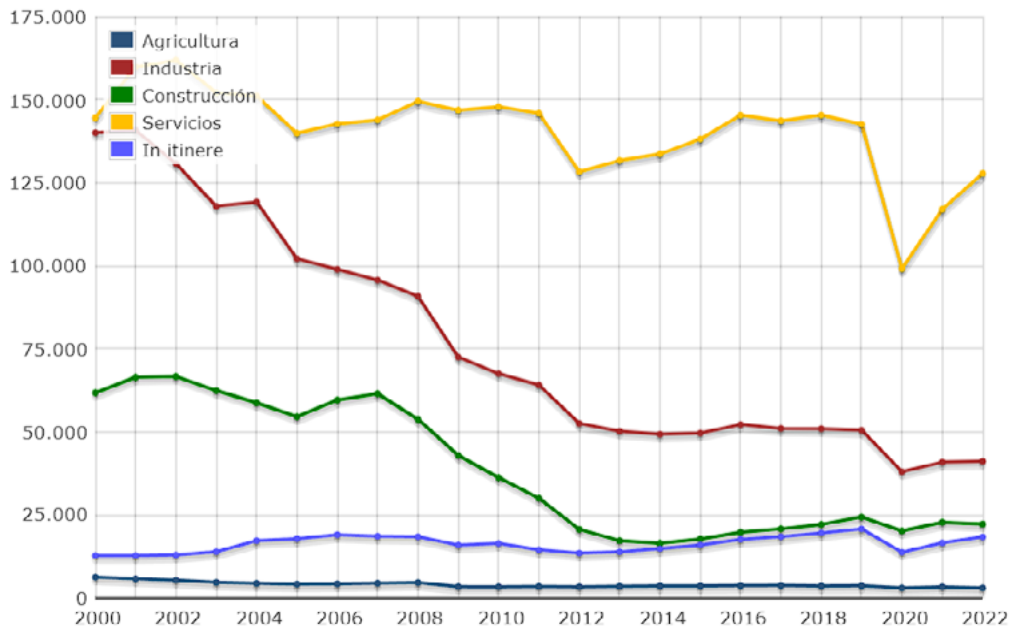
Font: Departament d'Empresa i Treball.  
(p) Dada provisional

#### Accidents de treball. Per sectors i In Itinere. Províncies. 2022 (p)

	Barcelona	Girona	Lleida	Tarragona	Catalunya
<b>Indústria</b>	<b>27.552</b>	<b>5.944</b>	<b>3.425</b>	<b>4.326</b>	<b>41.247</b>
Sense baixa	14.087	2.732	1.897	2.532	<b>21.248</b>
Amb baixa	13.465	3.212	1.528	1.794	<b>19.999</b>
Lleus	13.400	3.199	1.517	1.777	<b>19.893</b>
Greus	59	13	9	17	<b>98</b>
Mortals	6	0	2	0	<b>8</b>

Font: Departament d'Empresa i Treball.  
(p) Dada provisional

## Accidents de treball. Per sectors. Catalunya. 2000–2022



Font: Departament d'Empresa i Treball.

Com a mostra de dades de sinistralitat en aquest sector, l'estudi sobre [“Condiciones de trabajo y gestión preventiva en las empresas de residuos sólidos urbanos en Andalucía”](#) realitzat per l'Institut Andalús de Prevenció de Riscos Laborals, a partir de la informació d'empreses del sector, organitzen les dades sobre la base de la Classificació nacional d'activitats econòmiques (CNAE), corresponent a les tasques relacionades amb la gestió de residus en els codis següents:

### 38 Recollida, tractament i eliminació de residus; valorització

- 381 – Recollida de residus
  - 3811 Recollida de residus no perillosos
  - 3812 Recollida de residus perillosos
- 382 – Tractament i eliminació de residus
  - 3821 Tractament i eliminació de residus no perillosos
  - 3822 Tractament i eliminació de residus perillosos
- 383 – Valorització
  - 3831 Separació i classificació de materials
  - 3832 Valorització de materials ja classificats

	<b>Total</b>
<b>Malalties professionals</b>	<b>6</b>
Homes	4
Dones	2
Amb baixa	6
Sense baixa	-
<b>Accidents de treball</b>	<b>2.334</b>
Lleus	2.319
Greus	14
Mortals	1
Amb baixa	1.256
Sense baixa	1.078

Font: Institut Andalús de Prevenció de Riscos Laborals

Aquesta taula mostra el resum de la informació obtinguda de les entitats gestores de residus sòlids urbans i presta especial atenció a la consulta sobre els danys a la salut dels treballadors i treballadores que es van produir durant l'exercici 2009 (nombre d'accidents de treball i malalties professionals).

De la fase qualitativa a través de les entrevistes als informants clau es determina que no hi ha un registre d'accidents de treball i malalties professionals d'origen laboral en l'activitat de recollida porta a porta. Algunes de les empreses adjudicatàries, que, a més, són autoasseguradores, realitzen valoracions sense criteri preventiu i estimen si una persona ha sofert un dany a la salut o no i, després, si aquest dany és per contingència comuna o és per contingència professional. És la mateixa empresa la que percep els diners per la contingència professional i contracta els serveis d'una mútua per prestar el tractament en els casos en els quals l'empresa decideixi que sí que es tracta d'accident de treball o de malaltia professional.



## EXPERIÈNCIA

El fet que les empreses fortes del sector siguin, a més, autoasseguradores promou encara més, si és que això és possible, l'ocultació dels danys a la salut d'origen laboral. Només es declara allò evident, és a dir, els danys derivats d'un accident de seguretat laboral, per una caiguda, un atropellament, etc.



## 4. Les condicions de treball en el desenvolupament de la recollida PaP



### EXPERIÈNCIA

La necessitat de lluita davant del canvi climàtic és una responsabilitat de totes les parts, també de les persones treballadores, com no podria ser d'una altra manera. Aquesta necessitat climàtica, però, ha d'anar cap a una transició amable i que respecti, abans que res, els drets de les treballadores i dels treballadors.

La informació que s'exposa en aquest capítol està basada en l'anàlisi d'estudis i publicacions enriquides amb l'experiència transmesa per les persones que van participar en les entrevistes. L'objectiu és mostrar els diferents riscos i danys als quals poden estar exposades les persones que fan les tasques de la recollida de residus porta a porta.

## Riscos generals i principals danys a la salut

Segons l'Agència Europea de Condicions de Treball, en el seu article "[Accidentes y lesiones en el sector de la gestión de residuos](#)" publicat el 2014 (i actualitzat al febrer del 2022), els resultats dels estudis de recerca i de fonts estadístiques mostren que el sector de la gestió de residus és un sector d'alt risc (risc d'accidents i lesions). La població treballadora del sector està més exposada que la mitjana a factors de risc físic, com ara temperatures altes i/o baixes i riscos relacionats amb la manipulació manual de càrregues, a l'adopció de postures de treball doloroses i a un ritme de treball elevat. La taxa d'incidència d'accidents de treball és superior a la mitjana en comparació amb altres sectors. Els accidents mortals es deuen principalment a causes relacionades amb el transport. Els accidents no fatals sovint estan relacionats amb la manipulació manual de càrregues.

A la fi del segle passat els estudis sobre els riscos i els danys del sector de recollida de residus domèstics concloïen amb la necessitat d'activitats de recerca a gran escala, incloses enquestes i estudis epidemiològics analítics, per identificar les causes reals de les malalties professionals que patia el col·lectiu treballador del sector, amb l'objectiu de prevenir problemes de salut ocupacional quan s'implementen nous sistemes de recollida de residus.

Segons l'Institut Danès de Salut Ocupacional, en l'article "[Recogida de residuos domésticos. Revisión de los problemas de salud ocupacional y sus posibles causas](#)", publicat a la revista *Science of the Total Environment*, durant l'última dècada del segle passat ja sorgia un interès creixent en el reciclatge de deixalles domèstiques i molts governs acordaven plans d'acció per augmentar-ne el reciclatge. Una característica comuna d'aquests plans és la implantació de nous sistemes i equips per a la recollida de residus domèstics separats en origen. No obstant això, existia i continua existint informació limitada sobre els possibles problemes de salut ocupacional relacionats amb aquests nous sistemes. Els accidents laborals són molt freqüents, l'exposició als factors de risc hauria de considerar-se com una multiexposició a factors tècnics (accessibilitat deficient a les deixalles, el disseny dels equips i eines) que interactuen amb una excessiva càrrega de treball i, per tant, amb una elevada i freqüent fatiga muscular, juntament amb una fatiga visual a causa de la mala il·luminació (treball nocturn).

Els trastorns musculoesquelètics també són comuns, i s'acumula, ja en aquests anys, un gran coneixement en relació amb la càrrega mecànica sobre la columna vertebral i la càrrega energètica sobre el sistema cardiopulmonar en relació amb el maneig de bosses d'escombraries, papereres, contenidors domèstics i grans contenidors. En aquest mateix article s'assenyala la necessitat d'estudis epidemiològics amb classificació d'exposició basada en mesuraments de camp, tant per identificar millor les condicions de treball d'alt risc com per proporcionar una base detallada per a l'establiment de límits d'exposició ocupacional per a càrregues mecàniques i energètiques, particularment en relació amb el fet d'estirar, empènyer i inclinar la galleda i els contenidors.

El 1975 es va informar d'un excés de risc de bronquitis crònica entre els treballadors i treballadores de la recollida de residus a Ginebra (Rufèner-Press *et al.*, 1975), i les dades del registre danès d'accidents i malalties professionals també indicaven un excés de risc de problemes pulmonars en comparació amb la força laboral total. Sorprenentment, s'han realitzat pocs mesuraments d'exposicions potencialment perilloses a l'aire, i es desconeix la causalitat dels problemes pulmonars relacionats amb el treball entre aquest col·lectiu. Estudis recents han indicat que la implementació d'alguns nous sistemes de recollida de deixalles pot resultar en un major risc de generar aquest tipus de malalties.

S'han constatat altes taxes d'incidència de problemes gastrointestinals, irritació dels ulls i la pell, i potser símptomes de la síndrome tòxica de la pols orgànica (síntomes similars als de la grip, amb tos, dolors musculars, febre, fatiga i mal de cap) entre les persones encarregades de la recollida de la fracció biodegradable de deixalles domèstiques. Les poques dades disponibles sobre l'exposició a bioaerosols i a compostos volàtils han indicat que aquestes persones poden estar exposades simultàniament a múltiples agents, com ara bacteris que contenen pols, endotoxines, espores de floridura, compostos orgànics volàtils i fum de dièsel.



## EXPERIÈNCIA

Ni tan sols el seient dels “motocarros” tenen un bon manteniment. Els seients estan trencats i són molt incòmodes. La plantilla ha de netejar el vehicle amb un producte derivat del lleixiu que provoca irritació als ulls i a les vies respiratòries. Fins i tot en diverses ocasions han detectat puces a l'interior del vehicle.

El risc biològic també està molt present, ja que poden sofrir talls amb els mateixos residus (vidres, agulles, xeringues, etc.). Troben animals morts, rates vives que poden mossegar, paneroles, aliments en descomposició, etc.

Per concloure i de manera esquemàtica, els estudis i les publicacions consultades afirmen l'existència dels següents factors de risc en l'activitat de recollida i transport de residus i, per tant, també en la recollida selectiva del sistema porta a porta:

Riscos relacionats amb la seguretat en el treball que poden produir caigudes, cops, atropellaments, accidents de trànsit, etc., a conseqüència de:

- Relliscar o ensopegar amb algun objecte.
- Baixar i pujar del camió o de l'estrep d'aquest.
- Tenir contacte amb objectes punxants i tallants presents a les bosses de residus.
- Treballar amb objectes i/o eines, contenidors, elements mòbils del camió, etc.
- Treballar en contacte amb vehicles de la via pública i el camió com a mitjà de transport.



Riscos relacionats amb l'exposició a agents físics que poden produir des de problemes auditius fins a cops de calor, hipotèrmia i trastorns musculoesquelètics:

- Treballs a la intempèrie.
- Soroll procedent del mateix camió o de la circulació existent.
- Vibracions procedents de la conducció i desplaçament bàsicament del camió.
- Radiació solar.
- Temperatura i humitat ambiental.

Riscos relacionats amb l'exposició a agents biològics que poden produir malalties infeccioses:

- Contacte amb agents biològics (per exemple: recollida d'animals morts, excrements d'animals, contacte amb rosegadors, insectes, etc.).

Riscos relacionats amb l'exposició a agents químics que poden produir intoxicacions, cremades, malalties pulmonars, etc.

- Contacte amb substàncies corrosives i/o tòxiques.
- Exposició a aerosols.

Riscos de tipus ergonòmic que poden produir sobreesforços i molts més, com per exemple trastorns musculoesquelètics, i originar accidents de treball i malalties professionals.

- Manipular càrregues manualment.
- Adoptar postures forçades en recollir les bosses de residus, contenidors, galledes, diferents objectes i materials, etc.
- Caminar durant tota la jornada de treball.

Riscos psicosocials que poden ser l'origen d'estrès, ansietat, depressió, trastorns gastrointestinals, malalties cardiovasculars i accidents cerebrovasculars:

- Ritme elevat de treball, la qual cosa porta a un augment del cansament i de la pèrdua de concentració.
- Treball nocturn.
- Baixa influència.
- Baixes possibilitats de desenvolupament.
- conflicte amb les persones usuàries.
- Escasses compensacions.

## Especial atenció al risc ergonòmic i als factors de risc psicosocial

### Riscos ergonòmics



#### EXPERIÈNCIA

Els danys musculoesquelètics derivats del treball i soferts durant la jornada, com és la lumbàlgia provocada per agafar una bossa d'escombraries al nivell del terra (es queda enganxada), és molt habitual. Es produeix un bloqueig en el reconeixement del dany d'origen laboral que es troba, en primera instància, en l'encarregat, que és el superior jeràrquic immediat. No hi ha registre dels accidents de treball sense baixa o de les malalties professional sense baixa. Es camuflen i, en el cas que la persona no pugui treballar, la baixa és per malaltia comuna. A més, si la persona treballadora agafa la baixa per malaltia comuna, l'empresa torna a penalitzar econòmicament el treballador o la treballadora, segons les dades d'absentisme laboral, amb la retirada de complements salarials, etc.

Els factors de risc ergonòmic són les condicions de treball que determinen les exigències físiques i mentals que la tasca imposa a la persona que la realitza, i que incrementen la probabilitat que es produeixi un dany.

Unes condicions de treball que exigeixin l'adopció de postures forçades, moviments repetitius, manipulació manual de càrregues, exposició a vibracions mecàniques, etc., impliquen una alta probabilitat de produir trastorns musculoesquelètics, tal com recullen els estudis i les publicacions sobre la recollida de residus esmentats anteriorment.

Si, a més, a aquestes situacions de risc que denominem *factors biomecànics*, hi sumem, com en el cas dels llocs de treball de recollida porta a porta, l'exposició a factors psicosocials derivats d'una inadequada organització del treball, unes condicions ambientals desfavorables (temperatura, humitat, il·luminació, soroll...) i les característiques deficientes a l'entorn de treball (espai de treball, ordre, neteja...) i les variables individuals de cada persona (dimensions corporals, sexe, edat, experiència, formació...), el nivell de risc ergonòmic global del lloc de treball es veurà incrementat considerablement.

## Existeix exposició a moviment manual de càrregues en els treballs de recollida de residus porta a porta?

El concepte de *moviment manual* de càrrega fa referència a les operacions de transport o subjecció, aixecament, col·locació, embranzida, arrossegament (tracció) o desplaçament d'una càrrega de 3 kg o més, per part d'una o més persones i provoca danys dorsolumbars. Les condicions de la manipulació són determinades per:

- Les característiques de la càrrega.
- Les exigències de l'activitat (ritme, durada, moviments i postures forçades, altures de manipulació...).
- Les característiques del lloc de treball.
- Les característiques individuals del treballador o treballadora.



### ATENCIÓ! RESPOSTA BASADA EN L'EXPERIÈNCIA

Al lloc de peó s'han de recollir les bosses i introduir-les en una galleda que és a la part de darrere del vehicle. La capacitat de càrrega del vehicle és de 3.600 kg i es realitzen dues descàrregues cada nit, per la qual cosa cada peó aixeca, transporta i diposita a la galleda, aproximadament, 3.600 kg en 8 hores de jornada.

Durant la jornada diària, cal descarregar els residus urbans del tricicle motoritzat diverses vegades durant la jornada (fins a quatre vegades), ja que el dipòsit d'emmagatzematge de residus del vehicle és molt petit. Acudeixen a una cinta de transport per descarregar que se situa en diversos punts o ubicacions concretes, i es realitza la descàrrega de manera mecànica. Però, a vegades, la cinta de transport no funciona i, en aquest cas, l'empresa col·loca uns vehicles de més grandària (trade) que el tricicle motoritzat perquè treguin de nou les escombraries del vehicle i la introdueixin al més gran, per la qual cosa han de tornar a aixecar i dipositar les mateixes bosses d'escombraries que abans havien introduït al tricicle motoritzat. Altres vegades, si no es compta amb aquests vehicles de menys grandària (trade), l'encarregat els indica que acudeixin a altres zones on hi ha contenidors, i que de nou introdueixin manualment, als contenidors urbans, les escombraries del tricicle motoritzat, havent d'aixecar i dipositar un altre cop les mateixes bosses d'escombraries abans manipulades.

## Existeix exposició a postures forçades en els treballs de recollida de residus porta a porta?

Les postures forçades són aquelles posicions de treball que impliquen que una o diverses zones corporals deixin d'estar en una posició natural o de confort (postura que requereix un mínim de força per ser mantinguda) i passar a una posició inadequada que genera hiperextensions (per exemple, coll cap enrere), hiperflexions (per exemple, coll cap endavant) i/o hiperrotacions (per exemple, coll girat) amb la consegüent aparició de lesions per sobrecàrrega. Les postures forçades es consideren sense manipulació de càrregues (> 3 kg) i poden tenir la consideració de postura mantinguda (estàtica) o repetida (dinàmica). També poden referir-se a una zona corporal concreta o a la posició del cos sencer predominant durant la tasca, amb la qual cosa caracteritzen el treball realitzat com a estàtic o dinàmic.



### ATENCIÓ! RESPOSTA BASADA EN L'EXPERIÈNCIA

En l'operació de dipòsit de la bossa de residus a la galleda, el peó ha d'aixecar els braços subjectant la bossa per superar l'altura d'1,2 m de la galleda i deixar caure-hi a dins la bossa. Aquesta postura forçada que s'ha d'adoptar de manera repetida pot suposar danys a la salut musculoesquelètica.

S'han de caminar molts quilòmetres, entre 11 i 15, al final de la jornada laboral, i el personal del porta a porta no se sol queixar, ja que depenen d'un contracte temporal. Amb aquest sistema es retrocedeix als anys cinquanta, havent de manipular de nou els pesos sense ajudes mecàniques. Els principals avenços tecnològics en el sector, amb aquest sistema, deixen de poder-se emprar i es torna, així, al mètode tradicional d'antany.

## Existeix exposició a moviments repetitius en els treballs de recollida de residus porta a porta?

Els moviments repetitius són un grup de moviments continus i mantinguts durant una activitat que impliquen el moviment de les mateixes zones corporals i l'ús del mateix conjunt osteomuscular, i provoquen, a aquesta zona corporal, fatiga muscular, sobrecàrrega, dolor i, finalment, lesió. Es caracteritzen per la realització continuada de cicles de treball similars, de manera que cada cicle de treball (successió o seqüència d'accions que sempre es repeteixen de la mateixa manera) s'assembla al següent. Principalment els moviments repetitius afecten els membres superiors, en els quals incloem les mans, els dits, els canells, els avantbraços, els colzes i els braços.

## Riscos psicosocials



### EXPERIÈNCIA

La principal problemàtica és la mateixa organització del treball, que, sumada a la participació nul·la de la plantilla en el sistema de treball, deriva en unes condicions de treball desfavorables.

Els riscos psicosocials són aquelles característiques de les condicions de treball i, concretament, de l'organització del treball per a les quals existeix evidència científica que afecten la salut. Actuen a través de mecanismes psicològics i fisiològics als quals també anomenem estrès.

En termes de prevenció de riscos laborals, els riscos psicosocials representen l'exposició, l'organització del treball és el seu origen i l'estrès, el precursor de la malaltia o el trastorn de salut que cal evitar.

L'exposició nociva als riscos psicosocials s'ha identificat com una de les causes més rellevants d'absentisme laboral per motius de salut i s'ha relacionat molt especialment amb problemes de salut altament prevalents com les malalties cardiovasculars, els trastorns de la salut mental i els trastorns musculoesquelètics.

També s'han relacionat amb molts altres trastorns de salut (com a diverses alteracions de base immunitària, gastrointestinals, dermatològiques i endocrinològiques) i amb algunes conductes relacionades amb la salut com l'hàbit de fumar, el consum d'alcohol i drogues, i el sedentarisme.

La combinació d'unes altes exigències amb un baix nivell de control sobre el treball (alta tensió en la literatura científica) o amb poques compensacions dobla el risc de mort per malaltia cardiovascular, malaltia que constitueix la principal causa de mort al nostre país i per a la qual s'ha estimat que en 4.354 casos va ser atribuïble a les condicions de treball, el 1999. En el seu conjunt, entre el 25 i el 40 % dels casos de malaltia cardiovascular podrien ser evitats mitjançant l'eliminació de l'exposició laboral a altes exigències i baix control, descompensació entre esforç i compensacions, treball sedentari i per torns.

Les característiques de l'organització del treball que afecten la salut s'agruparien en:

- Les exigències psicològiques del treball (en els seus diversos vessants quantitatius, cognitius i emocionals).
- Els conflictes originats en la necessitat de compaginar tasques i temps laborals, familiars i socials.
- El control sobre el treball, en la terminologia emprada per Karasek o, en general, les oportunitats que el treball ofereix perquè sigui actiu, amb sentit i que contribueixi a desenvolupar habilitats.
- El suport social (dels companys i companyes, també de comandaments superiors), la qualitat de lideratge i alguns altres aspectes de les relacions entre persones que implica el treball (previsibilitat, rols...) i les compensacions derivades del treball.
- La inseguretats sobre l'ocupació i les condicions de treball fonamentals.

Aquests serien, per tant, els grans grups de riscos psicosocials que cal incloure en les avaluacions de risc, però la veritat és que no hi ha o no es coneix, segons les persones entrevistades, l'existència d'una avaluació de riscos psicosocials en l'activitat laboral del servei porta a porta. Tampoc cap de referida a les tasques de recollida en general.

### **Quins són els riscos psicosocials de major incidència als quals estan exposades les persones que desenvolupen les tasques de recollida de residus porta a porta?:**

Les persones treballadores que van participar en l'estudi desenvolupat per ISTAS "[Riesgos psicosociales, medidas preventivas en el sector de la limpieza viaria y recogida de residuos urbanos](#)" el 2013 (finançat per la Fundació per a la Prevenció de Riscos Laborals) van manifestar l'exposició als següents riscos psicosocials:

**Baixa influència.** *Un 81,4 % de les persones que han contestat el qüestionari estan exposades a la situació més desfavorable per a la salut.*

La influència és el marge d'autonomia en el dia a dia de treball (en la manera de realitzar el treball, en les tasques que s'han de dur a terme i en la seva quantitat, i en l'ordre en què s'han de realitzar). La influència és un aspecte positiu de les condicions de treball i la seva absència és un risc per a la salut.

### Què ens diuen les treballadores i els treballadors de recollida porta a porta?

A l'inici de la jornada, el coordinador/encarregat del servei (són tots homes) proporciona a cada equip (dues persones en el porta a porta) un pla diari en el qual s'indica el treball i la distribució que s'ha de realitzar durant aquesta jornada laboral. No hi ha una planificació setmanal, és diària.

#### Control de la tasca

En una jornada diària habitual existeixen quatre punts de fitxatge, que s'han de marcar amb el dispositiu mòbil de l'empresa que hi té instal·lada una aplicació. Les treballadores i els treballadors de l'equip de recollida porta a porta han de carregar el mòbil d'empresa perquè n'hi ha molts que són vells i no funcionen bé: donen errors d'ubicació i de connexió de dades. Per això, han de portar el seu propi carregador. El vehicle no permet carregar el mòbil. Per aquesta raó, tenen un full en el qual han d'apuntar a mà els fitxatges, ja que moltes vegades es queden sense bateria i no poden enviar la informació amb l'aplicació mòbil.

**IMPORTANT:** és necessari que cada persona treballadora del servei del porta a porta comuniqui i informi detalladament de cada incidència en el servei, perquè arribi a la persona coordinadora de zona i es donin solucions i es prevegin els riscos laborals que es van identificant. L'aplicació mòbil no permet incloure i anotar les incidències que es produeixen durant la jornada laboral.

**Falta de claredat i conflicte de rol.** Un 57,2 % de les persones que han contestat el qüestionari estan exposades a la situació més desfavorable per a la salut.

La claredat de rol és el coneixement concret de les tasques que cal realitzar, els objectius i els recursos que s'han d'emprar i el marge d'autonomia en el treball. La claredat de rol és un aspecte positiu de les condicions de treball i la seva absència és un risc per a la salut.

#### EXPERIÈNCIA



No tenim capacitació ni informació suficient, ni el personal nou ni l'anterior. Nosaltres, com a més veterans, els anem indicant: mira, vine per aquí i fes això, perquè, què és el que fan? Els agafen, els donen el pla i els diuen ja està, i els pobres van donant voltes i no saben on ficar-se ni què fer i no saben els problemes que hi ha al carrer.

**Estima baixa.** Un 78,6 % de les persones que han contestat el qüestionari estan exposades a la situació més desfavorable per a la salut.

L'estima es refereix al respecte, al reconeixement i al tracte just que obtenim a canvi del treball. L'estima és un aspecte positiu de les condicions de treball, i la seva absència és un risc per a la salut.

### **Què ens diuen les treballadores i els treballadors de la recollida porta a porta?**

Les sancions econòmiques que imposa el client (ajuntaments) a l'empresa que presta el servei del porta a porta repercuteixen econòmicament també en la treballadora o treballador, ja que l'empresa li interposa faltes i sancions per incompliment de tasques, els quals després no recorren la falta i l'assumeixen com a pròpia.

Les empreses estan aprofitant les noves contractacions per crear una línia paral·lela de taules salarials de menor quantia econòmica i, a més, sembla que estan aprofitant també per incrementar la flexibilitat productiva, és a dir, més precarietat en contracte i horaris.

**Baixes possibilitats de desenvolupament.** Un 65 % de les persones que han contestat el qüestionari estan exposades a la situació més desfavorable per a la salut.

Les possibilitats de desenvolupament es refereixen a les oportunitats que ofereix la realització del treball per posar en pràctica coneixements, habilitats i experiències dels treballadors i les treballadores, així com d'adquirir-ne de nous. Les possibilitats de desenvolupament són un aspecte positiu de les condicions de treball i la seva absència és un risc per a la salut.



### Què ens diuen les treballadores i els treballadors de la recollida porta a porta?

El fet de privilegiar certs treballadors i treballadores per part de caps i encarregats, i les seves preferències defineixen la categoria professional de cada persona a l'empresa.

La categoria professional de les persones que fan la recollida porta a porta és la més baixa que regula el conveni col·lectiu. En aquest sector, el conveni col·lectiu és aplicable per centre de treball i també la representació legal de la plantilla és de cada centre. Per exemple, el conveni col·lectiu pot regular la categoria de peó de recollida de residus de porta a porta, per sota, fins i tot, de la categoria de peó de recollida domiciliària o de peó d'escombratge manual viari, que té millors condicions de treball ergonòmiques i psicosocials que el de porta a porta, i que, a més, cobra menys. És el cas del municipi ... en el qual la representació majoritària és d'UGT. Es va crear aquesta categoria que suposa una modificació substancial de les condicions de treball del mateix peó de recollida de residus. El peó del porta a porta, com a mínim, hauria de tenir el mateix salari de la categoria inferior del conveni col·lectiu, però mai cobrar per sota d'aquesta categoria ni molt menys crear una categoria més baixa que la mínima regulada en el conveni col·lectiu.

**Exigències emocionals.** *Un 43,8 % de les persones operàries de via pública han contestat que estan exposades a exigències emocionals.*

Les exigències emocionals són les exigències de no involucrar-se en la situació emocional derivada de les relacions interpersonals que implica la realització del treball i d'amagar les emocions sentides. El problema per a la salut es produeix quan són altes.

En el servei porta a porta també s'han identificat problemes associats als conflictes amb les persones usuàries del servei, ja que depenent de la fracció de residu que es reculli aquest dia, es prohibeix llençar i recollir un altre tipus de residu, per la qual cosa moltes persones usuàries discuteixen i es molesten amb les persones que fan la recollida porta a porta, per no poder llençar els seus residus sempre que vulguin.



### EXPERIÈNCIA

Els treballadors i les treballadores del servei de recollida de residus porta a porta pateixen robatoris (del mòbil de l'empresa), insults per part dels vianants i, fins i tot, agressions verbals a les dones amb un rerefons sexual. Hi ha molt de personal amb contracte temporal i persones amb molt poca experiència laboral, que no saben com actuar quan pateixen aquest tipus de situacions vexatòries i humiliants.

## El treball nocturn

L'Organització Internacional del Treball (OIT) estima que una persona envellirà prematurament cinc anys per cada quinze anys que romangui en horari de treball nocturn. Encara que els problemes de salut no es comencin a manifestar fins al cap de cinc o deu anys de treball nocturn, la disminució del rendiment d'aquesta persona a conseqüència de la fatiga acumulada per la inadaptació a l'horari és molt més fàcil de detectar.

Els efectes negatius del torn de nit sobre la salut es donen a diferents nivells. D'una banda, hi ha trastorns en l'equilibri biològic, pel desfasament dels ritmes corporals i pels canvis en els hàbits alimentaris. D'altra banda, es produeixen alteracions en la vida familiar i social. Des del punt de vista ergonòmic, és important tenir en compte aquestes conseqüències i dissenyar el treball nocturn de manera que sigui el menys nociu possible per a la salut d'aquelles persones que es troben en aquesta situació.

Possibles conseqüències del treball nocturn:

- Alteracions en el ritme biològic: son-vigília, atenció, pressió arterial i temperatura corporal.
- Alteracions mèdiques: càncer de còlon, recte, mama, etc., per disminució de la capacitat immunològica.
- Augmenta el nombre d'accidents: els torns de nit afecten el grau de lesió dels accidents, per això el nombre dels accidents greus és superior en aquest torn, i això repercuteix significativament en la salut i l'economia dels treballadors i treballadores.
- Augmenta el consum de tabac i estimulants: deteriorament de la salut.
- Augmenta l'estrès: irritabilitat, disminució de la gana i, fins i tot, provoca estrès crònic.
- Augmenta la morbiditat i l'envelliment prematur.
- Insatisfacció amb l'horari: menor productivitat, canvis d'humor i augment de la fatiga.
- Trastorns en el son: insomni, consum de medicaments, reducció de la qualitat del son i cansament durant el dia.
- Trastorns alimentaris: úlceres gàstriques, alentiment de la tensió arterial, alteracions digestives, flatulències, etc.
- Disminució de les relacions socials: insatisfacció laboral i problemes familiars.
- Trastorns de l'humor i del caràcter: irritabilitat i dificultat d'adaptació.

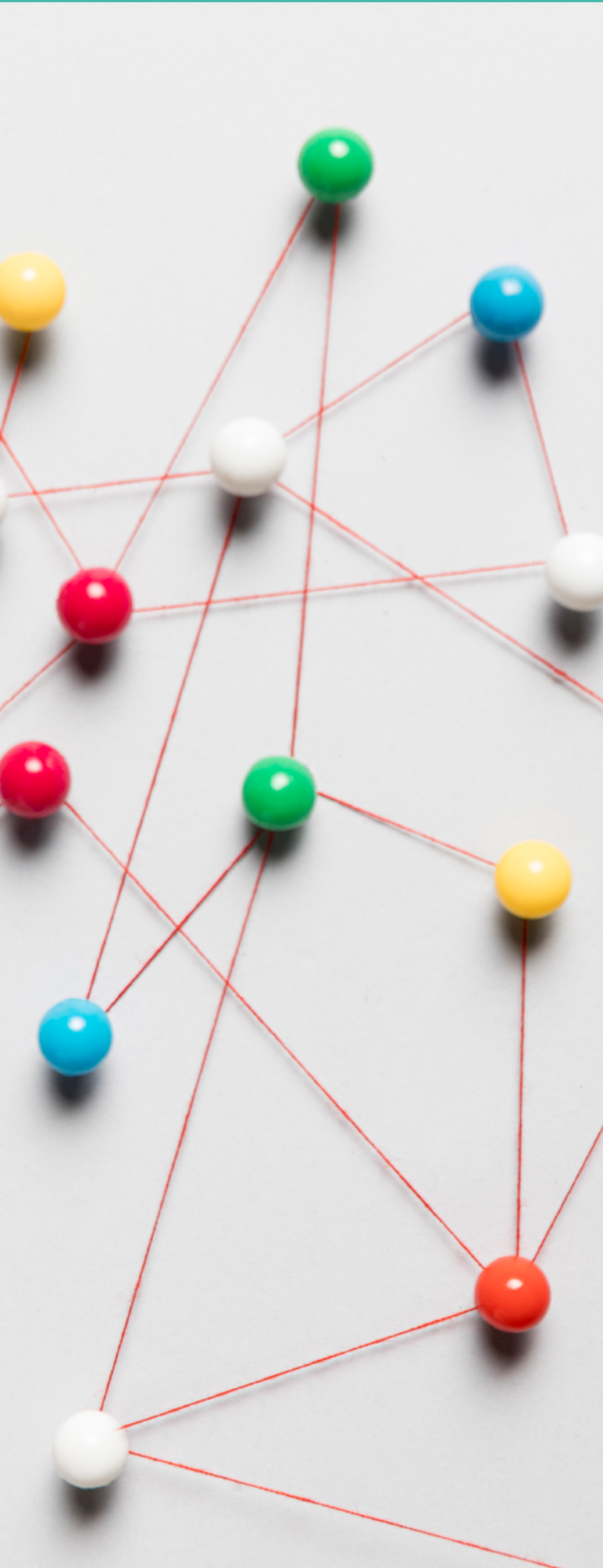
- Dificultat d'adaptació: empobriment de les relacions laborals i socials amb els companys i companyes.
- Síntoma de fatiga crònica: disminució del rendiment laboral, pèrdua d'estímul pel desenvolupament en el treball i sensació de tristesa.
- Trastorns de la memòria.

El torn de treball més generalitzat per a la recollida porta a porta és el nocturn, que es desenvolupa entre les 22 h i les 6 h. Aquest horari nocturn suposa problemes als treballadors i les treballadores per a la conciliació familiar. El percentatge de dones en aquest servei ronda el 20 % davant del 80 % dels homes.

A Espanya, el gruix del treball domèstic i de cures recau sobre les dones, amb la qual cosa resulta raonable pensar que l'exposició al conflicte treball-vida, sensible a la tensió entre treball productiu i reproductiu, té un component de gènere. Un estudi de les universitats Pompeu Fabra i Autònoma de Barcelona de l'any 2022 mostrava que els homes dediquen 28 hores setmanals a la cura de les seves criatures i a les feines de casa. Per la seva part, les dones destinen 43 hores a aquesta mena de treball no remunerat.

La doble presència es relaciona no sols amb les característiques del treball familiar i domèstic fortament associades al gènere, sinó també amb les exigències d'allargament de la jornada, la rotació de torns i l'horari irregular, i les exigències quantitatives i emocionals del treball assalariat.

Depenent de la situació particular de cada treballadora, el treball nocturn pot oferir possibilitats o, per contra, posar traves, en ser incompatible amb els horaris com els de les guarderies, els col·legis, les residències etc.



## 5. La gestió de la prevenció de riscos laborals a les empreses

Entenem sistemàticament per gestió de la prevenció de riscos laborals un conjunt d'accions sistemàtiques, dins d'altres accions de gestió de l'empresa, que permet un compliment de les obligacions legals en prevenció de riscos laborals.

## La gestió segons la normativa i la realitat

*La primera obligació que la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (LPRL) estableix per a la direcció de l'empresa és la d'integrar l'activitat preventiva a l'empresa (article 14.2 de l'LPRL).*

Això que vol dir que qualsevol decisió a l'empresa ha de ser compatible amb els objectius preventius, i que tots els comandaments i les persones amb responsabilitat a l'empresa han de conèixer i aplicar uns criteris i uns procediments de prevenció en el seu àmbit. Sempre ha de prevaler el principi de no posar en perill la salut dels treballadors i de les treballadores.



### EXPERIÈNCIA

La prevenció de riscos laborals en el sector de recollida és més reactiva que proactiva, és a dir, es reacciona de manera més fefaent quan hi ha un dany. Cal actuar per ser proactiu i per anticipar-se i, d'aquesta manera, poder reduir la sinistralitat laboral i els danys a la salut.

La prevenció de riscos laborals consisteix a desenvolupar una acció permanent d'identificació, avaluació i control dels riscos laborals amb la finalitat de garantir la seguretat i la salut de les treballadores i els treballadors. Per això, les empreses es doten d'una estructura organitzativa, amb funcions i pràctiques definides, i procediments per a la participació dels treballadors i les treballadores. Això no estaria complet sense un sistema per controlar els resultats d'aquestes activitats.

En la següent taula es recullen les activitats que s'han de desenvolupar en un sistema de gestió:

<p><b>PLA DE PREVENCIÓ</b></p>	<p>Aquest <b>Pla de prevenció de riscos</b> laborals ha d'incloure:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ L'estructura organitzativa.</li> <li>■ Les responsabilitats.</li> <li>■ Les funcions.</li> <li>■ Les pràctiques, els procediments i els processos.</li> <li>■ Els recursos necessaris.</li> </ul>
<p><b>AVALUACIÓ DE RISCOS</b></p>	<p><b>Avaluar els riscos</b> és analitzar els riscos identificats que no s'han pogut eliminar amb la finalitat de controlar-los, i assegurar-se que no danyen la salut dels treballadors i treballadores.</p> <p>Conèixer per prevenir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ La naturalesa de l'activitat.</li> <li>■ Les característiques dels llocs de treball existents.</li> <li>■ Les característiques de les persona que han d'exercir-los.</li> </ul>
<p><b>PLANIFICACIÓ DE L'ACTUACIÓ PREVENTIVA</b></p>	<p>Planificar és buscar la millor manera de solucionar els problemes. Una vegada decidit què fer, com fer-ho, quan, amb quins recursos... cal pensar també en com es comprovarà que les mesures posades en marxa estan servint per solucionar aquests problemes, i cal <b>controlar l'eficàcia de les activitats preventives</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Vigilar que el dany no es produeix: vigilància de la salut.</li> <li>■ Dotar dels recursos per a l'acció.</li> <li>■ Coordinar les activitats preventives.</li> </ul>
<p><b>VIGILÀNCIA DE LA SALUT</b></p>	<p>Ens ajuda a estar en alerta per <b>evitar que la salut es vegi danyada per les condicions de treball</b>. Juntament amb enquestes de salut, estudis d'absentisme, etc., els reconeixements mèdics individuals en funció dels riscos poden ser de gran ajuda.</p> <p>Aquests últims s'han de realitzar respectant el dret a la confidencialitat i aplicant els protocols adequats als riscos específics de l'activitat de la persona.</p>
<p><b>COORDINACIÓ DE LES ACTIVITATS PREVENTIVES</b></p>	<p>La coordinació és una obligació autònoma de cadascuna de les empreses concurrents, però alhora és un requisit perquè puguin complir correctament el conjunt d'altres obligacions que els imposa l'LPRL. L'avaluació de riscos i la planificació de les activitats preventives de qualsevol de les empreses concurrents no poden fer-se satisfactòriament (ni eficaçment) si no es tenen en compte i es gestionen els <b>riscos derivats de treballar conjuntament amb altres empreses</b>.</p>
<p><b>FORMACIÓ</b></p>	<p>Perquè cada agent implicat en la prevenció a l'empresa pugui exercir bé el seu paper ha de comptar amb <b>els coneixements, les habilitats i les capacitats suficients</b>. És recomanable que es comenci per dissenyar un pla de formació que, de manera progressiva i contínua, afavoreixi l'adquisició d'aquestes capacitats per part de tot el personal. De manera general hem de tenir en compte que tots els treballadors i treballadores han de rebre formació i que el temps que s'hi dedica és temps de treball amb caràcter general.</p>

Font: Istat

A més, en el desenvolupament d'aquest projecte s'ha tingut accés a dos plecs de prescripcions tècniques d'una empresa, dels anys 2018 i 2020, amb l'objectiu d'analitzar les obligacions de l'empresa adjudicatària en matèria de prevenció de riscos laborals.

*El plec de prescripcions tècniques és el document que descriu la prestació del servei que és objecte de contracte, fonamentalment, què es contracta, com han de desenvolupar-se els treballs, les característiques tècniques funcionals dels subministraments que calguin, etc.*

En el plec del 2020 no s'ha trobat cap esment a dona o dones ni cap referència a la integració de la perspectiva de gènere. No obstant això, en el plec de prescripcions tècniques del 2018, sí que es recull la incorporació de la dona als serveis municipals, i s'indica que s'ha d'aconseguir un percentatge al més equitatiu possible d'homes i dones en els serveis de recollida de la ciutat.

Des del punt de vista preventiu l'empresa adjudicatària ha d'aportar la següent documentació:

- El Pla de prevenció. En aquells supòsits en els quals sigui necessari s'ha de presentar el Pla de seguretat i salut degudament actualitzat.
- Un resum explicatiu en el qual consti la política i la modalitat preventiva.
- L'acreditació documental de l'avaluació de riscos. En el plec del 2018 s'hi inclou, a més, que el personal responsable tècnic municipal podrà demanar la presentació per part de l'empresa adjudicatària de l'avaluació de riscos de cada lloc de treball, entre els quals s'inclou la recollida porta a porta.
- La planificació de l'acció preventiva i la formació i informació que hagi rebut la plantilla. Periòdicament s'han de distribuir els manuals i la informació adequats i s'ha d'impartir la formació necessària per al compliment del pla, ateses les condicions i les operacions específiques realitzades per a cada lloc.

D'altra banda, en aquestes prescripcions es reflecteix que l'empresa ha de:

- Respectar els compromisos amb el seu personal. Ha de complir la legislació laboral aplicable al sector i, per tant, la relacionada amb la prevenció de riscos laborals, com per exemple els equips de treball han d'estar dissenyats de manera que es protegeixi la seguretat i la salut de les persones que hagin d'utilitzar-los.
- Rebre, tot el personal, la formació requerida per al lloc de treball —inclòs el personal de substitució per vacances, baixes, etc.—, entre la qual hi ha d'haver obligatòriament: coneixements bàsics de gestió de residus i de prevenció de riscos laborals i formació específica i bàsica per fer les tasques assignades. La formació es concreta en una sessió inicial i una sessió formativa amb una periodicitat mínima de quatre jornades a l'any.

S'identifica que les indicacions que han de reunir els equips de protecció individual (EPI) són de caràcter general, sense cap esment al fet que hagin d'estar adaptades a la fisonomia del treballador o treballadora.

## La participació i els recursos per a la bona gestió

Hi ha dues premisses importants per a la bona marxa d'un sistema preventiu, que fan referència a "amb quina" i "com". La primera es tracta dels recursos, no sols econòmics, sinó també tècnics establerts per l'LRPL. Prevenir riscos és una activitat que requereix personal amb formació, de diferents nivells en funció dels riscos, per assegurar una actuació correcta. En aquest sentit l'LRPL parla de diferents models d'organitzar aquests recursos necessaris, diferenciant entre personal designat i serveis de prevenció. En el cas de les empreses de recollida, per la grandària i l'activitat es constitueixen serveis de prevenció propis.

L'altra condició fonamental és la participació en la prevenció. L'experiència de tots els agents forma part integrant de la negociació en el marc de les relacions laborals a l'empresa i del procés (metodologia) necessari per aconseguir unes condicions de treball més saludables, a més de tenir en compte els coneixements tècnics. El principi de participació es converteix, així, en una obligació intrínseca de la direcció de l'empresa del seu deure de protecció dels treballadors i les treballadores davant dels riscos laborals. Participar vol dir alguna cosa més que rebre informació o ser consultat prèviament: significa prendre part activa de les decisions i disposar de la possibilitat d'acordar els canvis de les condicions de treball. A la llei es defineixen dues formes bàsiques de participació de la població treballadora: una d'autònoma, a través dels delegats i delegades de prevenció, i, una altra, de col·legiada, mitjançant els comitès de seguretat i salut (LRPL, articles 33 i 34, i LRPL, article 38).

Segons les persones entrevistades hi ha diversos obstacles que dificulten la participació del col·lectiu de treballadors i treballadores de recollida porta a porta i també de la representació legal, com el fet que la representació de la direcció de les empreses al comitè de seguretat i salut sol ser el personal tècnic en prevenció de riscos laborals, que és personal propi de l'empresa. A més aquesta mateixa persona sol ser la que imposa les faltes i les sancions a les persones treballadores davant de possibles incompliments.



### EXPERIÈNCIES

La participació sindical en la gestió de la prevenció de riscos laborals no resulta ser efectiva. Encara que es compta amb comitès de seguretat i salut, els serveis de prevenció propis fan i desfan sense tenir en consideració les persones treballadores ni la seva representació legal, sense escolta i sense consens.



Segons les persones entrevistades, CCOO no té gaire representació en aquestes empreses, la qual cosa fa més complex i difícil el fet de poder actuar per intentar aconseguir millors condicions de treball per a la plantilla. Respecte dels comitès d'empresa, la secció sindical és la que al final treballa i pressiona en les negociacions amb l'empresa, ja que els sindicats pacten amb l'empresa acords individuals en lloc de col·lectius.

### EXPERIÈNCIES



Els comitès de seguretat i salut són un reflex de la plantilla i de la representació legal que tenen. És a dir, un comitè en el qual els delegats i les delegades tenen formació, s'ho creuen, estan prou estimulats i tenen ganes, funciona.

### EXPERIÈNCIES



Les causes d'incapacitat temporal no es coneixen, ja que, per exemple, a la meua empresa no es compta amb representació legal de CCOO; només hi ha un delegat sindical en un dels centres.

Els comitès de seguretat i salut no solen ser gaire operatius. Acostumen a centrar-se en qüestions molt bàsiques i superficials, més evidents, com disposar d'espais de descans, vestuaris i lavabos adequats, aigua potable fresca, etc.

### EXPERIÈNCIES



En alguns centres de treball, el sindicat UGT és majoritari i s'ha convertit en una agència de col·locació dels seus afiliats, amics i familiars. Així, la promoció interna i els ascensos són en mans del sindicat, i l'empresa utilitza aquesta capacitat que li ha concedit com a moneda de canvi perquè no li demani res més.

## La incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals

La presència de dones en aquesta activitat és notablement inferior a la d'homes. El percentatge de dones que desenvolupen el treball de recollida de residus porta a porta és molt baix i, en general, en l'activitat laboral de recollida de residus urbans. Com a molt, la presència de dones és d'un 40 %. En el servei porta a porta, a més, com que l'activitat té exigències físiques i posturals superiors, sobretot per la quantitat de quilos que s'han de manipular manualment en el total de la jornada, sembla que el percentatge de dones és encara menor, entre un 20 % i un 30 %, però no es disposa de dades exactes, és només una aproximació.

### EXPERIÈNCIA



En el servei porta a porta el nombre de dones treballadores és menor que el d'homes. Els motius poden ser molts, però no es disposa d'informació fefaent sobre les causes. Tal vegada, una de les possibles causes pot ser el predomini de l'horari nocturn, cosa que dificulta considerablement la conciliació familiar si es tenen fills o filles menors o persones dependents a càrrec.

La recollida de residus porta a porta és un treball més manual que les activitats de recollida mecanitzada mitjançant vehicles de grans dimensions, per la qual cosa predomina majoritàriament la presència d'homes en aquesta tasca.

### EXPERIÈNCIA



Una possible hipòtesi de per què hi ha poques dones en l'activitat laboral de recollida de residus urbans? Sempre ha estat una activitat laboral masculinitzada, però una vegada dins, és cert que no sembla haver-hi una diferenciació entre el desenvolupament de tasques diferents segons el sexe. És un treball que es presta en la via pública i és manual, que sempre s'ha associat amb un treball "brut" i amb pràctiques molt masculines.

La roba de treball i els equips de protecció individual no estan adaptats a les dimensions antropomètriques de la dona treballadora. En cas que la treballadora estigui embarassada, l'única cosa que es fa és proporcionar-li una talla més gran de roba.



### EXPERIÈNCIA

S'està demanant a l'empresa l'adaptació dels equips de protecció individual i de la roba de les dones, des de fa anys, per incorporar-la a cada licitació nova, i segueixen igual.

Respecte de l'existència i l'aplicació de plans d'igualtat, la seva existència és merament formal.



### EXPERIÈNCIA

L'empresa compta amb un pla d'igualtat que no s'aplica ni s'executa. De fet, es desenvolupa des de la seu de l'empresa a Madrid, però no s'ha donat a conèixer als altres centres de treball.

La necessitat d'aplicar la perspectiva de gènere en la cultura preventiva respon a l'evidència de les diferències que en l'exposició als riscos laborals hi ha entre homes i dones, ja que tot exercint les mateixes tasques es veuen afectats de manera diferent. Si la perspectiva de gènere no s'aplica a la prevenció de riscos laborals no s'estan atenent els riscos reals en els quals hi ha exposició, sobretot per a la salut de les dones, i cal tenir en consideració també els riscos específics derivats de les particularitats del gènere femení com la maternitat i la lactància. En el marc legal actual hi ha una escassa sensibilitat cap a la perspectiva de gènere i les qüestions de salut laboral que afecten específicament les dones, excepte les que es refereixen a aspectes reproductius i de criança.

Integrant la perspectiva de gènere a la prevenció de riscos laborals a les empreses es disposaria de procediments i mètodes per a la pràctica de l'activitat preventiva sensibles a les diferències de gènere. La millor eina per a això són els plans d'igualtat a les empreses, la implantació dels quals és obligatòria per llei, ja que incorporen la prevenció de riscos laborals en el seu diagnòstic, en les seves mesures d'acció i en el seu seguiment.

En la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH) s'indica que els plans d'igualtat han de contenir un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a eliminar els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb el diagnòstic previ s'analitzen els efectes que per a les dones i els homes tenen el conjunt de les activitats dels processos tècnics i productius, l'organització del treball i les condicions en què aquest es presta. Per posar en pràctica les estratègies de seguretat i salut en el treball requerides en el pla d'igualtat, s'ha de comptar amb una participació de les mateixes treballadores per recollir les seves opinions i les seves experiències.

A més, les estratègies espanyola i catalana defineixen objectius que cal complir en aquesta matèria:

- L'Estratègia Espanyola de Seguretat i Salut en el Treball 2022-2027, entre els seus objectius preveu *introduir la perspectiva de gènere en l'àmbit de la seguretat i la salut en el treball.*
- L'Estratègia Catalana de Seguretat i Salut Laboral 2021-2026 considera com una de les principals *necessitats la inclusió de la perspectiva de gènere en totes les activitats preventives.*

## La identificació i l'avaluació dels riscos dels llocs de treball

La realització de l'avaluació de riscos és una obligació empresarial recollida en l'article 16 de l'LPRL. Com aquesta prevenció s'ha de fer està recollit en el Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció (RSP), quan l'avaluació exigeixi la realització de mesuraments, anàlisis o assajos, i la normativa no indiqui o concreti els mètodes que s'han d'emprar; o quan els criteris d'avaluació previstos en aquesta normativa hagin de ser interpretats o precisats tenint en compte altres criteris de caràcter tècnic, es podran utilitzar, si existeixen, els mètodes o criteris recollits en normes UNE, guies de l'Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball (INSST), organismes territorials i normes internacionals, o, en absència dels anteriors, guies d'entitats de reconegut prestigi.

A la guia [Errores y \(algunas\) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico](#), publicada per ISTAS el 2019, es mostren els errors més habituals detectats en les avaluacions de risc ergonòmic que es poden estendre a la resta de riscos així com a les avaluacions inicials i generals:

- Voler traslladar la responsabilitat empresarial al servei de prevenció aliè.
- Identificar els factors de risc d'un lloc de treball sense abans descriure'l.
- Avaluar el risc sense considerar les característiques de les persones exposades.
- No identificar l'exposició a riscos ergonòmics als llocs de treball.
- Valorar de manera inadequada el nivell de risc ergonòmic.
- No realitzar avaluacions de risc ergonòmic.
- Proposar mesures preventives ineficaces.
- No realitzar el seguiment i el control de l'eficàcia de les mesures planificades.
- No valorar el cost-benefici de les activitats preventives.
- No comptar amb els seus protagonistes en el procés de millora de les condicions de treball.

Alguns d'aquests errors han estat identificats per les persones que han participat en les entrevistes d'aquest projecte, en les avaluacions de riscos dels llocs de treball de recollida porta a porta. Es presenten a continuació les seves principals experiències juntament amb l'informe realitzat per la representació sindical d'una empresa en la qual posen de manifest el seu desacord sobre com s'ha dut a terme aquesta activitat preventiva, qüestionen el mètode emprat, i, per tant, els resultats de l'avaluació. Per a la representació sindical s'ha incomplert l'LPRL, la qual cosa genera una total desconfiança:

### Identificar els factors de risc d'un lloc de treball sense abans descriure'l

La representació sindical manifesta al seu informe que:

No hi ha una descripció dels llocs de treball ni de les tasques que cal realitzar, tan sols una descripció genèrica, per la qual cosa no és una avaluació real dels riscos als quals estan exposats els treballadors i les treballadores; s'incompleix d'aquesta manera l'article 4.1. de l'RSP. Les mesures preventives són molt genèriques i no s'ajusten al risc real al qual està exposat el personal (article 16 de l'LPRL).

En la majoria de les ocasions, la identificació de factors de risc d'un lloc de treball no ve precedida d'una descripció d'aquest lloc i de les seves condicions, i quan sí que hi ha aquesta descripció és general i molt superficial.

Els llocs de treball de la recollida porta a porta no compten amb una descripció detallada de les activitats que s'han de desenvolupar, dels equips disponibles i de les eines per a cada activitat i operació, del temps de desenvolupament, etc. Aquesta indefinició de tasques assignades a les persones treballadores permet, a més, a les empreses del sector comptar amb categories professionals irrealistes, ja que les empreses complementen les activitats extremes com, per exemple, agafar la bossa d'escombraries i llançar-la a la galleda, amb plusos econòmics insignificants que creen diferències entre les persones que, segons el seu contracte, comparteixen la mateixa categoria professional.



**EXPERIÈNCIA** de les persones entrevistades:

Es compleix el paper, però és fals.

Normalment l'avaluació de riscos es realitza a l'oficina de manera general i s'envia al centre de treball i província, on s'aprova la licitació.

En el servei de recollida porta a porta no s'identifiquen els riscos laborals i no s'aporten ni es busquen solucions preventives. Les avaluacions de risc són genèriques i no parteixen d'una descripció detallada i real del lloc de treball segons la categoria professional i la seva activitat i operacions.

## Avaluar el risc sense considerar les característiques de les persones exposades

La representació sindical manifesta al seu informe:

La falta de cap referència a com es realitzarà l'avaluació de l'estat biològic del treballador o treballadora ni de les persones sensibles (com ara dones embarassades o en període de lactància) incompleix els articles 25 i 26 de l'LPRL. Tampoc es té en compte si la persona treballadora requereix alguna protecció especial per les seves característiques.

Resulta difícil trobar una avaluació de riscos que consideri les característiques de les persones que desenvolupen la feina. Ergonòmicament, per exemple, es donen una sèrie de variables individuals que poden influir en la major o menor exposició a factors de risc i en la producció de danys a la salut per trastorns musculoesquelètics, per exemple, l'edat i el sexe, la formació, l'antiguitat i l'experiència al lloc i les característiques físiques i dimensions corporals (antropomètriques).

## No comptar amb els seus protagonistes en el procés de millora de les condicions de treball

La representació sindical manifesta en el seu informe la incertesa respecte de la participació o la consulta prèvia als delegats i delegades de prevenció o la dels mateixos treballadors i treballadores, atesos els resultats de l'avaluació (articles 18 i 36 de l'LPRL); fins i tot les persones que surt que han estat consultades no han signat el document i tampoc hi figura el nom i la signatura del tècnic que ha realitzat l'avaluació de riscos o, si no n'hi ha, la revisió.

L'ús de les percepcions de les treballadores i els treballadors s'ha de considerar una eina metodològica fonamental com a font d'informació de primera mà; no fer-ho és, sens dubte, un dels errors més freqüents a l'hora de realitzar una avaluació de riscos. El personal que desenvolupa les tasques del lloc de treball és el principal protagonista, el que millor coneix les seves condicions de treball i el que les pateix diàriament. La participació dels treballadors i les treballadores és un principi bàsic de la prevenció de riscos laborals que no es pot eludir, així ho regula l'article 12 de l'LPRL; és, per tant, una necessitat metodològica.

## No utilitzar mètodes d'avaluació amb criteris adequats

La representació sindical manifesta en el seu informe que:

En general, el mètode utilitzat per a l'avaluació de riscos no s'ajusta als mínims legals exigibles i no respon a criteris tècnics d'avaluació adequats.

Si l'avaluació de riscos només es basa en criteris subjectius aplicats pel personal tècnic en prevenció de riscos laborals, no s'aportarà fiabilitat ni coherència als resultats de valoració i, per tant, no seran vàlids. En el seu lloc han d'emprar-se mètodes d'identificació i avaluació senzilla que incorporin criteris objectius, iguals, amb independència de qui els apliqui i que siguin específics de cada disciplina preventiva.

## No realitzar avaluacions de riscos específiques

La representació sindical manifesta en el seu informe que:

El tècnic del servei de prevenció va utilitzar un mètode d'avaluació dels riscos existents a l'empresa centrat únicament en l'especialitat de seguretat en el treball i que exclouïa l'avaluació de riscos higiènics, ergonòmics i psicosocials, a què no es fa referència, com tampoc als procediments d'actuació. No preveu la realització de mesuraments, anàlisis o assajos ni d'avaluacions específiques davant de riscos més concrets.

Com s'indicava anteriorment, si s'utilitza el mateix mètode d'avaluació i els mateixos criteris de riscos per a qualsevol tipologia, el nivell de risc resultant necessari per, entre altres qüestions, prioritzar les mesures preventives que cal implantar per eliminar o reduir els riscos serà, la majoria de vegades, TOLERABLE per a riscos ergonòmics i psicosocials. Això es deu al fet que els mètodes que s'utilitzen a la gran majoria de les avaluacions generals es basen a avaluar riscos derivats de condicions de seguretat inadequades. De la mateixa manera, els nivells de risc detecten la necessitat de realitzar avaluacions específiques posteriors per saber amb exactitud la magnitud del risc i actuar en conseqüència. Si no s'utilitza el mètode adequat, s'estarà obviant aquesta necessitat.



## No proposar mesures preventives adequades al lloc de treball

La representació sindical manifesta en el seu informe que:

S'ha omès qualsevol referència a un procediment d'actuació en cas d'accidents de treball o a la seva investigació.

En l'apartat de mesures preventives s'haurien d'incloure les mesures que cal adoptar per eliminar i/o reduir l'exposició al risc. Això, però, no es pot fer de qualsevol manera. L'article 16.2 de l'LPRL indica que *“aquestes activitats seran objecte de planificació per part de l'empresariat, incloent-hi, per a cada activitat preventiva, el termini per dur-la a terme, la designació de responsables i els recursos humans i materials necessaris per a la seva execució”*.

La realitat ens mostra que en les avaluacions no s'inclou cap solució tècnica ni de rediseny que compleixi amb els principis preventius de l'article 15 de l'LPRL, com combatre els riscos en origen, adaptar el treball a la persona, substituir allò perillós per allò que comporti poc perill o cap, adoptar mesures que anteposin la protecció col·lectiva a la individual, etc.

En la majoria dels casos simplement apareix una llista de recomanacions genèriques i inaplicables al lloc de treball analitzat i, fins i tot, moltes vegades, ni tan sols són aplicables a l'activitat laboral de l'empresa.

### **EXPERIÈNCIA** de les persones entrevistades



Les empreses tenen la documentació que han de tenir i compleixen sobre el paper, però aquesta formalitat no sembla traduir-se en una millora contínua de les condicions de treball.

## L'avaluació dels riscos específics i la planificació de les mesures preventives

Tenint en compte les deficiències esmentades anteriorment sobre com es realitzen les avaluacions de riscos als llocs de recollida porta a porta, així com el fet que, segons manifesten les persones entrevistades, no es duen a terme avaluacions específiques sobre riscos ergonòmics, higiènics i psicosocials, a continuació es mostren resultats d'estudis realitzats en el sector. Aquests poden servir per reivindicar la necessitat d'intervenir sobre aquest tipus de riscos, tenint en compte la informació sobre els danys a la salut de les investigacions que s'han tractat en aquest informe.

Segons els resultats de l'estudi desenvolupat per l'Institut Andalús de Prevenció de Riscos Laborals titulat "[Condiciones de trabajo y gestión preventiva en las empresas R.S.U. en Andalucía](#)" (IAPRL, 2011), en què van participar operaris de via pública (entre els quals n'hi havia de la recollida de residus porta a porta), només el 33,9% de les persones van afirmar que en els últims 12 mesos s'havien realitzat estudis de riscos específics del seu lloc de treball. Un 51,1% afirma el contrari i el 15,0% restant no ho sap o es nega a contestar. Els operaris a bord de vehicles, de via pública i altres, se situen per sota d'aquesta última xifra.

Els aspectes menys previstos a l'hora de realitzar l'estudi o l'avaluació van ser: les radiacions, els agents biològics, aspectes mentals i organitzatius, i les vibracions.

Per contra, els aspectes que més sovint es tenen en compte en les avaluacions, segons l'opinió de les persones enquestades, han estat, per ordre d'incidència:

- El soroll
- Les postures de treball, els esforços físics i els moviments repetitius
- La seguretat de màquines, equips, material i instal·lacions
- L'ambient tèrmic
- La manipulació o la inhalació de substàncies o productes nocius o tòxics

A conseqüència de la realització dels estudis, s'han pres mesures preventives només en la meitat dels casos. Aquestes han consistit, sobretot, en:

- La modificació de les instal·lacions, la maquinària, els equips o els materials
- La formació del treballador o treballadora
- La modificació o el subministrament d'equips de protecció individual
- La informació als treballadors i treballadores

## Riscos per a la reproducció

La prevenció i la protecció de la població davant del risc reproductiu són tractades en els articles 25.2 i 26 de l'LPRL. Parlen expressament de com afrontar la prevenció i la protecció de la població treballadora davant del risc reproductiu.

El primer (article 25.2) obliga les empreses a tenir en compte en les avaluacions de riscos la possibilitat que les condicions de treball constitueixin un risc per a la funció reproductiva dels treballadors i treballadores, amb la finalitat d'adoptar les mesures preventives necessàries. Aquest article tutela tots dos sexes i pretén evitar que el treball perjudiqui la seva fertilitat o el desenvolupament de la seva descendència.

L'article 26 obliga les empreses al fet que les condicions del lloc de treball siguin segures i no interfereixin en cap moment, ni abans ni durant ni després, amb l'embaràs, el part recent i la lactància. S'han d'identificar possibles situacions de risc i adoptar les mesures preventives que siguin necessàries.

A més, **el Reial decret 298/2009, que modifica el Reial decret 39/1997, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció**, estableix en els seus annexos una llista dels riscos que s'han d'avaluar i els que s'han d'eliminar davant l'embaràs i la lactància natural.

És en l'avaluació de riscos inicial on s'han d'identificar els llocs de treball amb risc per a les situacions d'embaràs i la lactància natural, assenyalant aquells que no tenen risc i que, per tant, poden ser ocupats, en cas necessari, per treballadores que es trobin en aquests períodes.

S'haurà de tenir en compte la protecció de la salut reproductiva tant d'homes com de dones, examinant el cicle reproductiu més enllà de les situacions d'embaràs i lactància. A tots els llocs de treball s'ha de valorar si els riscos laborals poden afectar la salut reproductiva dels treballadors i treballadores, i evitar, també, desprotegir els homes per romandre exposats a aquests agents nocius o tòxics.

## Passos que s'han de fer en relació amb els riscos per a l'embaràs i la lactància natural:

1. L'empresa ha d'identificar i avaluar els riscos per a la maternitat en tots els llocs de treball, estiguin ocupats o no per una dona, en el moment de l'avaluació inicial de riscos i les seves possibles adaptacions. Ha de cobrir com a mínim tots els riscos: agents químics, físics, biològics, ergonòmics i psicosocials. Davant l'existència de riscos, cal eliminar-los o disminuir l'exposició i, com a resultat, confeccionar una llista de llocs de treball exempts de risc.
2. En el moment en què una treballadora comunica la seva situació d'embaràs, part recent o lactància, l'empresa ha de realitzar una avaluació addicional al lloc de treball identificat amb risc. S'haurien de tenir en compte, com a mínim, els riscos recollits en els annexos VII i VIII del Reial decret 298/2009, que modifica l'RSP.
3. Si el resultat d'aquesta avaluació addicional mostra risc per a la treballadora, la primera mesura és eliminar-lo. Si això no fos possible, cal estudiar l'adaptació de les condicions de treball. En cas que tampoc no fos possible, s'ha de buscar un lloc de treball alternatiu. Davant la inexistència de lloc de treball exempt de risc, com a quarta i última mesura, ens trobem amb la promoció de la suspensió del contracte per embaràs o lactància.

Un cop s'arriba al punt de la sol·licitud de la prestació, entren en joc les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social, entitats encarregades d'emetre el certificat que acredita l'existència de risc. Per fer-ho, tenen en compte únicament el risc i la setmana de gestació, utilitzant un criteri estandarditzat per denegar o aprovar la prestació.

Ateses les deficiències manifestades per les persones enquestades en aquest estudi pel que fa a les avaluacions de riscos, s'identifiquen incompliments del procés d'intervenció indicat anteriorment davant els riscos per a la reproducció.



### EXPERIÈNCIA

Quan una dona comunica a l'empresa que està embarassada, si és fixa, la treuen del servei de porta a porta i l'envien a escombrar davant de l'escombradora, fins que assoleix les 22 setmanes i s'inicia la sol·licitud a la mútua per risc durant l'embaràs.

## La vigilància de la salut

Les persones entrevistades manifesten que es realitzen reconeixements mèdics molt genèrics i que no s'arriben a practicar proves més específiques conforme als riscos reals als quals estan exposats els treballadors i treballadores de la recollida de residus porta a porta. No hi ha un registre d'accidents de treball i malalties professionals d'origen laboral. Respecte de la vigilància de la salut, és voluntària per a la plantilla i no hi solen acudir.



### EXPERIÈNCIA

A més, les empreses autoassegurades tenen el seu propi servei de prevenció per a la vigilància de la salut, que es troba també físicament al mateix centre de treball, juntament amb el personal mèdic de la mateixa empresa (com a autoasseguradora), fet que confon bastant les persones treballadores. En efecte, un metge que no se sap ben bé a quin servei pertany, veu la persona a l'empresa i, en conseqüència, aquesta no acudeix a la Seguretat Social (que podria donar-li una baixa) ni a la mútua, la qual cosa evita el registre oficial dels accidents de treball i malalties professionals. Així doncs, tret que la persona hagi sofert danys de gravetat, aquests serveis eviten cursar baixes per incapacitat temporal.

En l'estudi andalús es conclou que més del 80 % de les persones van afirmar acudir al reconeixement mèdic, encara que el 50 % d'aquestes consideraven que el seu contingut era poc útil per identificar i vigilar problemes de salut derivats del treball.

És necessari reconèixer el valor d'aquesta activitat preventiva, ja que serveix per protegir la salut de les treballadores i treballadors, i, per tant, permet identificar fallades en el pla de prevenció. És útil, bàsicament, per a tres coses:

- Per adonar-se a temps que una persona està emmalaltint i poder actuar com més aviat millor.
- Per estudiar si les malalties d'un col·lectiu de treballadors i treballadores tenen relació amb el treball.
- Per comprovar si les mesures preventives eviten realment el dany a la salut.

Aquesta vigilància es pot dur a terme mitjançant reconeixements mèdics o exàmens de salut. Tot i que és la forma més usual, n'hi ha d'altres, com ara enquestes de salut, controls biològics, estudis d'absentisme, estadístiques d'accidents.

La vigilància de la salut forma part de les funcions del servei de prevenció. Per poder realitzar aquests serveis, cal disposar almenys d'un metge i un ATS/DUE amb formació especialitzada en salut laboral (LPRL, article 31.3.f i article 22.6, i RSP, article 37.3). La vigilància de la salut està regulada principalment en l'article 22 de l'LPRL i en els articles 5.1 i 9.2 de l'RSP.

És especialment important realitzar una bona avaluació de riscos per poder aplicar els procediments de vigilància de la salut adequats per a cada tipus de risc, en els quals es detallen els criteris, les proves, la periodicitat, etc., i que han estat publicats pel Ministeri de Sanitat.

### **Avaluar riscos amb perspectiva de gènere**

Una proposta de com fer-ho pot ser la que es planteja a continuació. Es basa en la guia ["Experiencias sindicales en la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales"](#) editada per ISTAS el 2018 (finançada per la Fundació Estatal per a la Prevenció de Riscos Laborals). Aquesta proposta serveix per identificar els riscos de qualsevol lloc de treball, ocupi qui l'ocupi, i actuar en aquest sentit.

És summament important que el servei de prevenció tingui personal format i qualificat en desigualtats de gènere. No sempre s'avaluen tots els llocs de treball ni tots els riscos, sinó que es prioritzen aquells amb més incidència en la generació dels accidents de treball. A més, s'infravalora l'exposició amb l'ús de criteris que no tenen en compte l'heterogeneïtat de les persones o les seves condicions de treball. S'incorpora la perspectiva de gènere quan:

- 1.** S'avaluen tots els llocs de treball de l'empresa.
- 2.** Es comprova si homes i dones que treballen en un mateix lloc desenvolupen les mateixes tasques i les realitzen de la mateixa manera.
- 3.** Es contrasta la informació que l'empresa facilita per a la descripció de les tasques de cada lloc de treball amb el que es fa en realitat. És necessària la participació de les treballadores que ocupen els llocs de treball.
- 4.** Es realitza una descripció dels centres i dels llocs de treball, identificant els equips utilitzats, els productes químics emprats, els agents biològics amb els quals pot haver-hi contacte i els corresponents perills derivats de les condicions materials i organitzatives de treball.
- 5.** Es presta especial atenció a les diferències quant a exposició directa i indirecta.
- 6.** Es pregunta a totes les persones exposades, quan s'acudeix a observar i/o avaluar el lloc de treball, explicant l'objectiu i la necessitat de recollir la seva percepció.

7. S'utilitzen instruments, quan sindicalment es creu convenient, d'identificació i d'avaluació que prevegin desigualtats de gènere i metodologies participatives com el mètode CoPsoQ ISTAS 21 i el mètode ERGOPAR.
8. S'organitzen grups de discussió per aprofundir en les causes de l'exposició.
9. S'identifiquen, en l'avaluació de riscos inicial, els llocs de treball amb risc per a les situacions d'embaràs i lactància natural, assenyalant aquells que no presenten risc i que, per tant, poden ser ocupats, en cas necessari, per treballadores que es trobin en aquests períodes.
10. S'avaluen de manera específica, sobre la base dels resultats de l'avaluació inicial del lloc, els factors de risc no eliminats per falta de coneixement, i no solament aquells susceptibles de produir accidents de treball. Es presta especial atenció als següents:
  - Ergonòmics: consisteix a analitzar les diferències biològiques entre homes i dones, les maneres de fer la feina i la seva interacció amb el lloc de treball, les tasques assumides (tant les pròpies del lloc com qualsevol que sigui assumida informalment), l'antiguitat al lloc, la jornada, etc.
  - Psicosocials: es tracta d'utilitzar metodologies validades i que ofereixin confiança en els seus resultats, que alhora siguin sensibles al gènere o es puguin adaptar perquè identifiquin desigualtats en les condicions de treball, des del tipus de contracte, la jornada o el salari fins a la doble presència, les exigències emocionals i quantitatives, etc.
11. Es rebutja l'escassa valoració de perillositat o d'exposició a risc dels llocs de treball ocupats per dones. Per fer-ho, convé disposar d'una fitxa de criteris d'avaluació, quan sigui necessària i en funció del risc que s'ha d'avaluar, treballada prèviament amb l'empresa, la representació sindical i el servei de prevenció, ja que la bibliografia consultada, la normativa i els criteris d'entitats amb competències i responsabilitats mostren:
  - L'escassetat de referència al sexe i al gènere.
  - El tractament, de manera majoritària, dels riscos per a l'embaràs i la lactància natural.
  - La regulació de l'afectació de riscos físics, químics i biològics, de condicions de seguretat i de manipulació de càrregues com a únic factor de risc ergonòmic.
  - La manca dels riscos d'afectació als quals es veuen exposades les treballadores amb més freqüència, concretament, els riscos psicosocials i els factors biomecànics, com són els moviments repetitius i l'adopció de determinades postures.
  - Una major protecció per a les exposicions majoritàries en sectors i/o activitats masculinitzades.

- Els esforços se centren a identificar i a proposar l'adopció de mesures per a exposicions amb conseqüències en la salut que poden desencadenar accidents de treball i, en menor mesura, malalties professionals.
- El manteniment dels estereotips de gènere a l'hora de determinar si existeix exposició i el seu nivell de risc.
- L'ús de criteris basats en estudis i recerques que utilitzen el prototip de persona treballadora neutra, però basat en les característiques biològiques dels homes.
- La importància de representativitat de la població utilitzada per calcular els punts de tall que permeten establir el nivell de risc per als riscos psicosocials.
- En l'anàlisi de l'exposició no es tenen en compte els factors extralaborals que interactuen amb els riscos laborals del lloc de treball.



## 6. Conclusions

Resulta positiva la cerca de noves formes de tractament de residus? Com no pot ser d'una altra manera, la resposta ha de ser afirmativa. Com sempre, si a més d'una bona campanya de sensibilització per aconseguir el consens amb la ciutadania en aquest procés no es té en compte que el treball serà desenvolupat per persones, estarem incomplint la normativa en prevenció de riscos laborals.



Perquè això no ocorri és necessari que:

### **Les empreses:**

Compleixin les seves obligacions en matèria preventiva i, així mateix, que:

- Identifiquin i avaluin els riscos de cadascun dels llocs de treball.
- Realitzin avaluacions específiques de les exposicions als riscos ergonòmics i psicosocials identificats com a més preocupants.
- Adoptin mesures en origen que millorin les condicions de treball.
- Realitzin una vigilància de la salut que vagi més enllà dels reconeixements mèdics.
- Dotin d'espais de participació de manera periòdica.
- Incorporin la perspectiva de gènere en la seva gestió diària tant en les accions d'igualtat com en la gestió de la prevenció de riscos laborals.
- Fomentin la igualtat identificant situacions discriminatòries en les condicions d'ocupació (contractació, salari, etc.) i en les condicions de treball de dones i homes.
- Eliminïn les funcions i competències dels serveis de prevenció que quedin fora del que es recull en l'LRPL i en l'RSP.

### **Els serveis de prevenció:**

- Atenguin les necessitats d'exposició concretes d'aquest tipus de recollida i, per tant, de les característiques de les persones que desenvolupen aquests llocs de treball.
- Utilitzin la participació de les persones i de la seva representació sindical com una eina metodològica tant per identificar com per avaluar i proposar mesures preventives.
- Desenvolupin avaluacions de risc específiques, sobretot ergonòmiques i psicosocials.
- Facin treball de camp de manera habitual, en horari nocturn si és quan es desenvolupa la feina.
- Es dotin de formació i recursos per poder incorporar la perspectiva de gènere en les eines i les activitats preventives.
- Desenvolupin una vigilància adequada que serveixi per anteposar-se al dany.

### **La representació sindical:**

- Participi de manera activa en totes les activitats preventives, també en les d'igualtat per denunciar qualsevol situació discriminatòria.
- Proposi iniciar la intervenció sobre aquests llocs de treball de manera que es comenci l'activitat preventiva des de zero, fent les coses bé, tal com es recull en la norma.
- Creï canals de comunicació i de visita als companys i companyes.
- Incorpori la perspectiva de gènere en la seva acció sindical.

### **Els treballadors i treballadores:**

- Participin activament traslladant la seva experiència sobre el seu lloc de treball tant per identificar els riscos com per solucionar-los.
- Col·laborin en les diferents activitats formatives, de vigilància de la salut, etc.
- Traslladin a la representació sindical les possibles queixes, problemes, etc.

# 7. L'ACCIÓ SINDICAL NECESSÀRIA

## ANNEX. EINA SINDICAL

### Identificació de deficiències en la gestió de la prevenció de riscos laborals i dels riscos als quals estan exposats els treballadors i treballadores de la recollida de residus porta a porta

#### Què tens a les teves mans?

##### Objectiu de l'eina

Aquesta eina pretén facilitar-te les teves competències, reconegudes en l'LPRL, com a delegada o delegat de prevenció, en concret, en l'article 36.

#### Per què pot ajudar-te?

##### Blocs d'informació que incorpora l'eina

En concret, amb aquesta eina podràs analitzar aspectes de la gestió preventiva dels llocs de treball de la recollida de residus porta a porta. L'estudi que s'ha realitzat en aquesta activitat ha posat de manifest que les empreses no compleixen amb la normativa. Com a conseqüència d'això, les persones que desenvolupen aquest tipus de recollida estan exposades a factors de risc que repercuteixen en la seva salut. Així mateix, podràs identificar possibles desigualtats de gènere i situacions discriminatòries entre els treballadors i treballadores per alguna altra mena de condició.

Amb aquesta eina podràs analitzar aquestes deficiències recollint informació (ja sigui mitjançant l'observació, preguntant als treballadors i a les treballadores i/o analitzant la documentació preventiva que hagi realitzat el servei de prevenció al qual tinguis accés).

Els blocs d'informació són:

---

#### **Bones pràctiques en la gestió de la prevenció**

---

<b>Llista de comprovació:</b>	Lloc de treball que s'ha d'analitzar
	Sexe: home i dona
	Factors de risc de seguretat
	Factors de risc higiènic
	Factors de risc ergonòmic
	Factors de risc psicosocial
	Factors de desigualtat

---

#### **Model de proposta de comunicació de deficiències**

---

En cada apartat podràs indicar les deficiències i les exposicions després d'haver valorat la informació a través de la revisió de la documentació, de l'observació del lloc de treball i de la recollida de la informació de les persones que desenvolupen les tasques de recollida de residus porta a porta. Al final de cada bloc de risc trobaràs un apartat específic perquè recullis els aspectes més rellevants que t'hagin comentat els treballadors i treballadores.

El bloc de bones pràctiques està pensat sobre les bones pràctiques en la gestió, de manera que es presenten com les condicions ideals, sobre les quals pots reflexionar. Els blocs de riscos estan plantejats de manera diferent i es tracta d'anar identificant les exposicions.

### **És per a tu?**

#### **Persones destinatàries**

Sí. Si ets delegat o delegada de prevenció de riscos laborals, formes part del comitè de seguretat i salut o del comitè d'empresa, o ets delegat o delegada de personal, sindical, entre d'altres, pots adoptar aquesta eina.

### **Puc buscar ajuda?**

#### **Condició ideal d'ús**

La condició ideal d'ús és que puguis completar la informació en equip per mitjà de l'escolta, la proposta i el consens, entre totes les persones implicades.

### **Què puc fer amb la informació?**

#### **Acció sindical**

Al final podràs confeccionar un petit informe amb les deficiències per presentar una proposta d'actuació a l'empresa. Podràs utilitzar el model que et proposem si ho consideres oportú.

## **SOBRE LA GESTIÓ DE L'ACTIVITAT PREVENTIVA**

### **Pregunta't si el pla de prevenció està ben fet. Ho estarà si:**

- Existeix el compromís escrit sobre la política preventiva general de l'empresa igual que el compromís d'incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de l'empresa.
- S'inclou en el pressupost anual una partida per a prevenció.
- S'han assignat responsabilitats en matèria de prevenció a tots els comandaments de l'estructura jeràrquica a l'empresa i estan capacitats en matèria de seguretat i salut.
- Existeixen procediments d'informació i consulta als delegats i delegades de prevenció sobre les qüestions de salut i seguretat.
- S'han establert procediments per a la informació dels treballadors i treballadores, i se'ls ha impartit formació sobre els riscos presents als seus llocs de treball.
- S'actualitza de manera periòdica la formació per a treballadors i treballadores, estructura jeràrquica de l'empresa i delegats i delegades de prevenció.
- L'empresa dedica recursos personals propis a la prevenció i/o s'ha constituït o concertat un servei de prevenció.

### **Pregunta't si l'avaluació de riscos està bé. Ho estarà si:**

- Prèviament, s'han seleccionat els riscos evitables amb la finalitat d'eliminar-los directament.
- S'han avaluat tots els llocs de treball.
- S'han avaluat tots els riscos, no sols de seguretat, és a dir, també els higiènics, els ergonòmics i els psicosocials.
- El personal tècnic encarregat de realitzar l'avaluació de riscos té qualificació, coneixement i experiència en l'activitat de recollida de residus porta a porta i en perspectiva de gènere.
- Si s'han utilitzat criteris tècnics que compleixin la normativa i que siguin capaços d'identificar desigualtats.
- S'han tingut en compte les opinions dels treballadors i treballadores a l'hora d'identificar i avaluar els riscos de cada lloc de treball.

- S'han realitzat els mesuraments necessaris per quantificar els nivells d'exposició.
- L'avaluació de riscos ha servit realment per conèixer millor els problemes.
- S'han tingut en compte, a més dels riscos del lloc de treball, les característiques de les persones que els ocupen.
- S'ha confeccionat la llista de llocs de treball exempts de risc per a l'embaràs i la lactància.
- La participació dels delegats i delegades de prevenció en l'avaluació de riscos ha estat l'adequada.
- Hi ha constància documental de les activitats d'avaluació desenvolupades i dels seus resultats.
- S'ha tingut accés a tota la documentació sobre l'avaluació de riscos i aquesta es revisa quan canvien les condicions de treball o es comprova la ineficàcia de la prevenció.

### **Pregunta't si s'adopten mesures davant dels riscos. Seran les adequades si:**

- L'empresa busca consens sobre les mesures amb els delegats i delegades de prevenció.
- A l'hora de buscar i implantar mesures, l'empresa i el servei de prevenció segueixen els principis preventius establerts en l'article 15 de l'LPRL:
  1. Combatre els riscos en origen.
  2. Substituir allò perillós per allò que comporti menys risc.
  3. Adaptar el treball a la persona i no a l'inrevés.
  4. Anteposar la protecció col·lectiva a la individual.
- Es confecciona un calendari amb mesures, terminis i persones responsables, i se'n realitza un control i un seguiment.
- Es planifica la formació i la informació de la plantilla.

### L'actuació de la mútua serà l'adequada quan:

- L'empresa facilita la participació de la representació sindical en l'elecció de la mútua i aquesta és receptiva a les propostes i peticions de les delegades i delegats de prevenció.
- Els treballadors i treballadores estan satisfetes amb l'atenció que reben de la mútua.
- La mútua s'encarrega de la gestió econòmica de la incapacitat temporal per contingències comunes i no hi ha ni problemes ni pressions amb aquesta gestió.
- Es facilita sense problemes la gestió de la prestació per risc durant l'embaràs i la lactància natural quan sigui necessària.

### El servei de prevenció és l'adequat i funciona bé quan:

- Té els recursos suficients per poder realitzar les seves funcions (com ara el nombre de persones, el temps de dedicació, etc.).
- El personal tècnic encarregat de realitzar l'avaluació de riscos té qualificació, coneixement i experiència en l'activitat de recollida de residus porta a porta.
- És propositiu en les propostes relacionades amb les desigualtats de gènere i les diferències biològiques, i les incorpora en la seva tasca preventiva, sent necessària la seva capacitat i formació en gènere, en relació amb les desigualtats d'exposició i els efectes en l'àmbit de la prevenció, així com en tècniques participatives.
- El personal tècnic del servei de prevenció sol actuar coordinadament.
- Les actuacions del servei de prevenció es regeixen per un criteri d'imparcialitat i d'independència professional.
- Investiga rigorosament les causes dels accidents de treball i malalties professionals.
- Sol atendre les demandes d'assessorament dels treballadors i treballadores i de la seva representació sindical.



## La teva participació en la gestió preventiva serà l'adequada si l'empresa:

- Facilita la còpia de la documentació preventiva.
- Facilita que puguis visitar els llocs de treball i parlar amb les persones que ocupen els llocs de treball.
- Informa de manera ràpida quan ocorre un accident de treball.
- Consulta qualsevol canvi o modificació de l'activitat preventiva.
- Respecta el crèdit horari sindical.
- Assisteix i participa de manera activa en les reunions del comitè de seguretat i salut.
- Contesta i recull les propostes i comunicacions que realitzes.

Tingues en compte que no estàs sol/a. La Federació de l'Hàbitat de CCOO de Catalunya et donarà suport davant qualsevol actuació sindical amb el seu assessorament i amb els recursos de què disposa, de la mateixa manera que el Departament de Salut Laboral de la Secretaria d'Acció Sindical i Transicions Justes.

En aquests enllaços podràs accedir a recursos que poden facilitar-te propostes per millorar la prevenció i la teva tasca de vigilància i control de l'activitat preventiva de l'empresa:

<https://www.ccoo.cat/noticies/instruments-dajuda-per-als-delegats-i-delegades-de-prevencio-llistes-de-control-de-la-gestio-preventiva-a-les-empreses/>

<https://www.ccoo.cat/noticies/llista-de-control-sobre-el-concert-de-lactivitat-preventiva-amb-un-servei-de-prevencio-alie-spa/>

<https://www.ccoo.cat/noticies/llista-de-control-sobre-la-vigilancia-de-la-salut/>

## LLISTA DE COMPROVACIÓ PER A LA IDENTIFICACIÓ DE RISCOS LABORALS I DESIGUALTATS DE GÈNERE EN L'ACTIVITAT LABORAL DE RECOLLIDA DE RESIDUS PORTA A PORTA

### Lloc de treball:

- Conducció del camió.
- Recollida de residus.

### FACTORS DE RISC DE SEGURETAT

	DONA	HOME
Terra irregular, desnivells o rampes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Calçades o terres humits o relliscosos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Baixar i pujar del camió o del seu estrep.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tenir contacte amb objectes punxants i tallants presents a les bosses de residus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Treballar amb objectes i/o eines, contenidors, elements mòbils del camió, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Treballar en contacte amb vehicles de la via pública i el camió com a mitjà de transport.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Falta d'equips de protecció individual necessaris o equips no adequats, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manteniment de vehicles, equips, eines... inadequat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vestuaris i lavabos insuficients o inadequats.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### OBSERVACIONS:

**FACTORS DE RISC HIGIÈNIC**

	<b>DONA</b>	<b>HOME</b>
Calor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fred.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Humitat excessiva o deficient.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vent o corrents d'aire molestos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soroll elevat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vibracions mecàniques.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Il·luminació inadequada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contaminació externa (pol·lució a les ciutats).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Falta de roba de treball segons l'estació de l'any.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contacte amb substàncies o preparats nocius o tòxics (com en desinfecció de vehicles i contenidors) per esquitxades, vessaments...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inhalació de pols, fums, aerosols, gasos o vapors nocius o tòxics.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contacte amb materials infecciosos, com deixalles, fluids corporals, materials de laboratori, animals...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**OBSERVACIONS:**

FACTORS DE RISC ERGONÒMIC		
	DONA	HOME
Escàs espai de treball a l'interior del vehicle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Distàncies d'espai de treball (desplaçaments, abasts, altures, dimensions, etc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Caminar durant la major part de la jornada de treball.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aixecar, sostenir i/o dipositar objectes manualment de 3 kg o més.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Transportar 3 kg o més, a una distància de més d'1 metre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Empènyer i/o arrossegar 3 kg o més manualment mentre es camina.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Exercir força amb les mans o el cos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Postures del cos estàtiques mantingudes. Indicar la zona corporal afectada (o les zones): _____ _____ _____ _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Postures forçades del cos. Indicar la zona corporal afectada (o les zones): _____ _____ _____ _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moviments del cos dinàmics.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>OBSERVACIONS:</b>		

FACTORS DE RISC PSICOSOCIAL		
	DONA	HOME
Insatisfacció a la feina en general.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tasques avorrides o monòtones, sense sentit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haver de treballar ràpid.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Temps insuficient per fer la feina.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Escassa influència a l'hora de com fer la feina.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Escassa o nul·la informació per fer bé la feina.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durada de la jornada i/o horaris i torns de treball inadequats.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dificultat per compatibilitzar la feina amb la vida social o familiar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vies de consulta i participació insuficients o inadequades.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Relacions insatisfactòries amb els comandaments superiors i/o falta de suport d'aquests.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Relacions insatisfactòries i/o falta de suport entre els treballadors i les treballadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Relacions insatisfactòries amb les persones usuàries.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inseguretats en les condicions d'ocupació, contracte, salari, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>OBSERVACIONS:</b>		

**FACTORS DE DESIGUALTAT**

	<b>DONA</b>	<b>HOME</b>
Política d'oportunitats inadequada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Situacions de discriminació laboral de les dones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Condicions d'ocupació diferents segons el sexe de les persones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Divisió del treball en tasques "de dones" i en tasques "d'homes".	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Situacions d'assetjament sexual.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Situacions de discriminació per motius, ètnics, culturals, discapacitat, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Condicions de treball diferents segons el tipus de contracte (indefinit/temporal).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Insuficient protecció dels treballadors i treballadores temporals.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Insuficient formació i informació preventiva de les treballadores i treballadors temporals.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**OBSERVACIONS:**

## MODEL DE COMUNICACIÓ DE DEFICIÈNCIES OBSERVADES I PROPOSTA D'INTERVENCIÓ

A/.....

(nom, càrrec i empresa o organisme que representa)

Assumpte: COMUNICACIÓ DE DEFICIÈNCIES.

En qualitat de delegada o delegat de prevenció de l'empresa ..... i en l'exercici de les meves funcions i de les facultats atorgades per la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, comunico a la direcció de l'empresa que s'han detectat els riscos i/o incompliments en matèria preventiva següents:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Requereixo l'empresa a esmenar aquests riscos i deficiències al més aviat possible i a implantar totes les mesures necessàries per garantir la salut de totes les persones exposades.

L'article 33 disposa que l'empresa ha de consultar els treballadors i treballadores en tot allò relacionat amb l'acció preventiva i donar-los participació en aquest sentit. Més concretament, en l'article 39.1.a fa referència a la participació del comitè de seguretat i salut (i, si no n'hi ha, els delegats i delegades de prevenció), motiu pel qual sol·licitem la celebració d'una reunió del comitè de seguretat i salut per començar a abordar l'exposició a aquests riscos, així com les deficiències en la gestió de l'activitat preventiva.

Atentament,

Signat: delegat (o delegada) de prevenció  
Nom i cognoms

Ho he rebut:

Data: (Signatura i segell)

