

Il plan director en prevención de riesgos laborales de la comunidad de madrid (2004-2007)

# Trabajadores de reparto de Madrid

TIEMPO Y SALUD



II plan director en prevención de riesgos laborales de la comunidad de Madrid  
(2004-2007)

## **Trabajadores de reparto de Madrid**

### **TIEMPO Y SALUD**

Primera edición: diciembre 2005

Promueve: CC.OO. de Madrid

Dirige: Secretaría de Salud Laboral de CC.OO. de Madrid

Coordina: Teresa San Juan Fernández

Realiza: Ana García Oliver

Gabriel Moreno Jiménez

D.L.: M-48762-2005

Realización e impresión:



Talleres: C/ Salamanca, nave 6-Polígono de San Roque  
Tel: 91 870 43 30

Oficina comercial:

C/ Lope de Vega, 38 - 1ª planta  
C/ Sebastián Herrera 12-14, 1ª planta  
Tel: 91 536 53 31/91 527 54 98  
Fax: 91 536 53 33/91 527 61 62

	<b>Presentación</b>
<b>I. El Transporte, sector estratégico</b>	
<b>II. Construcción mental de los repartidores</b>	
	<b>Descripción del trabajo</b>
	<b>La salud</b>
	<b>El tiempo</b>
	<b>Relaciones laborales</b>
<b>III. Accidentes laborales en carretera</b>	
<b>IV. Relaciones industriales</b>	
<b>Tipología de los trabajadores del sector</b>	
	<b>Convenios colectivos</b>
	<b>V. Riesgos</b>
	<b>VI. Propuestas</b>
	<b>Anexo legislativo</b>

# índice





Presentación .....	7
I. El Transporte, sector estratégico .....	11
II. Construcción mental de los repartidores .....	23
Descripción del trabajo .....	25
La salud .....	35
El tiempo .....	49
Relaciones laborales .....	52
III. Accidentes laborales en carretera .....	63
IV. Relaciones industriales .....	85
Tipología de los trabajadores del sector .....	87
Convenios colectivos .....	95
V. Riesgos .....	109
VI. Propuestas .....	139
Anexo legislativo .....	147



## **Presentación**

**I. El Transporte, sector estratégico**

**II. Construcción mental de los repartidores**

**Descripción del trabajo**

**La salud**

**El tiempo**

**Relaciones laborales**

**III. Accidentes laborales en carretera**

**IV. Relaciones industriales**

**Tipología de los trabajadores del sector**

**Convenios colectivos**

**V. Riesgos**

**VI. Propuestas**

**Anexo legislativo**

# **presentación**







Mañana, cuando te levantes y te acerques al metro o al autobús para dirigirte a tu trabajo, querrás que el quiosco de prensa esté surtido de periódicos, revistas, libros. Horas más tarde, harás una pausa en tu trabajo para tomar un aperitivo que te reconforte para seguir la cadencia de tus tareas laborales. Pasado mañana sucederá lo mismo, y al otro, y al otro,...

Los productos han estado en el lugar donde tú los esperabas, no por obra de algún duende nocturno, sino por el esfuerzo de unos trabajadores que abandonaron su descanso cuando tu dormías plácidamente. Con rapidez estibarón mercancías en sus furgonetas y, sorteando la noche, llegaron diligentes a los puntos de distribución, para que cuando tú llegues no sufras la privación del objeto que deseas. Luego las calles de Madrid serán un hervidero de automóviles y gentes y su trabajo se ralentizará.

Este, también es obra suya. Nos han dedicado parte de su tiempo de descanso a explicarnos su trabajo, a darnos a conocer una actividad, más bien desconocida o no suficientemente valorada, sin la cual el funcionamiento de esta ciudad se resentiría.

Tenemos que agradecerles a SGEL, Redisma, Comercial Atheneum, Gelesa, Cordi. Coop, Codiprens, Unipost, UPS, ASM Mensajería, JCJ Courier y especialmente a Iván del Barrio Montenegro, que coordinó con gran entusiasmo y esfuerzo todas las entrevistas y grupos de discusión y nos ayudó a ver este mundo con otra perspectiva.

Pero tenemos algo, aún más importante, que agradecer a estos trabajadores: la transmisión de sus sueños, de sus luchas, de sus esperanzas. Nos hablaron de la noche como el espacio embrujado donde se da la comunión con otros trabajadores,

desconocidos pero a los que se sienten unidos porque comparten un mismo ambiente de soledad ante la grandeza y misterio de la noche. Y surge la solidaridad. También nos han enseñado el valor de las ideas. En un mundo altamente competitivo, donde cada día aparecen nuevos trabajadores ofertando sus servicios a precios más bajos, es preciso disponer de un universo conceptual capaz de enfrentar la problemática laboral con el ánimo de encontrar salidas beneficiosas para la clase obrera y frenar al capitalismo en sus ansias de desregulación total del mercado laboral.

Ha sido su poesía la que nos ha cautivado, y sus ideas y capacidad de entrega, incluso a costa de perder parte de sí mismos, lo que nos ha alentado a realizar este trabajo por si pudiera ser útil para mejorar las con-

diciones de trabajo, o al menos, que los demás sepan que existen otros mundos laborales habitados por personas llenas de sueños, que entregan parte de sí para que esos sueños sustituyan la realidad.

A ellos va dedicado este trabajo.

**Teresa San Juan Fernández**

*Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente.*

*Federación de Comunicación y Transporte de CC.OO. Madrid.*

**Presentación**

**I. El Transporte, sector estratégico**

**II. Construcción mental de los repartidores**

**Descripción del trabajo**

**La salud**

**El tiempo**

**Relaciones laborales**

**III. Accidentes laborales en carretera**

**IV. Relaciones industriales**

**Tipología de los trabajadores del sector**

**Convenios colectivos**

**V. Riesgos**

**VI. Propuestas**

**Anexo legislativo**

# **El Transporte, sector estratégico**





*“Todo lo que es el encanto de conducir; la libertad que tiene nuestro trabajo, de la noche, de que empiezo aquí, de que empiezo allá, de que como somos cuatro o cinco contados a esas horas parece que hay una química, una co-muni3n con la gente, una solidaridad en la madrugada, que determina y, tambi3n, complica tu actividad personal”<sup>1</sup>.*

Nos citamos con Germ3n a la una de mediodía en el polígono de Coslada para que nos hablara de sus vivencias laborales. Su trabajo consiste en distribuci3n de material impreso y el utillaje que le acompaña, a veces, por los quioscos de Madrid. En principio, su trabajo parece c3modo, relajado y estable. Suele levantarse a las dos de la madrugada. Comienza a trabajar a las cuatro pero prefiere estar antes para evitar el exceso de circulaci3n por las carreteras y calles de Madrid.

*“Llega un momento que es una vor3gine de d3as, de secuencias, de noches, de que estoy aqu3, de que vuelvo a estar, de que estoy en esta direcci3n, de que estoy en la contraria y yo creo que es una incidencia en la crisis de*

*ansiedad que me dio relacionado con lo mal que estuve un tiempo”.*

Su vida es una aglomeraci3n de sucesos, de tareas y veh3culos circulando en todas las direcciones provocando aturdimiento, ansiedad, estr3s, agotamiento, fatiga... Es una vor3gine, un torbellino de emociones, acontecimientos y sentimientos muy intensos, en medio de un tr3fico agresivo.

La Comunidad Aut3noma de Madrid tiene una superficie de 7.995 km<sup>2</sup>. La poblaci3n ha crecido constantemente: 775.034 hab. en 1900; 1.067.637 en 1920; 1.926.311 en 1950; 3.761.348 en 1970; 4.947.555 en 1991; 5.022.289 en 1996; 5.423.384 seg3n censo de 2001 y 5.921.066 seg3n la actualizaci3n del padr3n a 1 de enero de 2005. La mayor3a de la poblaci3n se concentra en Madrid capital y pueblos de alrededor. Su crecimiento vegetativo (4,5 %), se sitúa por encima de la media nacional (2,9 %).

Madrid tiene un total de 6.528 km. de carretera entre autopistas, autov3as y carreteras de doble calzada. Por estas v3as se mueven un n3mero inmenso de veh3culos, como se muestra en la tabla siguiente.

<sup>1</sup> Los p3rrafos entrecorridos pertenecen a lo expuesto en los grupos de discusi3n o a entrevistas mantenidas con los repartidores.

### Parque de vehículos por tipos (Tabla 1)

Comunidad de Madrid	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Camiones	316.566	325.732	340.673	362.975	391.951	427.456	461.855	488.592	496.864
Autobuses	8.111	8.171	8.406	8.807	9.008	9.347	9.896	9.971	9.626
Turismos	2.232.131	2.328.852	2.416.590	2.545.258	2.682.926	2.790.493	2.938.220	3.037.748	2.861.050
Motocicletas	140.509	140.520	141.772	145.267	149.397	154.560	160.182	165.418	161.832
Tractores industriales	7.618	8.164	8.704	9.542	10.911	11.749	13.054	13.808	13.880
Otros vehículos	24.734	25.878	27.374	30.142	32.587	36.499	41.007	46.283	50.004
<b>TOTAL</b>	<b>2.729.669</b>	<b>2.837.317</b>	<b>2.943.519</b>	<b>3.101.991</b>	<b>3.276.780</b>	<b>3.430.104</b>	<b>3.624.214</b>	<b>3.761.820</b>	<b>3.593.256</b>

Fuente: Anuario Estadístico General. Dirección General de Tráfico. Ministerio del Interior.

Las dificultades para transitar por las carreteras y calles de Madrid es evidente. El sistema nervioso del trabajador cuyo puesto de trabajo es la cabina de un vehículo ha de funcionar al límite todos los días, y continuamente pues es un trabajo en el que distracciones de fracción de segundo pueden ser fatales.

Otro dato significativo de esta turbulencia es que en el año 2003 por cada kilómetro de vía había 1.100,88 vehículos. Es decir, puestos los vehículos unos junto a otros no cabrían en las carreteras y autopistas de la Comunidad de Madrid. (Ver tabla 2)

Germán abastece los quioscos en medio de esta turbulencia de vehículos: turismos,

furgonetas, camiones, autobuses. En carreteras y vías de circulación saturadas. Todos con prisas para llegar a tiempo a su destino para comenzar la jornada laboral o para entregar la mercancía en el tiempo acordado.

*"Estás montado en un vehículo. Lo que es para muchos un trabajo que es un encanto, con el tiempo llega a saturar. Llegas cansado y ya no disfrutas conduciendo. Si coges tu coche particular dices, bueno y ahora me toca otra sesión de volante lo cual estoy alargando en tres horas mi jornada. La familia contigo no cuenta para nada: que me lles, te vas tú o no voy. Vamos, huyes*

Comunidad de Madrid (Tabla 2)	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Vehículos/red total (km.)	820,71	850,00	876,57	921,84	1.048,23	1.091,69	1.117,89	1.172,64	1.100,88

Fuente: Anuario Estadístico. Dirección General de Programación Económica. Ministerio de Fomento.



*de llevar a la mujer al PRYCA. Llegas a tener fobia a conducir.”*

El crecimiento de la población ha de ir acompañado del crecimiento de medios de transporte para satisfacer las necesidades de movilidad y abastecimiento del personal. El crecimiento de vehículos industriales o de uso público crece proporcionalmente a esas necesidades. (Ver tabla 3)

Se mantiene un crecimiento constante, aunque unos años sea menor que otros. Difícilmente podrá, Germán, salir de este enjambre. Él seguirá envejeciendo y, por tanto, perdiendo capacidades, al mismo tiempo que el trabajo le requiere más esfuerzos.

*“... que te estás desplazando de punto a punto con lo cual hace que el cansancio, ya del estrés, de la fatiga, tenga connotaciones con cargo a la vitalidad, o con cargo al orden neuro-*

*nal, o con cargo a cosas que con el tiempo se pueden manifestar”.*

Ya su trabajo le ha despojado de una parte importante de sí mismo. Contrario al objetivo del trabajo como constructor de la persona –el valor añadido del producto lo pone la creatividad del trabajador, pero trabajador como sujeto, no objeto de la producción-, éste corroe el carácter<sup>2</sup> del trabajador, hasta sentir como si se moviera en una plataforma zarandeada por las olas de la tempestad.

*“Hubo un punto que incluso cuando iba a trabajar el miedo de verte de noche solo por la carretera, decía donde está la noción de la realidad, dónde está el sueño, dónde soy consecuente y consciente de lo que estoy haciendo, qué ha pasado en estos dos últimos kilómetros que parece que no han existido, que no me he ido fijando, si la*

### Matriculaciones por tipo de vehículos (Tabla 3)

Comunidad de Madrid	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Camiones y furgonetas	24.010	25.629	30.215	34.451	44.356	47.392	55.689	57.131	66.403
<b>Autobuses</b>	<b>617</b>	<b>651</b>	<b>714</b>	<b>1.030</b>	<b>655</b>	<b>819</b>	<b>900</b>	<b>897</b>	<b>733</b>

Fuente: Anuario Estadístico General. Dirección General de Tráfico. Ministerio del Interior.

<sup>2</sup> "Huella imborrable dejada en la manera de ser de alguien por una experiencia vivida o una actividad" (María Moliner).

*curva ha pasado. Si es que es un tiempo solo, contigo mismo, a una velocidad de ciento y algo. Sobre todo las noches tienen un impacto sobre el pensamiento que como no vayas con la radio, no vayas...No tienes tus propias referencias para ser consciente de la realidad, pues te puedes dejar llevar en tu...Confundir lo que es el sueño, lo que es... ”.*

*“Sí incluso quedarte parado en blanco.”*

*“Y luego lo que es la noche hay un montón no sé de...De que no eres consciente de que llevas un vehículo a 120 por hora y que pesa 1600 kilos. Y toda la noche, la soledad en la carretera tiene una influencia que como no seas consciente, no solo por ti y por tu salud por si puede pasar cualquier cosa; si no también consecuencia sobre terceros, sobre la gente, sobre coches que vienen de frente, coches que van de lado. Yo creo que el tema de la fatiga en el trabajo determina que nuestro tiempo de trabajo tenía que ser más bajo”.*

Estos datos, número de vehículos, población, extensión territorial, kms. de carrete-

ra, muestran que la estructura de movilidad y abastecimiento de la población está estructurada sobre el transporte por carretera. Independientemente de otras consideraciones, esto influye sobre las condiciones de trabajo del repartidor. La tarea principal del repartidor es la de ubicar la mercancía en el punto determinado y en el momento preciso. Pero para ello ha de realizar otra tarea, secundaria pero mucho más compleja, la de conducción. Si la principal requiere esfuerzo físico, ésta exige esfuerzo psíquico y mental. A diferencia de la primera, que produce fatiga física, –recuperable con el descanso,– la conducción produce fatiga psíquica que sólo se recupera durmiendo. Es más, esta tarea secundaria exige unas condiciones idóneas del conductor, pues de lo contrario pueden ocurrir graves percances. Luego, a la hora de tomar decisiones sobre la estructura de transporte es imprescindible tener presente este hecho: el vehículo es una máquina que se mueve a velocidades muy superiores a las que puede hacerlo quien la maneja, cuyos sentidos están diseñados para velocidades adaptadas a la persona. Este tipo de máquina –y más aún cuando la densidad del tráfico es elevada–, interactúa negativamente con el trabajador produciendo daños diversos.





El sector del transporte por carretera tiene carácter estratégico y una incidencia importante en la economía nacional. Según los últimos datos de la Contabilidad Nacional de España, en 1999 el sector del “transporte” aportó el 5,8% del VAB pb<sup>3</sup> nacional (precios corrientes). El transporte por carretera aportó el 3,4% del VAB pb nacional. El transporte de mercancías por carretera es el modo más utilizado en el transporte interior de mercancías, realizando en el año 2002 el 84,9% de las toneladas-kilómetro producidas<sup>4</sup>. Según la Encuesta de Población Activa, en el año 2002 el sector del “transporte” daba ocupación a 868.504 personas, lo que representa el 4,6% de la población ocupada nacional. El “transporte por carretera” daba ocupación a 514.800 persona lo que constituye el 68,4% de los ocupados del sector “transporte”. Esta participación ha aumentando en los últimos años ya que en 1980 representaba el 59,0%.

La tasa de paro (porcentaje de activos que se encuentran parados) en el sector del transporte es muy inferior a la de ámbito nacional. En 2003 la tasa a nivel nacional fue del 11,3%, siendo en el sector trans-

porte del 4,3% y en los transportes terrestres del 3,4%.

### Personal ocupado a 30-09-2003 por régimen de trabajo y agrupaciones (Tabla 4)

	<b>Transporte</b>
<b>TOTAL OCUPADOS</b>	868.504
<b>1. REMUNERADOS</b>	672.227
1.1 Fijos	498.228
1.1.1 Hombres	406.286
1.1.2 Mujeres	91.942
1.2 Eventuales	173.998
1.2.1 Hombres	138.626
1.2.2 Mujeres	35.372
<b>2. NO REMUNERADOS</b>	196.277
2.1 Hombres	185.811
2.2 Mujeres	10.466

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Igualmente, en una economía mundializada el transporte es sector estratégico, pues esta economía demanda mayores facilidades para la movilidad de personas y mercancías. La Comunidad de Madrid no queda al margen de esta dinámica, sino que, por el contrario, como gran región económica tiene importancia creciente. Son cuantiosas las mercancías y personas que se mueven a diario. Sólo Mercamadrid presenta un movimiento de vehículos enorme:

<sup>3</sup> Valor añadido bruto a precios básicos.

<sup>4</sup> Fuente: INE (Contabilidad Nacional de España).

(Tabla 5)

Año	Nº de vehículos
2001	3.939.145
2002	4.071.929
2003	4.287.339
2004	4.423.669

que representa una media anual:

Año	Nº de vehículos/día
2001	13.130
2002	13.573
2003	14.291
2004	14.746

Fuente: Memoria. Mercamadrid, S.A.

Mercamadrid sólo cubre una parte de las necesidades alimenticias de los hombres y mujeres de la CM. Se precisan, además, otros productos culinarios que no pasan por Mercamadrid, materiales de construcción, mercancías peligrosas para el funcionamiento de las máquinas, retirada de desechos, etc.

El número de empresas dedicadas al transporte por carretera, tanto de servicio público como privado, en la Comunidad de Madrid varía desde las 33.797 del año 1997 a las 38.676 del año 2002. Con las variaciones de creación y desaparición de empresas hay, por tanto, una media de treinta y cinco mil dedicadas al transporte: paquetería, mercancías, reparto, pasajeros, etc. (Ver tabla 7)

Es significativo este alto número de empresas, que ocupa a más de doscientos mil trabajadores directos, que constituyen el 8% de los trabajadores de la Comunidad de Madrid.

(Tabla 6)

Comunidad de Madrid (miles)	1999	2000	2001	2002
Total de empleos	2.326	2.478	2.569	2.652
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	168,6	191,6	218,4	213

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Por otra parte, el número de toneladas movidas en la Comunidad de Madrid, y diferenciando las que entran de las que parten de Madrid se ha producido una evolución igualmente grande. En el año 1993 salieron de la CM cuarenta millones ciento treinta mil toneladas y entraron cuarenta y cuatro millones quinientas cuarenta y seis mil toneladas. Este volumen de desplazamiento de mercancías ha aumentado hasta los ciento veintiséis millones noventa y cinco mil toneladas que salieron de Madrid y ciento treinta y ocho millones sesenta y una mil toneladas que entraron en el año 2003. Es decir, se ha producido un incremento de 314,15 % y 309,93 % respectivamente. (Ver tabla 8)

Anualmente se mueven cerca de trescientos millones de toneladas de mercancías



## Empresas de transporte por carretera por tipo de servicio y radio de acción (Tabla 7)

Comunidad de Madrid	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
<b>Servicio público (1)</b>	12.965	12.064	12.971	11.824	13.039	11.261	11.700	10.958	11.520
Radio de acción local (2)	5.609	6.755	7.468	5.349	2.481	2.459	2.648	2.662	2.842
Radio de acción comarcal	1.628	-	-	-	-	-	-	-	-
Radio de acción nacional	5.726	6.206	6.534	7.359	10.558	9.582	9.900	9.142	9.590
<b>Servicio privado</b>	25.402	22.902	20.826	23.894	22.777	26.522	24.244	27.718	25.884

(1) Los totales no son suma de los conceptos que se desagregan. Una misma empresa puede tener al mismo tiempo vehículos en los distintos tramos de peso total en carga, vehículo con distinto radio de acción para un mismo tramo de peso, o ambas cosas a la vez.

(2) Desde 1996 incluye radio de acción local y comarcal.

Fuente: Dirección General de Transportes Terrestres. Ministerio de Fomento.

en la Comunidad de Madrid, sin contabilizar el transporte de desescombros o movimientos de tierra que alcanza un nivel importante dado las obras actualmente en proceso en la CM.

Para cerrar el círculo del transporte una ligera mirada al transporte de viajeros mediante el uso de vehículos. (Ver tabla 9)

El transporte, por tanto, es una actividad básica para el funcionamiento de la activi-

dad económica, representando en el año 2001 el 10,87 % del VAB pb. de la CM. (Ver tabla 10)

Pero, ¿y los trabajadores? La economía crece, pero Germán ha de trabajar más horas en medio de la turbulencia de vehículos que abarrotan las carreteras y calles de Madrid, y eso va al debe de su vitalidad, de su sistema neuronal.

*"No puedes decir que no. Como tus ingresos no son constantes a la*

## Transporte de mercancías por carretera con origen o destino en la Comunidad de Madrid (Tabla 8)

Comunidad de Madrid	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
<b>Con origen en la Comunidad de Madrid</b>									
Toneladas transportadas (miles)	33.626	31.507	34.399	38.230	44.217	52.647	65.696	122.883	126.095
<b>Con destino en la Comunidad de Madrid</b>									
Toneladas transportadas (miles)	39.579	37.098	40.725	46.200	51.890	61.163	75.554	134.711	138.061

Fuente: Encuesta Permanente de Transporte de Mercancías por Carretera. Ministerio de Fomento.

## Transporte de viajeros. Vehículos, plazas y empresas autorizadas por tipo de vehículos (Tabla 9)

Comunidad de Madrid	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
<b>Vehículos</b>	<b>18.184</b>	<b>21.408</b>	<b>20.926</b>	<b>23.065</b>	<b>23.743</b>	<b>24.701</b>	<b>23.262</b>	<b>24.640</b>	<b>24.908</b>
Auto taxi y gran turismo	14.382	16.097	15.082	15.533	15.957	16.196	15.083	15.387	15.541
Ambulancias	123	360	362	505	552	620	610	694	516
Autobuses transporte interurbano	1.953	3.240	3.890	4.961	5.234	5.520	5.686	6.113	6.275
Servicio público	1.767	3.049	3.726	4.789	5.055	5.304	5.400	5.800	5.944
Servicio privado	186	191	164	172	179	216	286	313	331
Otras modalidades de transporte (1)	1.726	1.711	1.592	2.066	2.000	2.365	1.883	2.446	2.576
<b>Nº de plazas</b>	<b>163.861</b>	<b>250.173</b>	<b>276.254</b>	<b>334.744</b>	<b>347.721</b>	<b>348.981</b>	<b>91.665</b>	<b>96.028</b>	<b>96.028</b>
Auto taxi y gran turismo	71.189	80.542	75.644	78.043	80.197	81.051	75.399	76.701	76.071
Ambulancias	573	2.093	2.101	2.668	3.135	3.563	3.530	3.889	3.889
Autobuses transporte interurbano	89.011	155.227	187.348	239.313	250.137	247.643	-	-	-
Servicio público	83.715	149.857	182.908	235.092	245.420	241.915	-	-	-
Servicio privado	5.296	5.370	4.440	4.221	4.717	5.728	-	-	-
Otras modalidades de transporte	3.088	12.311	11.161	14.720	14.252	16.724	12.736	15.438	15.438
<b>Empresas (2)</b>	<b>14.874</b>	<b>16.639</b>	<b>15.716</b>	<b>16.213</b>	<b>16.626</b>	<b>17.608</b>	<b>15.928</b>	<b>16.435</b>	<b>16.513</b>
Auto taxi y gran turismo	13.715	15.314	14.487	14.850	15.214	15.405	14.389	14.674	14.829
Ambulancias	42	44	-	-	-	-	-	-	-
Autobuses transporte interurbano	585	759	708	723	668	677	642	648	598
Servicio público	478	674	629	638	587	586	545	546	506
Servicio privado	107	85	79	85	81	91	97	102	92
Otras modalidades de transporte	532	522	521	673	786	987	897	1.122	1.098

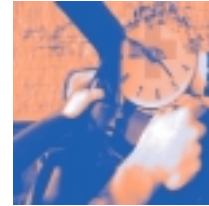
(1) No incluye los vehículos mixtos (viajeros y mercancías) de alquiler sin conductor.

(2) El número total de empresas no es la suma de los apartados correspondientes por haber registrado las mismas empresas diferentes modalidades de transporte.

Fuente: Anuario Estadístico. Dirección General de Programación Económica. Ministerio de Fomento.

*semana o mensualmente, al final dices: no puedo dejar de trabajar ninguno de estos 30 días que se me han acumulado seguidos. Porque al*

*final yo miro la facturación anual, porque está claro que los costes de alta, de la furgoneta, gasoil, seguro, ... todo”.*



## Valor añadido bruto a precios básicos (precios constantes) por ramas de actividad (Tabla 10) (Base 2000)

Comunidad de Madrid (Miles de euros)	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
<b>Total</b>	83.777.834	85.160.757	88.741.280	93.159.048	97.746.714	101.593.855	104.930.950	107.269.174
<b>Transporte, almacenamiento y comunicaciones</b>	9.183.603	9.650.035	10.413.035	11.148.888	11.365.081	11.201.519	11.415.421	-

Fuente: Contabilidad Regional de la Comunidad de Madrid. (Base 2000). Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid.



**Presentación**

**I. El Transporte, sector estratégico**

**II. Construcción mental de los repartidores**

**Descripción del trabajo**

**La salud**

**El tiempo**

**Relaciones laborales**

**III. Accidentes laborales en carretera**

**IV. Relaciones industriales**

**Tipología de los trabajadores del sector**

**Convenios colectivos**

**V. Riesgos**

**VI. Propuestas**

**Anexo legislativo**

# **Construcción mental de los repartidores**







### LA CONSTRUCCIÓN MENTAL DE LOS REPARTIDORES

La salud no es sólo la ausencia de enfermedad. Es una construcción social. El concepto de salud varía según las culturas, el momento histórico, la situación política, económica, etc. Los propios actores son los protagonistas de la caracterización, conceptualización y valoración de la salud. Son ellos los que, en última instancia, determinan los factores que inciden sobre su salud. Su discurso aporta información inestimable sobre su trabajo. Por esto se les da la palabra, para que muestren los elementos conceptuales que construyen su vida y su salud; los elementos referenciales para situarse en el mundo laboral y dar sentido a sus vidas.

#### 1. Descripción del trabajo

##### *Tiempo de trabajo*

El trabajo de reparto tiene horarios diferentes en función del tipo de mercancía y de los horarios de los receptores, como por ejemplo las tiendas, cuyo horario de apertura comienza a las diez horas. Los repartidores de prensa comienzan a las cuatro de la madrugada, algunos antes. Los de paquetería, habitualmente empiezan a las ocho de la mañana.

*“Tenemos un horario de tarea, empezamos a las tres de la mañana, nos levantamos y vamos a cargar a Torrejón y lo que se alargue la jornada”.*

*“No tengo hora de empezar y ni de finalizar. No puedo decir, yo termino siempre a las 8 de la mañana o yo termino siempre a las 10. Yo no tengo hora. Hoy se me ha dado muy bien la cosa puedo disfrutar en casa”.*

*“Yo como método habitual comienzo a trabajar a las 3:30 de la mañana”.*

*“Pues reparto publicaciones extranjeras, las reparto sobre las 4:30 o 5:00 de la mañana que empiezo a repartir. Y el segundo reparto, digamos, para complementar la media de jornada de 6 horas y algo, a las 10:00 de la mañana lo que hace un tipo de presencia desde las 3:30 hasta las 12:00. Pero trabajo efectivo a lo mejor es, son seis horas. Lo que sí tengo es un tiempo de presencia”.*

*“Bueno, pero tú imagínate desde la ocho con todos los atascos, prisas que llevas, pues no es lo mismo el que está cerca de la nave. Yo me acuerdo que estábamos cerca de la nave, pues a las 8 y media ya está”.*

*bamos repartiendo. Los que estamos ahí, en San Blas, los que tengan que ir a Móstoles, o hasta las Rozas o hasta la sierra en vez de a las ocho, hasta las nueve no llegan a su punto de destino. O sea de nueve hasta la una, porque a lo mejor se tiene que quedar hasta las dos a hacer ciento y pico entregas, pues tiene que ir a toda pastilla y luego come y a recoger por la tarde”.*

*“Supuestamente a las seis, (por las 18 horas) supuestamente deberíamos haber terminado ahora”.*

Los repartidores de paquetería, según convenio, disponen de un descanso de dos horas para comer.

*“El horario es de ocho horas, hay unos que entran a una hora, otros a otra. La mayoría entramos a las ocho de la mañana, paramos a la una y media obligados. Nos obligan a parar en el barrio dos horas, donde estamos. Quien se quiera ir a su casa se puede ir, luego empieza a las tres y media y se supone que tienes que salir de aquí de la nave a las seis de la tarde. Muchas veces salimos antes de la hora porque no fichamos porque no les interesa, porque todos tene-*

*mos la tarjetita esa para fichar. No les interesa que fichemos porque si tuviéramos que fichar a la hora de la salida tendríamos que venir aquí a fichar con lo cual el señor que está en el barrio del Pilar tendría que coger antes el reparto para poder fichar y luego volver aquí y salir de aquí para fichar. Por eso no les interesa que fichemos”.*

Esta forma de trabajar es equivalente al trabajo por objetivos. El trabajo por objetivos elimina los tiempos de trabajo y la regulación de la jornada laboral. El trabajador debe realizar una cantidad de trabajo al día, independientemente del tiempo que emplee. Basta que se complique el desarrollo de la tarea para que la jornada de trabajo se extienda. O, peor aún, que el empresario aumente la carga de trabajo –por ejemplo, aumente el número de ejemplares a repartir o de puntos de distribución–, con lo que inevitablemente se prolonga el tiempo de trabajo.

*“ Si me preguntan en casa que si tal mañana vas a venir pronto, creo que sí. Yo mañana me espero un buen día pero esto es una sorpresa. Hasta que yo no llego allí no sé lo que va haber; no sé si de golpe hay alguna*



*gracia de algún editor que quiere hacer no sé qué, o si de golpe el motociclismo quería sacar una especial porque Dani Pedrosa o algo así ... Y pinchan las maquinas y deciden que tenemos que esperar allí todos, y nos cruzamos de brazos y deciden que a las diez de la mañana nos vayamos a repartir. Y a las diez de la mañana el que se mete en la Puerta del Sol le da de todo: los guardias no le dejan pasar, pasa con un carro, no pasa ... Y dicen en casa, pero bueno no ibas a venir hoy que no tenías nada a no sé qué hora y son las cuatro de la tarde. Y a las cuatro de la tarde no te has parado a las 2 –las 2 es mi hora de comer– y cómo no, tú sigues, sigues corriendo y a las 4 o las 5 dices, estoy que no puedo, te coges una botella de agua de una máquina y sigues trabajando. No tenemos horarios”.*

Surge un primer problema excesivamente grave: el control del tiempo. El trabajador no puede controlar lo único que le pertenece, por lo que no tiene que pagar: el tiempo. Al no controlar el tiempo pierde el control de su propia vida con las consecuencias que esto tiene para él y los suyos, familia o amigos. Su vida, en algún modo,

pertenece al dueño del trabajo. Deja de ser sujeto y es considerado objeto de trabajo.

*“Sabemos cuándo entramos pero cuándo terminamos no lo sabemos nunca, porque lo mismo también se estropea la rueda y tienes que bajar la mitad del periódico. Entonces tardas mucho más, tienes que hacer dos viajes, vas más estresado con más prisa, te pilla el tráfico, te pilla todo ya, ya...”.*

*“Es tan atípico que hay gente que si tiene un día normal de reparto puede haber terminado de haber hecho las dos vueltas a las 12 de la mañana sin ningún problema. Y hay otra gente que son las 6 de la tarde y estén todavía repartiendo la segunda vuelta. Es que es muy irregular”.*

*“Es muy irregular tanto en las rutas, en el tipo de rutas que tenemos como en las fichas. Las fichas de primeros de mes o de por temporadas sea verano, sea época de septiembre o de octubre con lanzamientos o sean, pues, esos días de la semana. Y puede oscilar desde que una ruta muy rápida un día bueno en dos horas y media se acabe, lo tenga hecho sin contar el tiempo de carga y demás,*

*pues hasta que un día te puedan dar 14 horas. Por eso esta la tarea es tan irregular”.*

El trabajo debe realizarse. Cada cual tendrá que cumplir con su cometido independientemente del tiempo o de las dificultades añadidas. La empresa sólo quiere resultados. En caso contrario, están las sanciones o, en el peor de los casos, la pérdida del empleo.

*“Yo he hecho hoy 54 domicilios y para hacerte 54 domicilios en Madrid tienes que arrear y apretar el culo contra el asiento y, vamos, no entretenerte mucho de cháchara porque entonces no lo haces. O sea, aquí vas al minuto. Si quieres hacer el trabajo y no quieres tener problemas porque otra cosa es si te gusta tener problemas te vienes con la mitad de la mercancía por la tarde y entonces claro al otro día te viene una carta de reclamación, o tienes ahí a todo el ejército de corbatas sentados y pidiéndote explicaciones, lo suyo es que tu cuando sales por la mañana cuando vuelves por la tarde lo tengas todo hecho y perfecto, nunca des problemas porque como des problemas, vamos, como tengas algún problema te va a*

*dar igual, el responsable eres tú y el que pierdes eres tú, el jefe eres tú y todo eres tú”.*

Sin embargo, existe un elemento positivo, que es tal vez lo que más atrae a los trabajadores: la autoorganización del trabajo. Dentro de los límites que permite la empresa el trabajador dispone de cierta autonomía e independencia para gestionar el reparto.

*“A mi en cierto modo es lo que me gusta porque tú te organizas, y tú te distribuyes, y tú haces lo que quieres y tal, pero no te da tiempo a hacer lo que quieres porque como hagas lo que quieres no te da tiempo a hacer el trabajo”.*

Al menos esos espejismos de autonomía eliminan carga de presión y, por tanto, el trabajador se siente mejor.

Se perciben a sí mismos como dueños de su actividad por esa posibilidad de cierta autonomía y por la ausencia de un controlador sobre su trabajo. Pero hay factores que interfieren esta dinámica creándoles dependencia del servicio, que se concreta en la prolongación de la jornada laboral pero, además, de forma incontrolada. Las horas del día dedicadas a ellos son inciertas, tanto



en número como en el momento. Esto resulta más angustioso para personas sensibles y profundas como

*“... sobre todo las noches tienen un impacto sobre el pensamiento que...”*

*“... a esas horas parece que hay una química, una comunión con la gente, una solidaridad en la madrugada...”*

Una categoría laboral especial es la del repartidor suplente. Está disponible en cualquier momento, ¡en cualquier momento!, para sustituir cualquier ausencia. Puede faltar algún trabajador por enfermedad o porque el vehículo no está en condiciones. Entonces llaman al suplente. Sus ingresos económicos dependen de este trabajo por lo que ha de estar siempre dispuesto. Con la esperanza de poder ocupar el puesto que con el tiempo quede vacante. Situación que daría cierta estabilidad a su vida. Mientras tanto, no sabe ni cuántas horas va a dormir cada noche y, menos aún, qué tiempo tendrá disponible para dedicarse o dedicar a la familia. ¡Con qué dureza suenan esas palabras de “no tienes vida propia”!<sup>5</sup>.

*“No tienes vida propia de disponer de tu tiempo y tampoco puedes invertir-lo en otro trabajo porque estás pendiente de este trabajo. No tienes contrato pero tienes al fin y al cabo verbalmente un contrato con ellos al cual tienes que estar dispuesto cuando te llamen si no pierdes la opción de trabajo en un futuro”.*

*“No sabes en qué rutas vas a estar, si es de prensa, si es de revista, si es una, si es la otra, si la llamada se va a producir con anterioridad a que tú te acuestes y regules lo que va a ser tus horas de sueño, o el dormir con la sensación de que te van a llamar, que no te llaman, que cuándo te van a llamar. La vida del conductor suplente es temporal, pero pienso que está totalmente agravada con todos sus condicionantes que se dan en lo que es su forma, su hogar, su tiempo de trabajo y sus costumbres, vamos”.*

*“Digo yo que con el tiempo podré optar a conseguir una ruta y en eso*

<sup>5</sup> Si hablamos de salud laboral – a pesar de que la salud no es divisible: ahora del ciudadano, luego del trabajador, luego...–, pero por usar este concepto acuñado para hablar de la seguridad y salud en el trabajo, esta expresión bastaría para conocer el estado de salud laboral de ciertos conductores profesionales: ausencia total, aunque no estén enfermos para ser atendidos por un médico.

*estoy. Llevo años y, bueno, pues cambiará un poco mi vida con respecto al trabajo de todos los días. Me imagino”.*

Al ser suplente no tiene ninguna ruta concreta. Ésta varía según las necesidades. Esta fluctuación añade más trabajo. Pues el conocimiento de las rutas facilita la ejecución del mismo. La dureza de su trabajo está determinada por el descontrol propio de su tiempo y la falta de experiencia por la variación cotidiana de aquél.

*“También te conlleva a saber un montón de rutas que te tienes que aprender porque como es imprevisto de que se puede poner mi compañero malo, éste, otro, entonces, claro, me mandan a Pinto y desconozco Pinto. Entonces tengo que aprender la ruta de Pinto, de Getafe, como aquel que dice, como si fuera un taxista. Tengo que saberme todo. O si tenemos GPS y tirarme dos horas marcando la ruta para que el GPS me ordene”.*

Algo mejora su situación en los meses de vacaciones del resto de compañeros al estabilizarse su trabajo.

*“Lo que yo conceptúo, por ejemplo, rutas que solemos tener, julio, agos-*

*to, fijas y septiembre que son los meses que mis compañeros libran y, pues, optamos a hacer las vacaciones de mis compañeros. Pero las letras durante todo el año las tengo. Entonces, tengo que intentar trabajar todo el año. Todos los días, cada vez que me llaman, esa es la disponibilidad de la empresa. Y, claro, no puedo hacer otras cosas porque indiscutiblemente la empresa cuenta conmigo. Y no me da opción, por ejemplo, si me sale un porte a Barcelona. Hombre, un día no pasa nada pero si reiteradamente lo hago como yo van a venir otras personas y me comerán el terreno, entonces tengo una disponibilidad indirectamente con la empresa”.*

### **Carga de trabajo**

Se ha comentado anteriormente que es una forma de trabajar semejante al trabajo por objetivo. Luego, la sospecha es que la carga de trabajo ha de ser elevada. Es muy elevada. Es el número de paquetes o de kilos a distribuir. Es la diversidad de tareas a realizar: cargar, descargar la furgoneta. Reordenar los paquetes para optimizar la distribución. Control de albaranes. Recau-



dar y llevar la contabilidad. Controlar que no roben la mercancía o, incluso, la misma furgoneta. Conducir, actividad que exige una elevada atención y carga mental.

*“Aquí no es que tengas mucho o poco. Siempre te van a dar mucho. Ya sales de momento por la mañana, llegas, tienes que entregar antes de la nueve, luego llevas Express, que es antes de las diez, con lo cual empiezas a hacer el barrio luego. Lo vuelves a hacer otra vez y luego ya empiezas con el estándar pero cuando ya estás haciendo todo esto te salta el ordenador de abordo, que llevamos, recogida antes de las 12 y son las 12 menos diez y otra vez atrás, vuelves a subir, no le he recogido aquí, y haces el barrio veinte veces y luego es verdad que a lo mejor no has hecho tanta nota que has hecho 50 en una zona pero es que te has hecho el barrio mil millones de veces”.*

*“Luego tenemos un servicio cojonudo, aquí tenemos muchos ingenieros pero todavía no conozco a ninguno que sepa cómo se hace el reparto y cómo se distribuyen las zonas, y cómo se hacen las notas. Aquí no te dan ningún planning, aquí el planning*

*lo tienes que llevar tú en la cabeza. Yo, una de las grandes discusiones que tuve hace poco, es que tengo que valer para hacer todos los barrios. Se da uno de baja y me dicen oye a tal, o a cual, a otro barrio. Entonces ya llegó un momento en que me cansé y se lo dije mira...porque cada día estoy en un sitio y porque cada día me tengo que poner un GPS en la cabeza. Es lo que te digo, un trabajo que no te da tiempo, porque no puedes hacer 50 domicilios si te vas saltando las direcciones. Tienes que hacer una ruta y programarte una ruta, no cinco o seis direcciones, luego otras cinco o seis”.*

*“Te causa mucha tensión, cada día un barrio”.*

*“Eso es agotador”.*

*“... que tenga que grapar 20.000 albaranes, que tenga que hacer hojas de devolución, que tenga una paquetería, que tenga dos, que tenga prensa extranjera, que la tenga que recoger, que me tengo que ir ese día a recoger devolución ...”*

La cantidad de kilómetros que realizan diariamente es reducida, exceptuando los que

cubren las rutas de la sierra. Pero en esta conducción lo menos relevante son los kilómetros, pues lo determinante es la congestión del tráfico y las continuas paradas para cargar y descargar. La tensión de la conducción se engarza con la fatiga por esfuerzo físico.

*“La ruta tendrá unos 30 o 40 Km. si tienes que dar dos vueltas o incluso a veces tres pues son ciento y pico se suma la ida y la venida. Hay días que puedo hacer 150 y otros días 180”.*

Las dobles vueltas. Con frecuencia, ya sea porque salen nuevas tiradas de prensa, o porque es excesivo el número de kilos a repartir y se supera el peso admitido, deben doblar el recorrido.

*“¿Qué significa dar otra vuelta? pues es doblar las horas de trabajo, si yo tengo un horario de trabajo de 7 horas u 8 horas, como es normal en jornada continuada, pues si me lo doblas me voy a 12 ó 14”.*

*“El problema se genera cuando tienes que hacer una segunda vuelta estructurada que es de lo que hablamos, y que tu desde Móstoles hasta que vuelves a Alcobendas te tiras hora y media. Para venir a*

*Alcobendas cargar y volver a la ruta pues se te han pasado tres horas, tres horas y media y te has tirado dos horas y pico solamente de circulación en hacer esos 80 Km. de ir y volver. Eso es lo que te quema, que pierdes más tiempo muchas veces que en hacer la ruta”.*

El resultado es un trabajo duro, que exige gran esfuerzo físico y psíquico.

### *Valoración del trabajo*

A pesar de esas exigencias del trabajo, la balanza, tal vez, se inclina al lado positivo.

*“Nuestro trabajo es bonito. La noche tiene su encanto, tiene, también, su coste psíquico y físico, está bien porque establece cierta libertad”.*

Todos los trabajos tienen sus rigideces y doblegamientos. Por eso, a éste le encuentran algunos valores que les hacen reconciliarse con el trabajo. El primero de ellos es el no tener un jefe directo,

*“La ventaja... el lado positivo de este trabajo, que no tienes una persona detrás tuya que te diga: tienes que hacer esto. Tú eres tu propio jefe y sabes que cuando terminas tu traba-*





*jo, pues, tranquilamente tomarte un café, relajarte un poco y no es como con alguien detrás: eh que tu tienes que hacer tus 8 horas... Hay libertad”.*

disfrutar de esa libertad en que te sientes dueño de ti. Aunque tengan que ejercitar el autocontrol, pues el trabajo ha de hacerse.

*“Pero tú sabes lo que tienes que hacer; tú sabes lo que tienes que hacer antes de terminar: tienes que cumplir con tu trabajo, cumplir con tu trabajo bien”.*

Junto a esta autonomía están las relaciones con los compañeros.

*“Hay puntos de encuentro en Bravo Murillo donde siempre hay cinco repartidores de empresas diferentes. En ese aspecto, yo, en cuanto al tipo de trabajo me gusta, en cuanto al tipo de compañeros me gusta; tiene su encanto el trabajo. Me encuentro bien. Incluso está bien pagado”.*

Podría decirse que este trabajo emana cierta belleza, la complicidad de la noche que crea lazos más íntimos y fuertes con los compañeros, la libertad de conducir, ese entorno identificativo: noche-soledad-camaradería-libertad. Aunque luego tenga sus consecuencias.

*“Ahora las consecuencias de esos salarios yo creo que van en la cantidad de años que vamos a durar; en las condiciones que vamos a durar; de los problemas de espalda, de los problemas de la vista, de la ansiedad, de los problemas de tratamiento que estamos pagando un costo alto de calidad de vida al salario que tienen los normales creo que es importante”.*

Hay un elemento de identidad significativo. Mientras que en el conjunto de la sociedad parece como si sus señas de identidad surgieran del tipo de productos que consume, estos trabajadores se identifican con otros compañeros que hacen trabajos parecidos en horas intempestivas, como ellos. Las señas de identidad son la solidaridad, la adversidad, el amanecer. Tal vez por llevar un ritmo de vida opuesto al conjunto de la sociedad se crea ese mundo relacional tan intenso.

*“Me encuentro bien con el que es como yo, pero me parece un bicho raro el que no es como yo y yo a él. No termina la relación con otros compañeros que no sean los nuestros porque prácticamente cuando nosotros entramos y salimos es cuando empieza la actividad normal. Nos sentimos*

*bien por la proximidad porque tú eres como yo y yo soy como tú. Porque la madrugada y la calle, pues, establece una relación incluso de defensa. Sabes que si viene alguien por detrás para robarte, cuando estás contando, pues sabes que un repartidor, o bien del pan o bien de revistas, ante la inseguridad que establece muchas veces la noche y ciertas horas, te van a ayudar”.*

Entonces, ¿cambiar de trabajo? Pues, no. Porque no van a perder esas sensaciones tan profundas mientras este trabajo les dé para llevar una vida digna. Su edad y conformación psicológica –libertad, autonomía, la ausencia de jefes, independencia–,

*“La noche y la calle te va acostumbrando a ser de determinada manera, y seguro que a todos nos pasa. Es decir, yo no aguanto a un tío con una bata dándome la charla; yo no aguanto a un encargado, que seguramente nos pasa a todos. Yo creo que sería imposible, nos hace un poco de una forma determinada que sería incompatible con, por ejemplo, trabajar en un almacén”.*

la imposibilidad para formarse para otro tipo de trabajo, no poder acceder a otro trabajo por edad y conocimientos

*“No puedo ir a una cadena de producción por la edad, por los conocimientos y por mi forma de ser; también un poco”.*

## 2. La salud

### Accidentes

Los accidentes son la expresión final y dramática de otras circunstancias mucho más numerosas que agreden a la salud de los trabajadores. Por ser la expresión visible y certera del resultado final de un proceso debe analizarse para establecer normas de prevención. Los datos que se ofrecen a continuación corresponden a la Comunidad de Madrid. Los accidentes de circulación interesan pues es en la carretera donde realizan su trabajo el colectivo en estudio.

### Total de accidentes de circulación con víctimas

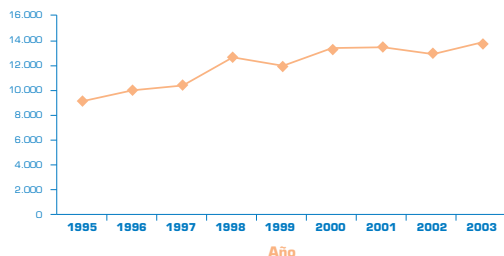
Año	Dato
1995	9.158
1996	10.092
1997	10.452
1998	12.594
1999	12.125
2000	13.314
2001	13.401
2002	12.936
2003	13.806

## Trabajadores de reparto en madrid

TIEMPO Y SALUD



35



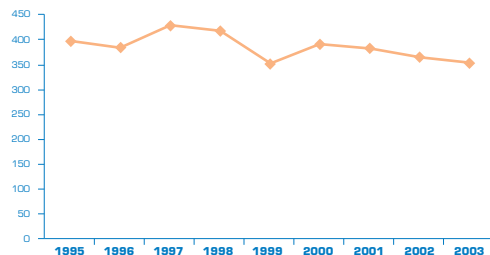
Fuente: Dirección General de Tráfico. Ministerio del Interior. Ámbito: Comunidad de Madrid

## Total de heridos en accidentes de circulación

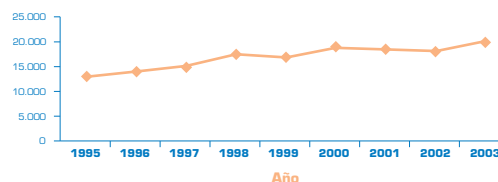
Año	Dato
1995	12.735
1996	13.957
1997	14.512
1998	17.216
1999	16.789
2000	18.706
2001	18.667
2002	18.168
2003	19.674

## Total de muertos en accidentes de circulación

Año	Dato
1995	399
1996	383
1997	425
1998	422
1999	353
2000	391
2001	385
2002	366
2003	358



Fuente: Dirección General de Tráfico. Ministerio del Interior. Ámbito: Comunidad de Madrid



Fuente: Dirección General de Tráfico. Ministerio del Interior. Ámbito: Comunidad de Madrid

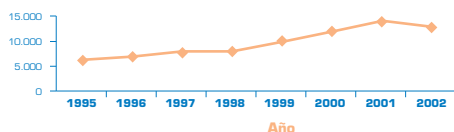
Los accidentes de tráfico crecen en la CM. Los muertos parece que descienden, pero es tan reducido ese descenso que el número de accidentes mortales puede considerarse constante, pues con ligeros cambios en las circunstancias volverá a alcanzar valores máximos. Si a pesar del crecimiento del parque automovilístico no crecen los mortales es positivo. Pero no sucede lo mismo con los heridos en los accidentes de tráfico que mantienen un crecimiento permanente. Crecen los accidentes y crecen

los heridos. Luego no existen políticas preventivas para reducir los accidentes de carretera. Los mayores desplazamientos se realizan por motivos laborales, tanto para ir o volver del trabajo, o por traslado de mercancías o por trabajos que requieren movimientos a los lugares donde ha de ejecutarse la tarea. Por tanto, el modelo productivo, la organización del trabajo y la prevención desde la empresa tienen responsabilidad en esta accidentalidad.

Estas series de datos son semejantes tanto en zona urbana como en carretera, excepto que los muertos son más numerosos en carretera y los heridos, con mucha diferencia, en zona urbana.

### Accidentes in Itinere

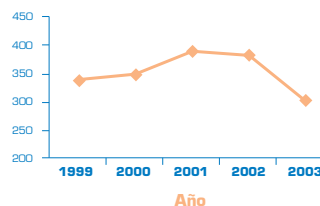
Año	Dato
1995	6.450
1996	7.384
1997	7.750
1998	8.097
1999	10.236
2000	11.959
2001	14.073
2002	13.616



Fuente: Estadística de Accidentes de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

### Accidentes de trabajo graves in itinere

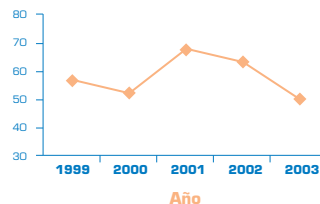
Año	Dato
1999	336
2000	346
2001	382
2002	373
2003	304



Fuente: Estadística de Accidentes de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

### Accidentes de trabajo mortales in itinere

Año	Dato
1999	57
2000	53
2001	68
2002	64
2003	50

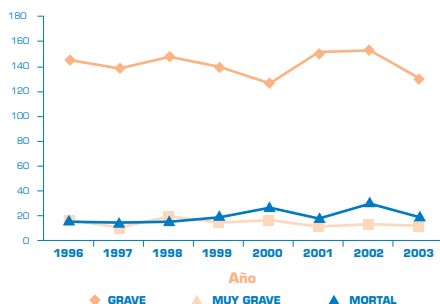


Fuente: Estadística de Accidentes de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales



Los accidentes in itinere crecen. Los graves y mortales in itinere se mantienen constantes.

Los trabajadores cuya ocupación es la de conductor por cuenta ajena tuvieron la accidentalidad que se muestra en el siguiente gráfico:



Fuente: Estadística de Accidentes de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.  
Elaboración propia.

Año	Grave	Muy grave	Mortal
1996	148	16	16
1997	137	12	16
1998	146	19	15
1999	139	16	22
2000	126	17	29
2001	152	8	19
2002	154	12	32
2003	127	9	22

Estos datos no contienen los accidentes de los conductores autónomos, que aunque

trabajan para otras empresas no entran en las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ya que sólo recoge los accidentes de trabajadores por cuenta ajena.

Cualquiera de las tres series se mantiene constante. Es decir, los accidentes mortales, graves y muy graves muestran variaciones insignificantes debidas a factores circunstanciales. Luego, no se está haciendo prevención en las empresas para reducir el número de accidentes.

El autónomo que trabaja de transportista en Madrid depende de su vehículo, por eso ha de cuidarlo. Si no hay furgoneta no hay trabajo y por tanto no hay ingresos.

*“No, porque encima el vehículo lo pones tú, que es tuyo, te has quedado sin vehículo, te has quedado sin cobrar y te has quedado sin nada”.*

Los accidentes mayoritarios son pequeños golpes, aunque también se producen accidentes mortales.

*“Afortunadamente casi todo son golpecitos”.*

*“En el sector siempre, hombre, raro es el año que no... por desgracia siempre alguno se mata”.*

Existe una clara conciencia entre los trabajadores de la relación entre las condiciones de trabajo, las buenas condiciones físicas y los accidentes.

*“Muertos, ahora menos porque controlamos más el tiempo de descanso, las vacaciones, incluso a los colectivos de autónomos”*

*“El problema es conductores que tienen contratados y tienen un sueldo fijo y luego el tema de los conductores contratados a producción que tienen furgoneta propia, la ponen ellos, tienen coche propio, y el problema es que van a producción. El riesgo más grave es que se mató hace un año o dos un conductor, era autónomo, pero le puede pasar a cualquiera de mis compañeros que son contratados, mucha mercancía”.*

Realmente le puede pasar a cualquiera si se trabaja a producción, si son los índices de productividad los que imponen la carga de trabajo, los ritmos y los tiempos de trabajo. Si organiza el trabajo acorde con las características de la persona -o de ser humano, con capacidades limitadas, que se fatigan y pierden posibilidades de acción, el accidente no “le podría pasar a cualquiera”, sencillamente no pasaría.

En el accidente pueden intervenir otros factores

*“Pero también tienes que pensar de que a las horas que trabajamos, pues, es el Madrid de noche y el Madrid de noche es Madrid de jerga. La gente no suele ir en condiciones normales”.*

También reconocen que demasiados pocos accidentes hay pues la forma de trabajar llama a la puerta del accidente con mucha frecuencia.

*“De la manera en que se trabaja hay poquíssimos, bastantes pocos hay”.*

*“Yo te voy a decir una cosa, yo ha habido días que he venido aquí con hora y media, dos horas de sueño, sin haber dormido”.*

### **Enfermedades**

Los siguientes datos no pretenden ser rigurosos, sino meramente orientativos, pues no era el objetivo de este trabajo. Son los resultados de una encuesta de cien ítems para valorar el estado de fatiga de los repartidores. Valorar la fatiga es conocer el nivel de riesgo al que está sometido un



conductor o cualquier otro trabajador cuya seguridad dependa de las habilidades y destreza del mismo. Al mismo tiempo aporta síntomas de otras posibles enfermedades. Es, por tanto, la base para desarrollar un estudio en profundidad de la salud de un colectivo, conocer los riesgos y las medidas preventivas necesarias para evitar el deterioro de los trabajadores.

Los resultados obtenidos indican que esta actividad es altamente fatigante, apareciendo los efectos de forma clara a partir de los seis años de trabajo. Antes, ya comenzó a aparecer la fatiga crónica, que se irá acentuando con los años. Pero, sobre todo, comienzan a aparecer daños diversos, en un principio como ligeras molestias. A modo indicativo se presenta esta tabla para mostrar los padecimientos principales de los repartidores en la Comunidad de Madrid.

### Encuesta alteraciones por fatiga

Alteraciones por fatiga	% Si
Dolor/lesión osteoarticular por los movimientos de la tarea laboral	51,3
Inestabilidad en el asiento/tendencia a cambiar posturas	47,8
Alteraciones del sueño (inestable, agitado, pesadillas, roncar,...)	43,4

Sensación de dolores inespecíficos generalizados	38,9
Detección de "lapsus" o fallos de atención momentáneos	34,5
Envejecimiento laboral progresivo	33,6
Cansancio más intenso por las mañanas	31,9
Tendencia a la irritabilidad	31,9
Disminución de fuerza muscular	31,0
Dolor de cabeza	30,1
Fatigabilidad de la atención, dificultad de concentración, dificultad de mantener la atención (requiere más esfuerzo)	30,1
Disminución de la agudeza visual (ver peor, ver menos,...)	30,1
Picores, malestar, enrojecimiento de los ojos	30,1
Somnolencia	29,2
Aumento del consumo de cigarrillos, caramelos,...	28,3
Reducción patológica del tiempo de sueño	27,4
Predisposición a utilizar el tiempo de ocio de forma individual	26,5
Picores de cuero cabelludo, de la piel	26,5
Sensaciones de angustia, de ansiedad, de exceso de estrés, de tensión afectiva, de temor, sensación de accidente próximo,...	26,5
Disminución de la precisión de los movimientos, de la sensibilidad, brusquedad de movimientos,...	26,5
Hipersomnia (aumentar el tiempo necesario descanso)	26,5

Trastornos digestivos, gastritis, úlceras, ...etc	25,7
Pesadez en los párpados	25,7
Tendencia a tomar estimulantes (café, té, fármacos...)	25,7
Aumento del pulso, de la presión arterial,...(recuperable)	25,7
Reacciones emocionales (inseguridad, frustración, apatía, pasividad, agotamiento emocional...)	24,8
Disminución de la actividad mental (baja el rendimiento intelectual)	24,8
Retardo en la toma de decisión inmediata	23,9
Alteraciones del comportamiento (agresivo, dermatismo...)	23,0
Actividades arriesgadas por "exceso de confianza" (sólo en circunstancias de cansancio teórico)	23,0
Disminución progresiva de la rapidez del pensamiento	23,0
Reacciones manifiestas de insatisfacción laboral	22,1
Reducción apreciable del rendimiento	22,1
Vulnerabilidad a padecer enfermedades (depresión del sistema inmunitario), gripes, catarros,...	22,1
Sensaciones de mareo ocasionales	21,2
Alteraciones/modificaciones en el análisis médico (de colesterol, glucosa,...)	21,2
Enlentecimiento progresivo de los movimientos (brazos, piernas,...)	21,2

Dificultad de realizar tareas con más de un contenido	21,2
Sensaciones rápidas de acaloramiento/sudor de manos	20,4
Capacidad de atención alterada (labilidad, distracciones,...)	20,4
Disminución de la creatividad de pensamiento	20,4
Sensación de discomfort con el entorno/mal estado general	19,5
Disminución del estado de vigilancia	19,5
Disminución de la capacidad de aprendizaje	19,5
Hiperactividad cuando hay más motivos de fatiga	18,6
Disminución de la capacidad de reacción a los estímulos (a alarmas, señales, obstáculos,...)	18,6
Dificultad de realizar varias tareas consecutivas	18,6
Incapacidad de disfrute del tiempo libre	17,7
Desatención de la imagen personal, de la estética, de la higiene, alteraciones del comportamiento social	17,7
Intolerancia al dolor (reducción del umbral del dolor)	16,8
Distorsión de imágenes (por lluvia, vapor,...) a modo de "ilusión estructural" o interpretación errónea de formas	16,8
Desplazamiento de conflictos al medio familiar/social	15,9



## Trabajadores de reparto en Madrid

TIEMPO Y SALUD



41

Agravamiento de una enfermedad profesional (o de las secuelas de un accidente de trabajo) previa	15,9
Insomnio	15,9
Retraso del tiempo de adaptación a deslumbramientos	15,9
Bajas indicativas de evolución a "fatiga crónica"	15,0
Reacciones lentas, torpes, inseguras,...	15,0
Aumento del número de fallos o errores en las funciones	15,0
Percepción/sensación desplazamiento en un vehículo parado	15,0
Enfermedad cardiocirculatoria, hipertensión...	14,2
Reacción anómala a un estímulo o alarma (reacción diferente a la que correspondería tener, a modo de un acto reflejo erróneo)	14,2
Deterioro de las relaciones personales	13,3
Accidente "in itinere" en periodos de mayor trabajo	13,3%
Aumento de inestabilidad o inseguridad de actos	13,3
Midriasis traumática por fatiga (fallos en los cambios de luz)	13,3
Dificultad para la visión en relieve	13,3
Somatización de los problemas laborales (conversión en enfermedades variadas)	12,4
Incidentes/accidentes por cansancio ("fatiga crítica")	12,4
Detección de situaciones de "fatiga crítica" (mayor vulnerabilidad al accidente)	12,4

Dificultad en el cálculo de distancias y desplazamientos, maniobras, ...etc.	12,4
--	------

Alteración de la percepción de desplazamientos, aceleración en bajada, sensación de "averías en el vehículo",...	12,4
--	------

Cada trabajo genera unas enfermedades. Los conductores de reparto muestran lesiones de tipo músculo-esquelético, debido al peso que manejan diariamente, posturas y movimientos.

*"El peso que llevamos, los paquetes de periódicos, el papel como sabéis pesa mucho y hay veces que el peso hace mucho, aquí hay mucha gente que ha padecido de ciática".*

Otros problemas están situados en la espalda.

*"Yo creo que ha habido el problema de espalda, el problema de riñones, de cervicales... de conducir, de no ir bien puesto, de coger mal los paquetes. Tendinitis en los hombros tenemos un montón".*

*".. se le encharcaron los pulmones por una pulmonía que pilló".*

*"Las lumbalgias son como el desayuno, casi cada mañana, las prisas..."*

*“Más que lumbalgias son hernias de disco, hernias discales”.*

*“Tenemos mucho el tema de los meniscos, a lo mejor de la posición de arranque con el peso que no te queda a la altura, hace que los meniscos estén saltando... Luego, la casualidad hace que no tengamos tantos pero sabemos que en cualquier momento te puedes encontrar con ello. Es más, ya el tema hombros, el tema muñecas, el tema meniscos, el tema lumbagos, el tema crisis de ansiedad y el tema depresiones”.*

Las causas están en la forma de trabajar y en los rendimientos que se les exigen.

*“El médico te dice, no, es que los paquetes los tiene que coger usted así, y tal. Y tú sales a las 6 de la mañana, con dos viajes de periódicos, con todo el tráfico y no miras como coges el paquete”.*

*“Llevamos algunos asientos muy majos y demás, pero por mucho que quieres terminas con dolor de riñones, con la ropa empapada muchas veces que cuando está lloviendo ...”*

*“Hay cosas que, a lo mejor, efectivamente, se podrían atajar si nosotros*

*pusiéramos más de nuestra parte. Muchas veces las prisas, el estrés, por no dar dos viajes. Lo que comentábamos, recoger devolución por no dar dos viajes te cargas más paquetes. Si todos fuéramos un poco y agarráramos y dijéramos eso, cuando coges el peso flexionas, te lo arrimas al cuerpo, te pones un cinturón y una serie de cosas, pues, seguramente que habría cosas que pasan que no pasarían”.*

Los mismos trabajadores son conscientes del daño que pueden ocasionarse si no trabajan de acuerdo a unas normas de seguridad. Pero en la balanza pesa mucho más el reducir el esfuerzo que el cuidado. Pues el cansancio es instantáneo y el daño, si viene, es a posteriori.

Otros problemas están relacionados con la vista, debido al esfuerzo por la conducción nocturna.

*“Las lesiones mayores que se están dando y más en la plantilla que ya es mayor, porque el más joven ya no baja de 40, que los problemas son de ojos, muy serios”.*

*“Si tocamos el tema vista, pues, yo recuerdo aquí que ya hace muchos*



*años ya me puse gafas y algunos se reían, decían mira el viejo este. Hoy en día resulta que lleva gafas todo el mundo. Y los hay muy jóvenes”.*

*“Ya me lo ha dicho el médico, tú las pupilas las tienes fatal. Yo por el día veo fatal. Yo las pupilas las tengo totalmente dilatadas. Conducir por el día es que me molesta total, tengo que ir así, los ojos”.*

Problemas con los oídos, debido al ruido del vehículo y del tráfico, sobre todo en verano cuando conducen con la ventanilla abierta.

*“Nos hicieron dos mediciones, una cuando no había nadie dio 70 db.. Pusieron la cinta, y luego en teoría vinieron cuando había más trabajo por la tarde”.*

Pero el gran problema es el estrés causado por diferentes motivos: falta de espacio para aparcar, las multas, la policía, miedo a los robos, presiones de los clientes, prisas, incertidumbre por imprevistos o por si al día siguiente tendrá o no trabajo.

*“El peor de todos, el estrés”.*

*“Es que el estrés es un gran problema, la presión aquí y la dificultad en...*

*por ejemplo en el tema de las descargas, en las cargas, la presión que nos está metiendo el ayuntamiento por parte de los policías ...”*

*“Es un componente de presiones externas, estrés porque tienes que ir deprisa, estrés porque están aquí y tienes que hacer el reparto, estrés de que en la calle no te multen, estrés de no discutir con los clientes, estrés, es la presión que tienes constante de que...”*

*“Personalmente me crea estrés el no saber a que hora me tengo que despertar, el no tener una ruta”.*

El estrés llega a provocar situaciones insostenibles tales que quien lo padece puede tomar decisiones muy perjudiciales para él mismo.

*“Hay gente que no ha aguantado.*

*- Si hay gente que no ha aguantado, estaba hasta el culo y se ha ido. Estaba muy cansado y se ha ido.*

*- De hecho aquí tenemos varios por depresiones que optan por irse, les coge una depresión y...*

*- Tiene que ser gorda porque aún estando fijo y pudiendo cobrar de baja*

*optan por irse. O sea tiene que ser gorda.*

*- Se han ido varios”.*

El repartidor es el agente directo entre la empresa y el cliente, por lo que recibe todas las recriminaciones por fallos propios y ajenos.

*“Todo lo bueno y todo lo malo te lo llevas tú. Pero como normalmente lo malo es más que lo bueno, me entiendes, todos los problemas que hay sea de devolución, sea de tema facturación que no te repercute a ti en tu trabajo, pero lo tienes que asumir tú porque eres el que estás dando la cara al cliente, todo eso suma también mucho estrés, broncas por un lado, broncas por otro, que si se acuerdan de la madre de no sé quien, que tú no tienes culpa pero eres tú el que da la cara y eres el que lo tienes que asumir y enfrentarlo”.*

El estrés es la base para desarrollar malos hábitos de trabajo y, en consecuencia, otras enfermedades,

*“Las dificultades en el trabajo, las dificultades en el tajo, en nuestro caso en el reparto, en la calle, más las presiones que nos meten los jefes pues*

*acabas estresado, acabas haciendo maniobras malas en el trabajo que acaban repercutiendo en la salud, en la espalda, en la tensión, en estrés, en muchas cosas y después pues los impedimentos que nos ponen”.*

que pueden terminar en infarto.

*“Pero el que puedas estar en este tipo de trabajo, que te pueda dar un infarto o una angina lo tienes muy fácil, porque vas muy estresado”.*

*“Y del estrés, ya tres compañeros con infarto”.*

## El sueño

En un mecanismo de retroalimentación existen causas que alteran la vida de los trabajadores. El estrés, tal vez impida dormir, y la falta de descanso mediante el sueño puede aumentar el estrés. El cuerpo humano dispone de un reloj biológico que activa y desactiva el organismo: lo desactiva por la noche, por lo que si la persona quiere ejecutar alguna tarea tiene que reclamarle a su cuerpo más esfuerzo, fatigándose más. Es un tiempo para el descanso y para dormir. Lo desactiva a medio día, por lo que el cuerpo le pide reposar. Si



se rompen los ritmos que reclama el cuerpo para dormir; comienzan a surgir grietas en la estructura física y psíquica de la persona. Por esto, los tiempos de descanso son muy importantes. Y los trabajadores, al igual que el resto de las personas lo saben. Si no se descansa adecuadamente, no se rinde en el trabajo, ni en las actividades cotidianas, ni se está bien psicológicamente apareciendo el mal humor y se acaba enfermando.

La ruptura completa de los ritmos de sueño:

*“De siete días, nosotros libramos con turnos partidos, o sea corridos. Libramos martes-miércoles, pues ese día duermes. El jueves-viernes trabajas, ya te levantas a las tres. El sábado-domingo dormimos de otra manera porque terminamos antes. El sábado y domingo terminamos antes y ya duermes de día otra vez. El lunes ya vuelves a trabajar; te levantas a las tres; luego martes y miércoles a las 3 y luego jueves y viernes vuelves a librar o sea en siete días dormimos de tres maneras diferentes. Yo creo que eso el cuerpo lo debe notar con narices”.*

Mala calidad del descanso:

*“Y encima, muchas veces, a trozos que a lo mejor por la mañana duermes un par de horas o una hora y media porque también tenemos chavales pequeños y todo”.*

*“Yo llevo 20 años levantándome a las 2 de la mañana y te puedo decir que, a lo mejor; si me meto en la cama a las 10 de la noche puedo ver perfectamente el reloj de 10 a 12 veces. Psicológicamente de pensar que me voy a dormir doy la lucecita y a lo mejor la veo a las 11:30; la vuelvo a ver a las 12:00; la vuelvo a ver a la 1:00 y la vuelvo a ver a la 1:30 y son 20 años, que no son dos días. Y en cambio estás estresado, estás pensando en que te vas a quedar dormido, que no se qué. Y duermes súper estresado lo poco que duermes. Encima te acuestas a unas horas, y tú vives en un sitio que tienes vecinos y tal y tú no puedes agarrar a las 10 de la noche y decirle al vecino que no haga ruido...”.*

No se recupera el ritmo del sueño:

*“Y luego por la tarde duermes otra hora y a trozos. Así pasa que el día que libras, que vas a descansar; que dices, me gustaría dormir 10 horas seguidas, no puedes”.*

Falsas creencias, que sólo engañan el sueño, pero que no descansan adecuadamente:

*“Me hecho la siesta casi todos los días. Casi todos, no todos, me hecho una siestecita de dos horitas, tres horitas. Y además es automático, comes y es que caes que no te pidan nada después de comer porque no puedes moverte. Y luego por la noche te gusta hacer un poco de vida familiar y demás. Me gusta quedarme hasta las 11 o las 12 con mi gente con mi familia. Me acuesto y a las tres de la mañana suena el despertador”.*

Y las consecuencias:

*“Porque vas con sueño y te quedas dormido conduciendo”.*

*“Con los ojos abiertos, quieres decir”.*

*“Yo un día en la 40 a la altura de ahí de Mercamadrid no sabía dónde estaba, de esto que te quedas en blanco. ¿Sabes lo que digo?. ¿Y para dónde tengo que ir ahora?, porque son cosas que te pasan. Tenemos un compañero que hace años se durmió y se metió detrás de un camión y estuvo un año de baja”.*

*“Todos los años una media de 8, de 10, de 12, depende, se matan porque es carretera, si es Madrid te mantiene despierto”.*

## La Prestación Social

Los trabajadores por cuenta ajena tienen cubiertas las prestaciones sociales como cualquier otro trabajador, independientemente de las mejoras que puedan existir en algunos convenios colectivos. No así los autónomos, sector donde trabaja un gran número de trabajadores falsos autónomos o autoempleados.

Los ingresos de un autónomo pueden acercarse a las siguientes cifras:

- 162 euros//día trabajado, más 96 euros por doble vuelta y si lleva sobrepeso, 72 euros más. Esto puede representar unos 4.900 euros/mes.

Los gastos rondarían:

- Gasoil: 700 euros/mes.
- Seguro del vehículo 1.200 euros/año (a terceros), que equivale a 100 euros/mes.
- Cuota de autónomos a la Seguridad Social: 205 euros/mes.



- Seguro adicional: 66 euros/mes.
- Amortización del vehículo: 252 euros/mes.
- Fondo para vacaciones: 9 euros/día de trabajo, es decir unos 190 euros/mes.
- Mantenimiento del vehículo: 60/euros/mes.

Lo que serían 1.573 euros. La diferencia entre ingresos y gastos estaría en torno a los 3.000 euros mensuales de ingresos netos.

Los inconvenientes del trabajo de autónomo en el reparto de mercancías están en la salud y en los golpes con el vehículo. La prestación debido a baja laboral por parte de la Seguridad Social o las mutuas es proporcional a la cotización, que en su caso es muy baja. Luego, no cubre las necesidades diarias. Además, al estar de baja su puesto será cubierto por otra persona. Y si la baja se prolonga puede perder el empleo.

*“Aquí es día trabajado día cobrado. El que no trabaja no cobra”*

*“Aquí hay una cosa, que como eres autónomo y tienes cuarenta de fiebre no puedes decir me quedo en casa. Te vienes a currar con cuarenta de fiebre”.*

*“Y si es accidente cobras desde el primer momento. Pero también es verdad que es irrisorio lo que te da la seguridad social. Estoy de acuerdo que está en consonancia con lo que se cotiza, también es verdad que el autónomo tiene la potestad de poder cotizar más o menos, pero claro si los beneficios son reducidos”.*

El otro aspecto es la pérdida del vehículo por accidente de tráfico. O por robo, que también sucede. Si pierde la herramienta de trabajo, pierde el trabajo.

*“Y luego en el caso nuestro de conductores el riesgo es muy elevado, muy elevado porque de noche hay un inseguridad total”.*

Desde la Administración y creadores de opinión se ensalza la figura de los emprendedores, de los creadores de empresas, en definitiva del autoempleo, por la incapacidad de los gobernantes de crear empleo de calidad. Y mientras desde el Estado se aportan financiación y ayudas a las corporaciones, estas “empresas de tipo familiar”, falsos autónomos, sólo disponen de su capacidad de trabajo.

*“La protección del trabajador autónomo es nula cuando siempre social-*

*mente se habla de la importancia de las PYMES, del trabajador autónomo, del autoempleo, de las nuevas exigencias, de los nuevos retos de la imaginación. O sea, que eso no conlleva a ninguna subvención, a ningún respaldo, ni nada que vaya más de la teoría, que queda muy bien. Cuando se hacen las valoraciones, cuando se determinan el empleo de qué manera, con lo que es hacer un trabajo de autónomo que es el riesgo y ventura constante y su vida puede cambiar en un minuto de una manera radical por un accidente, por un robo”.*

Para que el futuro se presente más seguro,

*“Inclusive yo tengo tres seguros de vida. No es que piense en la muerte porque lo de los muertos no lo pago, pero tengo tres seguros de vida contratados. Si tengo la desgracia de tener un accidente y morirme por lo menos no dejar deudas”.*

La asistencia sanitaria por daños laborales, que han de dar las mutuas a los autónomos afiliados a las mismas, no está en consonancia con las necesidades del trabajador.

*“Si pero, vas a la mutua, ese es otro problema que tenemos, que vamos a la mutua se niegan y te dan una inyección de voltaren y ala! a curarte”.*

*“Vas a la mutua, y la mutua en cuanto puede te da boleto y te echa a la seguridad social. En cuanto ve que hay problemas te dice no. No, esto a la seguridad social”.*

La mutua, como aseguradora que es, persigue ahorrar coste. En este caso está en juego la salud de las personas.

*“No hay una respuesta por la mutuas, no hay una calidad de la medicina al desarrollo corporal, solo son pastillas, pastillas. No hay una medicina digna reparadora que haga frente a la aparición de las nuevas enfermedades”.*

Lamentablemente, desde muchos ámbitos se le lanzan mensajes para justificar la mala asistencia sanitaria a los trabajadores, hablando del engaño, los abusos y la corrupción de los trabajadores.

*“Consideran que todos los trabajadores son unos delincuentes, por naturaleza, que quieren darse la baja”.*





### 3. El tiempo

El tiempo es una constante en su discurso. El tiempo presente con las prisas por acabar el trabajo antes que comience la vida en la ciudad que obstaculizaría su actividad. El tiempo futuro próximo, acostarse sin saber dónde tendrá que trabajar mañana, o si trabajará. El tiempo futuro más lejano, que puede verse alterado por una mera circunstancia capaz de alterar toda su vida. El tiempo de descanso. El tiempo de relaciones familiares y sociales. En todo ese discurso se agita inquieta una idea que no acaban de expresar. Es el control del tiempo. Se sienten libres en su trabajo, con autonomía, sin jefes que controlen los minutos, pero sienten que se les escapa el tiempo.

*“... aunque tengas un día un poquito tranquilo vas siempre corriendo. Siempre vas corriendo. Y me fijo en el detalle, hoy no tienes casi nada que hacer, el reparto es muy suave, vas a tardar tres horas en trabajar hoy, tres horas y media, cuatro, pero vas siempre corriendo. Es la costumbre, es el día a día. Bajas al metro y bajas corriendo, y vas cargado y subes corriendo como si vas de vacío. Y digo, por qué no podré ir normal.*

*Pero es a diario que te sometes a este ritmo por la incertidumbre. Aquí no sabes muchas veces si vamos a tener alguna sorpresa”.*

A lo largo de la historia hemos aceptado que la vida puede cambiar de repente por una catástrofe, una peste, una guerra. Pero hoy la incertidumbre existe sin necesidad de esas perspectivas.

Existe miedo a perder el control de un tiempo que es suyo pero que no le pertenece, porque se lo ha robado el trabajo. Este trabajo es una manera de vivir para sobrevivir. En el fondo presienten que su vida interior y emocional está de alguna manera a la deriva. Y no quieren perder el control de la misma. Ahí está su lucha interior: en el manejo del tiempo de forma útil para ellos y los suyos.

*“Yo tengo dos niños y, pues, la verdad, es que la relación que tengo con mi familia es poca. Cuando ella llega yo estoy durmiendo. Cuando libra los fines de semana yo no libro. Yo libro una vez al mes., Entonces, pues eso, yo cuando libro martes, miércoles ella está trabajando. Imagínate, coincido una vez al mes con ella. El sábado y domingo ella está libre y tú tienes que dormir porque has trabajado”.*

*“Yo la veo como se suele decir en fotografía, a la hora de la cena...”*

Los propagandistas de la economía defienden la tecnología y la economía globalizada como uno de los grandes logros actuales. Pero no contemplan otra dimensión de este cambio económico: la forma de organizar el trabajo. Y como eje central de esta organización está la organización del tiempo y en especial la organización del tiempo de trabajo.

*“Júntate un sábado con la familia, cómo me voy a juntar si a las 9 me tengo que ir para casa. Lo que tengo que hacer es acostarme”.*

Esta dimensión es vital para las personas, para su salud, para la conformación de su carácter. La huella, imborrable, dejada en la manera de ser por estas vivencias determina las relaciones con los otros. El estado anímico y emocional del individuo depende en gran medida de estas relaciones.

*“- Yo llevo 33 años y no me he acostumbrado.*

*- No, ni te acostumbras.*

*- Ni mi gente tampoco”.*

*“Llevo en lo de la prensa 6 años y me*

*he tirado otros 32 años en el comercio. Durante 32 años he estado trabajando en el comercio. Era trabajador autónomo. Tenía un negocio y, bueno, pues la relación laboral mía del comercio era mucho horario también. Eran 12, 13, 14 horas. Aquí hay días que se echan 8, 7, 9, 10 depende. Y la situación con relación a lo de la familia pues es totalmente opuesta, imposible, o sea imposible. Allí, por lo menos la veías por la noche, estabas, veías a los niños, veías a todos y ahora te tiras días enteros que no los veo y ya son mayorcitos pero es que no los ves”.*

Es la división del tiempo, la utilización del tiempo en los nuevos mercados de trabajo, lo que más afecta a la vida afectiva de las personas, a sus sentimientos, emociones, estados anímicos. La tecnología, aunque sea “la mejor del mundo” para transmitir los datos de las entregas instantáneamente, no afecta apenas al trabajador. Es del conjunto, del uso de esas tecnologías en un entorno nuevo de organizar el trabajo, y por tanto el tiempo, del que surge la pérdida de identidad, la imposibilidad del reencuentro consigo mismo y con los demás.



*“Cuando llego pronto, hago la comida si no la tengo hecha del día anterior, y me permito el lujo de comer con ellos. Yo recuerdo, antaño, que en las reuniones del APA era el único padre, porque lo demás eran madres todas, siempre. Siempre iba, era el que me encargaba de ir a ese tipo de reuniones por el tipo de trabajo que tenía porque trabajaba mucho de noche. Pero la mayoría de los días, a las 11 ó 12 de la mañana yo estaba en mi casa., No podía ir a llevarlos al colegio, por desgracia, pero yo podía ir a recoger a mis hijos todos los días. Como con ellos todos los días y de esta manera mis hijos han comido solos días. Y tienen que ir con la llavecita, que llevan la llavecita ya, pero yo como con ellos todos los días. Y ceno con ellos todos los días. Si quisiera dormir mis horas no cenaría con ellos tendría que estar a las 8 en la cama. Pero no puedo acostarme pronto, me acuesto a las 11 o las 12 y lo que hago es partir el sueño, tres horitas de dormir la siesta y luego por la noche dos. No consigues nunca las ocho horas, pero bueno hay algunos que con seis, siete nos conformamos”.*

Llama la atención este esfuerzo por compartir algunos momentos con las personas queridas, incluso a costa de su seguridad al no dormir lo suficiente.

Es coherente reivindicar el adelanto de la jubilación. Pues es vista como una liberación del tiempo. El tiempo vuelve a ser libre, y como es suyo quedaría bajo su control. Pero por el camino han perdido muchas vivencias y recuerdos compartidos.

*“Yo reivindico que en este sector la vida laboral sea más corta, porque conlleva la propia existencia de la persona, que al final eres una consecuencia de tu trabajo”.*

Para este trabajador, la persona es una construcción del trabajo. Debe ser una opinión generalizada, ya que se organizan para controlar el trabajo, modificarlo y construirlo a la medida de la personas. Aquí dejan, a otros colectivos y a quienes quieran tomarlo, una bella y digna herencia.

*“Hace poco decía P., que estuvo en la última reunión, decía, yo he pagado el precio de la infancia de mi hijo. Decía que había pagado esta situación y el mantenerla, y las reuniones, y las*

*asambleas, y el llamarnos el día a día para no perder las mejoras laborales. Lo había pagado con perder la infancia de su hijo. O sea, que si no es por el cometido ideológico difícilmente podríamos mantener la lucha por dignificar el trabajo. A lo mejor si os llegáis a ver todos los días, a lo mejor, os hubierais quemado. El no haberos visto parece que tiene su encanto cuando habéis descubierto que uno tiene 49 y otro tiene 22. Si hubiera sido estándar, lo mismo hubiera sido insostenible vuestra relación. Como ha sido más esporádica y has llegado a tu casa muchas veces cuando el estaba durmiendo, tenías las expectativas del desconocimiento y de que no estáis quemados. O sea, que yo creo que si no es por la ideología aplicada a la vida y a la vía del trabajo ...”*

Sin un mundo conceptual, ideológico, que dé respuesta a los retos de la vida, del trabajo, sólo queda la lucha encarnizada por disputar al otro el trabajo para obtener más recursos económicos. ¿Y después? Sólo quedan ruinas y desastres, sin posibilidad de recomposición.

### 3. Relaciones laborales

Por esto mismo es importante regular las condiciones de trabajo: para que el trabajador no quede expuesto a los vaivenes de las circunstancias, ni de los intereses exclusivos del mercado de trabajo. Éste precisa, como mínimo, mantener la tasa de ganancia. Y esto no siempre es posible, por lo que siempre que existe el momento oportuno intenta desregular las relaciones contractuales con sus operarios. El caos es beneficioso para el Capital mientras, los trabajadores sufren importantes pérdidas colectivas y personales, económicas, sociales y emocionales.

La regulación de la prestación laboral es importante en este colectivo, donde priman los trabajadores autónomos. Conocer el discurso de los actores es acción previa para una posible negociación colectiva. Pues ésta debe converger con las experiencias, cultura reguladora y aspiraciones del colectivo.

#### Intermediarios

Cada tipo de mercancía dispone de su método de trabajo y de canales de reparto. El intermediario es la figura existente entre el productor y el repartidor. Así, por ejem-



plo, el editor de prensa establece una relación empresarial con otra empresa distribuidora de sus productos, y ésta contrata a repartidores, ya sea con contrato laboral, trabajadores por cuenta ajena, o mercantil si son autónomos. Las relaciones laborales entre la empresa distribuidora –intermediario– y los trabajadores están determinadas por los acuerdos previos de las dos empresas.

*“La exigencia del editor lleva, muchas veces sin orden ni concierto, a que el distribuidor, porque entra en competencia con otros distribuidores, sea un poco rehén o muñeco de las exigencias del editor. Que al final conlleva el coste en cuanto a que saco más kilos de lo que es normal y a la recogida de esa devolución, y al tratamiento de los almacenes, de ...”*

Las ideas de los trabajadores sobre la relación contractual están claras: deberían ser trabajadores por cuenta ajena de la empresa que les proporciona el trabajo.

*“Como dice mi compañero, de engaños desde el primer día, y hemos tenido que avanzar nosotros mismos, forjándonos, dándonos cuenta de las cosas pasito a pasito. O sea, que nosotros tenemos idea de que somos*

*trabajadores que llevamos... que ponemos la carga de trabajo, somos trabajadores que ponemos el medio útil de trabajo como es la furgoneta, tenemos a un intermediario entre una empresa que nos da el trabajo a nosotros. Nosotros deberíamos estar reglados por esa misma empresa, siendo trabajadores de esa empresa que nos da el trabajo. Creo que está clarito”.*

Algunos problemas laborales se deben a la existencia de esas empresas intermediarias que encarecen el trabajo recayendo sobre le último eslabón de la cadena.

*“Que entre medias de nosotros y la matriz del trabajo, hay, entre medias, más personas de las que debieran, y de ahí la situación nuestra. La nuestra y la de todos que hay en el mercado”.*

El incremento de costes por la función del intermediario implica la reducción de los salarios.

*- “Una del medio que se lo está llevando al huerto, porque nosotros le pasamos la factura y él pasará al otro la factura que tenga que pagar.*

*- Eso sólo por estar sentado porque eh... yo que sé... porque la distribu-*

*ción la estamos llevando nosotros y nosotros somos los que estamos aquí mojándonos el culo controlamos todo...”*

### La cooperativa

La cooperativa es una organización de trabajadores autónomos que surgió.

*“Somos autónomos pero pertenecemos a un sistema de cooperativa de trabajo asociado y venimos de una relación laboral. Cosa muy importante, esa relación laboral se rompió porque hubo un acuerdo en el ministerio de transportes. El señor Borrel, en ese tiempo el ministro de transportes y comunicaciones, que en un momento de una firma dijo: estos señores son trabajadores en el régimen general de la seguridad social y tienen tarjeta de transportes. Vamos a hacer que necesiten una licencia fiscal como autónomos para poder seguir teniendo esa tarjeta de transportes. Ese decreto se firmó y se regularizó un sector, que es el de la prensa de transporte de prensa de Madrid. Este sector estaba regulado como trabajadores en el régimen*

*general de la seguridad social. Y fue desregularizado convirtiéndolo en autónomo. Y eso nos llevó a nosotros a hacer la sociedad cooperativa de trabajo asociado. Tiene unas connotaciones especiales con respecto a otros tipos de cooperativa, como que por nuestra unión nos ha hecho avanzar en temas sociales, nos ha hecho avanzar en temas económicos. Pero nadie nos ha regalado nada, nos lo hemos currado”.*

La cooperativa es una experiencia interesante, que puede servir de ejemplo para otros colectivos para dignificar el trabajo. Toman la palabra para contarlo:

*“Bueno, yo pertenezco al consejo elector de la cooperativa. Como te he dicho antes, como si fuera comité de empresa, pues igual. Aquí no hay comité, hay consejo elector y nosotros somos los que negociamos. Somos 6 personas en el consejo elector elegidos por la cooperativa y somos los que negociamos con el intermediario. El intermediario sí lo conocemos, evidentemente. Lo conocemos porque le facturamos a él. Le conocemos y con él es con el que nos sentamos y hacemos, pues, eso:*



*negociamos las subidas de todos los años , negociamos la subida de gasoil y todo eso, o sea que, negociamos”.*

*“Nosotros, más o menos, tenemos un presupuesto y lo que cobramos y, lo que, evidentemente, vosotros sabéis también, que lo que sube el IPC al año no es nada. Y menos con gente del transporte porque te suben las piezas, te sube el gasoil, bueno, el gasoil nosotros, por ejemplo, tenemos una cosa hecha que lo tenemos solucionado: todo lo que suba de un precio lo pagan ellos. Lo hacemos así, nos lo hemos currado bien. Eso lo hablas por ahí y no se lo creen. Pero, bueno, hay otras cosas, pues, que se negocian. Pues, eso, al final del año hacemos una plataforma la presentamos y, claro, ya sabéis las negociaciones: esto no, esto tal, nosotros ponemos ... y bueno los resultados creo que han sido buenos, no?”.*

*“Mejora social, mejoras laborales. Mira, ahora, mismo hemos estrenado todos una burrita, una furgoneta valorada en cinco millones de pesetas de media, que es nuestra porque la hemos trabajado nosotros. La hemos ido pagando nosotros poquito a*

*poquito y nos hemos administrado nosotros esos recursos, esos ahorros para atender esas mejoras laborales. Tenemos unas cosas, realmente no creo que haya nadie en el transporte, no solo de prensa, si no transporte en carretera de otras mercancías muy poquita gente lo tiene. Tenemos sistema de seguridad que hemos implantado en todas las furgonetas, como el ABS, va el ASR, como el GPS. Nos falta la tracción a las cuatro ruedas, mejoras de trabajo porque son furgonetas con muchos adelantos. Ya son prácticamente coches, de la mejor marca existente en el mercado con unos sistemas de antirrobo y antiatraco de última generación, de seguridad. Todo eso viene a costa nuestra, de nuestros recursos. Nos lo sabemos administrar gracias al trabajo de nuestra gente, de todos en general. Pero la plataforma que consigue eso es la plataforma que está negociando con el patrón. Que se nos reconozcan los derechos que más o menos anteriormente teníamos, porque no olvidemos lo de antes. Venimos de una relación laboral y tendemos a esa relación laboral otra vez. Y, bueno, pues salimos. Nos dijeron al principio, hace 10 años,*

*que íbamos a durar 6 meses como cooperativa., Los señores que nos dijeron eso ya no están en el sector de transporte de prensa y nosotros seguimos y tenemos muchas perspectivas de futuro, muchos sueños que ya no van siendo tan sueños sino que van a realidades. Y, bueno, se puede abrir la vista a otros campos, hay varias cosas en proyecto”.*

*“Las revisiones médicas que nos tienen que hacer, nosotros somos autónomos y no tienen por qué hacernos una revisión medica sin embargo se la hemos sacado. Seguro de enfermedad hemos sacado algo, seguro de la furgoneta también”.*

*“Y una jubilación más digna”.*

## Regulaciones que urgen

La mayoría de los trabajadores por cuenta ajena del sector se rigen por algún convenio colectivo. Pero en estas relaciones laborales se produce una fisura seria debido a la existencia de un mercado laboral de autónomos tan considerable como el número de trabajadores por cuenta ajena. En este mercado laboral, además de las tensiones habituales en el trabajo, se pro-

ducen otras muy fuertes debido a esta competencia inducida entre el trabajador fijo y el autónomo. Ambos son víctimas de un aparato productivo que quiere incrementar la tasa de ganancia abaratando costes a través de los trabajadores. La regulación laboral a través de los convenios no es suficiente y habrá que extenderla a ámbitos más amplios. Habría que regular aspectos relacionados con:

### *Carnet por puntos*

Las presiones laborales inducen a los repartidores a incumplimientos permanentes de la normativa de tráfico, por lo que con facilidad podrían perder puntos:

*“Lo normal es media hora con el atasco, hoy ha sido una. O sea, media hora más. Esa media hora que has estado luchando en el atasco la tienes que recuperar a costa de tu cuerpo porque el trabajo lo tienes que hacer. Tienes que ir recuperando minutos a base de eso, a base de hacer triquiñuelas, y estar todo el día en la calle pues te hace eso. Y yo lo que veo mal, es el día que nos pongan el carnet por puntos. Como lo hagan efectivo de verdad nos quedamos sin carnet. Como viniera un guardia detrás de nosotros en un día nos quedábamos*





*sin carnet porque nada más que multas de doble fila, multas de carril bus, multas de giros impensables, más otras que son marcha atrás metiéndote por dirección prohibida porque...”*

La pérdida del carnet de conducir para el repartidor tiene connotaciones muy diferentes que para el usuario normal de vehículos. Lo necesita para trabajar. Sin trabajo se eliminan no sólo las posibilidades de desarrollo para él y su familia, sino también las más elementales, como los recursos para comer, vestir y disponer de vivienda.

*“Le quitan el carnet a cualquier trabajador de cualquier empresa que sea repartidor y la empresa te despide”.*

Esta amenaza va a aportar algunas consecuencias negativas. Por una parte, para evitar bajar las sanciones bajará el rendimiento. Y por otra, los niveles de estrés de los trabajadores aumentará. Si no se regula bien el carnet por puntos para los profesionales de la conducción necesariamente tendrán que buscar salidas que podrán ser tachadas de picaresca, pero que se sepa que han sido inducidos a ellos para mantener su puesto de trabajo.

### *El fenómeno “autónomo” en este sector*

El autónomo legalmente es un empresario. Pero realmente es un trabajador autoexplotado. Esto no es óbice para que surjan situaciones injustas, inmorales o ilícitas. Se trata de autónomos que a su vez contratan a otras personas en condiciones más precarias aún, incluso abusando de situaciones personales. Estas situaciones no sólo perjudican a personas concretas, sino que, también, alteran e introducen distorsiones nefastas en las relaciones laborales del sector.

*“Yo creo que hay los contratados para mensajería y los subcontratados por autónomos. Y los subcontratados por autónomos es un trabajo rastrero, rastrero. Son los más explotados porque la empresa todavía con los contratados se tiene que andar un poco con ojo pero con los autónomos no los controla nadie, porque con el autónomo le dicen: yo te pago tanto y...”*

*“La empresa tiene que saber cuántos conductores legales tiene el autónomo ese. Se supone que legales no tiene porque a lo mejor trabajan tres y sabemos que tiene seis. Los otros tres son su cuñada, su prima, .... Nosotros hemos visto que un autóno-*

*mo sale el tío con 150 direcciones a las 8 de la mañana y a las 9:30 esta pidiendo otro trabajo, con lo cual hace un cruce. Yo he visto a un cabrón que tenemos ahí y lo digo, un pedazo cabrón, un hijo de puta, le he visto salir a las 8 de la mañana de la nave y a las 9:30 con un taxi que tiene licencia de taxi. Eso es lo que no se controla. Eso es lo peor de la empresa, ¿sabes lo que te digo? Que no tiene la culpa pero si no lo controlas aquí ¿cómo lo vas a controlar en la calle? Aquí sale el autónomo con 400 direcciones y hace un cruce a las 9:30 con sus tres trabajadores. La empresa se podría enterar, pero a la empresa lo que le interesa es que reparte las 400 direcciones que le ha dado”.*

Suponiendo que la empresa paga igual a esta persona, ha de considerar que rinde mucho más que el resto de trabajadores cuyas condiciones están pactadas por convenio. Además, no le crea problemas pues la relación con él es mercantil. El concepto sagrado de la “rentabilidad del negocio”, está grabado a fuego en el espíritu del empresario, y es un argumento muy potente en las ocasiones que deba justificar decisiones sobre contratación de personal,

despido de trabajadores, incrementos de productividad, etc. Este autónomo es un candidato a acaparar más trabajo, mientras que los trabajadores fijos de empresa postulan a ser despedidos, o en caso de jubilación a ser reemplazados por autónomos de este tipo. El empleo fijo y de calidad se sustituye por trabajo precario y eventual.

*“Las recogidas las hace el típico rastrero que tiene otro autónomo que lleva otras 600 direcciones. Pero paga a un rastrellero para recoger en la otra punta. Y luego hay tíos que están recogiendo 25 direcciones en todo un día y yo no sé como sacarán dinero. Pero a ese, el autónomo le paga un sueldo y le tiene 14 horas currando, le están dando 600 direcciones en Madrid”.*

*“Se aprovechan de inmigrantes, de todo. Mira, el L. tenía uno que era disminuido síquico, ese que estaba loco, era buen chaval, pero que se le iba la pinza”.*

*“Nosotros somos conductores contratados, no ponemos la furgoneta ni nada, ahora somos cinco, fijos cinco, estamos en vía de extinción”.*



La estructura productiva y la falta de regulación laboral crea este tipo de picaresca y esta cadena de subcontratación que empeora las condiciones de trabajo a medida que se desciende en la cadena. La siguiente transformación es la sustitución de trabajadores fijos por autónomos o eventuales, en cualquier caso, precarios.

### Control

Esto es una forma de presión muy fuerte: enfrentar a trabajadores con el mensaje claro de eliminar al que pierda en la competición. Cada uno se ve obligado a trabajar más que el otro, uno para preservar su trabajo, otro para abrirse un hueco mayor en el mercado de trabajo. Es una situación perversa. El resultado final de este enfrentamiento serán ruinas y escombros. Queda un erial social. Todos perderán. Pero mientras tanto la empresa ha aumentado beneficios. En su lenguaje e ideología ha cumplido con su función: ser competitiva.

Los métodos de presión son diversos. Por ejemplo, inspectores que controlan a los repartidores durante su trabajo.

*“Aquí, en esta empresa, tenemos un equipo de seguridad que vas andando por la calle y a lo mejor se te acerca*

*una persona que tú no conoces y te enseña un carné como el que tenemos todos y te dice que trabaja en .... y que le abras la furgoneta. Luego hacen un papelito de que vayan los paquetes bien colocados, de que estén las puertas cerradas, no las dejes abiertas. De que tú lleves calcetines negros”.*

Charlas de la dirección antes de comenzar el trabajo.

*“Estar aquí por las mañanas a las charlas”.*

Las nuevas tecnologías cumplen varias funciones: reducir los tiempos de trabajo y, por tanto, incrementar la cantidad de trabajo a realizar, y control de los trabajadores.

*“No puedo más, porque las nuevas tecnologías están muy bien pero, claro, a nosotros las nuevas tecnologías lo que nos afecta es que estamos súper controlados. Seguro que somos la empresa que más controlados tiene a los repartidores”.*

Pues vía GPS envía información a la central del momento de entrega de la mercancía, lugar y persona que la recibió. Lo que permite a la empresa conocer cómo se va

desarrollando el trabajo de este repartidor. Puede inducirle a trabajar más de prisa o a aumentarle la cantidad trabajo.

Las presión de tiempos es un arma eficaz. Siempre cae sobre el trabajador como una losa.

*“Pero la presión está, tú sabes, tú te has metido en la cabeza que tienes que entregar lo que está antes de las nueve. Te has metido en la cabeza que tienes que entregar lo que está antes de las 10:30. Lo tienes metido en la cabeza y sin querer hasta que no has terminado la última entrega que sabes que tienes que hacer antes de las 10:30 no descansas. Y luego ya empiezas con tu reparto y como te lo tienes organizado y estás a mitad de camino enchufas la maquinita, la enciendes -cagüen diez- una cosa antes de las 12 y ya estás. Es el sin vivir ese que llevas”.*

El resultado que consigue la empresa es el esperado por ella, pero que el trabajador no sospecha.

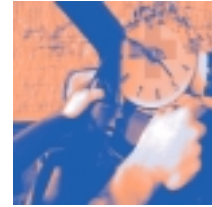
*“Sin querer, tú fijate lo que influye, sin querer tú, yo por ejemplo me voy a comer y yo me subo la maquinita a casa. Y sin querer, o hasta incluso mi*

*hija, alguna vez, me dice: papá está la luz verde encendida. Y tú dices ¡qué cojones! no me levanto. Pero al final, sin querer, te levantas a coger el vino o el pan, y al final vas y ¡pum! y lees. Y ya si te ponen, por ejemplo, algo que tienes que hacer urgente estás comiendo y estás: que tengo que ir a ese sitio. Son presiones, no respetan nada, sin querer al final te metes tu mismo la presión”.*

No es que “te metas tú mismo la presión”. Es que ya la empresa ha conseguido que el trabajador actúe de forma refleja a la llamada del trabajo. El sometimiento total del trabajador, objetivo último de la empresa, está próximo.

Pero afortunadamente, algunos comprenden la importancia de resistir estas presiones y establecer un marco de relaciones industriales que mantenga la dignidad de la persona.

*“Aguantar esta situación es importante. Ahora, la mantenemos a nivel ideológico. Es malo ganar dinero porque te somete a otra serie de expectativas y de gastos que al final te embarcan como persona, y dejas un poco el origen de la búsqueda de la unidad que te ha dado esa situación.*



*El tema ideológico, o sea, es que si no es el factor ideológico difícilmente podríamos contrarrestar la ofensiva patronal con sus costes a medio plazo. Pero empezamos a entender que es a costa de nuestras vidas”.*

**Flores hermosas que surgen del barro.**



**Presentación**

**I. El Transporte, sector estratégico**

**II. Construcción mental de los repartidores**

**Descripción del trabajo**

**La salud**

**El tiempo**

**Relaciones laborales**

**III. Accidentes laborales en carretera**

**IV. Relaciones industriales**

**Tipología de los trabajadores del sector**

**Convenios colectivos**

**V. Riesgos**

**VI. Propuestas**

**Anexo legislativo**

# **Accidentes laborales en carretera**







### ACCIDENTES LABORALES EN CARRETERA

Se dedica este capítulo a la accidentalidad en carretera porque nuestro amigo Germán realiza su trabajo en ella mediante un vehículo que puede pesar cargado tres mil kilos y desplazarse a 120 kms/h. Sólo se expone lo que ocurre en la carretera, las condiciones de contorno que influyen y determinan su trabajo y las energías que ha de dedicarle.

La accidentalidad vial ha sido interpretada siempre desde la perspectiva del fallo humano pero, además, considerando este fallo humano como una negligencia de la persona debida al vicio de consumir alcohol, drogas o al exceso de velocidad. En esta percepción del accidente de carretera se juntan dos concepciones perniciosas por sí solas. Juntas se vuelven perversas. Una concepción a primera vista simple impide dar a luz una idea nueva transformadora del dolor que generan los accidentes de carretera. Y siguen produciéndose muertos y lisiados. Sigue creciendo el dolor, mientras los responsables políticos que deberían de tomar medidas serias, pensadas, contrastadas y eficaces, no lo hacen.

**El fallo mecánico.** Todo accidente lo clasifican en dos categorías: fallo humano o

fallo mecánico. El concepto de fallo mecánico surge de una concepción antropomórfica de las máquinas. Se le asignan cualidades humanas a una máquina. Cuando ésta sólo responde a unos movimientos programados y secuenciados por una persona. Si la máquina falla es porque alguien responsable ha cometido errores previos, un mal diseño, mantenimiento inadecuado o no ha sustituido piezas “fatigadas”, defectuosas o gastadas. No hay fallo mecánico. La máquina falla por culpa de alguna persona que no realizó bien su cometido.

**El error humano.** Este concepto es fruto de la indolencia mental. Invierte el concepto anterior. Se exige al trabajador que funcione como una máquina, que repita la misma acción secuencia tras secuencia sin cansarse, sin distraerse, sin cometer errores; que permanezca en su puesto de trabajo por tiempo indefinido como si su resistencia fuera equivalente a la de un artefacto mecánico. Si, además, a esta conceptualización se le acopla la visión del otro como persona desordenada –bebedora, consumidora de droga, imprudente–, la idea inducida que surge es la concepción del accidente como producto de la irresponsabilidad o, en el mejor de los casos, de la fatalidad. Este paso ha convertido el accidente en un hecho fortuito individual. Ha

desaparecido todo vestigio de la posible aparición de otras ideas que expliquen el accidente por la posible existencia de causas ajenas al destino o a la irresponsabilidad de la persona. Ideas que facilitarían la posibilidad de eliminar los riesgos al concebir los accidentes como problemas colectivos, producto de proyectos erróneos, mala organización del trabajo, etc. Al establecer el accidente como suceso individual, toda la responsabilidad recae sobre el individuo y, por tanto, no se buscan causas y soluciones. Es un problema de una persona concreta.

Los accidentes en la carretera soportan, además, otra noción perniciosa: el accidente de carretera se deriva de la acción de conducir, de guiar un vehículo. Se obvian las circunstancias que rodean al conductor: su estado físico, psíquico, situación laboral, requerimientos del trabajo, exigencias de los mandos, clientes, etc. Estas condiciones pesan más en el accidente que el hecho de conducir.

En el año 1999, el INSIA (Instituto Universitario de Investigación del Automóvil, de la Universidad Politécnica de Madrid) demostró que el 40,7% del total de los accidentes de tráfico con víctimas tiene origen laboral<sup>6</sup>. Es decir, en casi la mitad de los accidentes de carretera se ve implicado algún profesional de la conducción u otro trabajador que precisa de vehículo para realizar su trabajo. Estudios posteriores persisten en este dato<sup>7</sup>, al igual que se puede deducir fácilmente, de los que se ofrecen a continuación, que esta relación seguirá creciendo en los años sucesivos. Parece evidente que las condiciones de trabajo influyen de forma importante en la accidentalidad vial<sup>8</sup>.

Una característica nueva del proceso de trabajo, ampliamente extendida en todos los sectores, es el desplazamiento del centro habitual de trabajo a otro lugar para realizar diferentes tareas de mantenimiento, construcción, asesoramiento, etc. El centro de trabajo es cada vez más difuso siendo sólo, prácticamente, lugar de

---

<sup>6</sup> Estudio del sector transporte. Madrid, 1999.

<sup>7</sup> Jornadas sobre "La seguridad vial y su incidencia en el accidente in itinere" (Madrid), organizadas por la Fundación Universal, en las que se desveló que más de la mitad de la siniestralidad laboral de 2003 se debió a accidentes de tráfico.

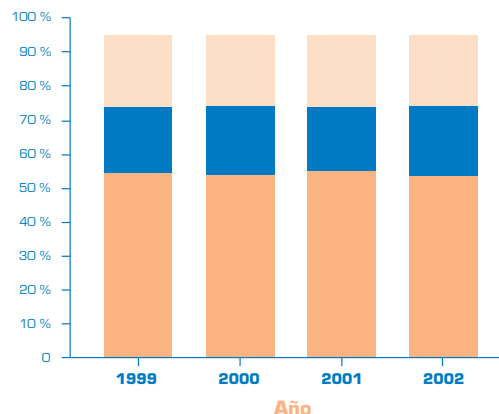
<sup>8</sup> Se introducen estos argumentos pues es en este contexto donde se desarrolla la vida laboral de los trabajadores dedicados al reparto de mercancías.



referencia pues la tarea está donde el cliente la solicita. También es nuevo el fenómeno de la movilidad. La distancia de la vivienda al centro de trabajo aumenta y, por tanto, es mayor el tiempo de desplazamiento y el cansancio cotidiano. Así mismo el transporte por carretera, mercancías o personas, ha experimentado un elevado ascenso. Estos tres vectores por sí mismos condicionan la seguridad vial y determinan, en gran medida, la accidentalidad en carretera. Además, hay un cuarto vector, las condiciones en las que se realiza el trabajo, que, a su vez, genera otro que es determinante en el desenlace del riesgo, en el surgimiento del accidente. Es la fatiga, que tampoco se considera en las medidas preventivas laborales y de movilidad.

Si se observa la accidentalidad según el lugar en el que se ha producido el accidente, resulta que los accidentes graves en misión (desplazamiento durante la jornada de trabajo) y los in itinere son más de la mitad de los que se producen en el centro habitual de trabajo. A su vez, los accidentes mortales en el centro habitual de trabajo son inferiores a los que se producen en misión más los in itinere. Es decir, aproximadamente uno de cada tres accidentados

### Accidentes graves según lugar de trabajo



	1999	2000	2001	2002
Centro habitual de trabajo Graves	9125	9047	9152	9097
En misión Graves	2646	2583	2934	2789
In Itinere Graves	2578	2676	2625	2576

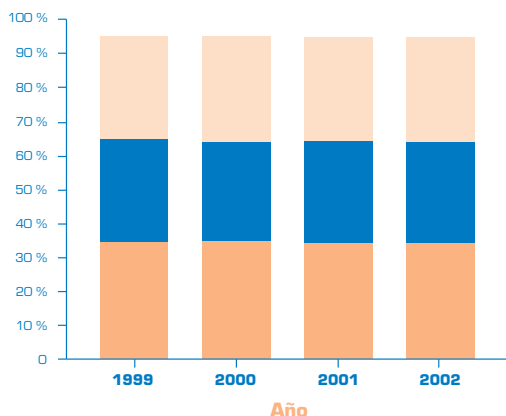
Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

graves y dos de cada tres trabajadores muertos fueron en la carretera o vía urbana. Esta tendencia va en aumento. Por tanto, la carretera es un riesgo al que están sometidos los trabajadores y debe prevenirse desde la empresa<sup>9</sup>.

¿Qué hay detrás de esta accidentalidad?

<sup>9</sup> No se exponen los accidentes del año 2003, pues es un año atípico respecto a los accidentes. Fue el año que se comenzó a utilizar el parte de accidentes electrónico y muchos accidentes no fueron registrados.

### Accidentes de trabajo mortales según lugar del accidente



	1999	2000	2001	2002
■ Centro habitual de trabajo Mortales	657	652	602	582
■ En misión Mortales	447	484	428	519
■ In Itinere Mortales	462	445	447	453

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

a) Factores derivados del modelo productivo. El sector servicios es el que más aumenta el empleo y requiere más movilidad de los trabajadores. Aparte de los conductores profesionales, repartidores o mensajeros, un técnico dedica la cuarta parte de su tiempo laboral a conducir y un comercial lo hace en un tercio. Los grandes centros de trabajo disminuyen y reducen su personal, al tiempo que crece el

número de trabajadores que trabajan en diferentes lugares durante su jornada laboral. Por tanto, se genera una movilidad inducida que se solventa con el recurso al automóvil privado. Los desajustes entre la demanda y la oferta laboral generan, igualmente, una alta movilidad inducida.

b) Factores derivados del modelo territorial y de transporte. El modelo actual tiende a alejar y a segregar las zonas de residencia de los lugares de producción, generando una mayor necesidad de movilidad. Este modelo suele favorecer el uso del vehículo privado frente al transporte público, que tiene unos índices de seguridad más elevados, y no requiere un esfuerzo adicional por parte de los trabajadores al desplazarse. Ejemplos de esta situación son la nula disponibilidad de un transporte público adecuado en la mayoría de los polígonos industriales, grandes superficies de compra y ocio, etc., o la desaparición de las “rutas” de empresa, que proporcionaban autobuses para facilitar el traslado de sus trabajadores, y su sustitución por la disponibilidad de aparcamiento gratuito para el vehículo privado, o por compensaciones económicas.

c) Factores derivados de la organización del trabajo. La forma de trabajar y las condiciones en las que se realiza la tarea, están



relacionadas con la accidentalidad. La Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT), realizada cada cuatro años por el INSHT, muestra indicios suficientes para corroborar esta afirmación. Algunos datos ayudarán a deducir las posibles secuelas de los requerimientos del trabajo.

Por ejemplo, las exigencias mentales requeridas durante más de la mitad de la jornada de trabajo para realizar la tarea:

Datos en %	1997	1999	2003
Realizar tareas muy repetitivas y de muy corta duración	34,6	32,2	29,4
Mantener un ritmo de trabajo elevado	37,6	35,1	40,1
Mantener un nivel de atención alto o muy alto	61,9	58,2	65,4

Estas tres características tienen en común el agotamiento físico y psíquico del trabajador. Un porcentaje elevado de trabajadores ha de añadir a su trabajo monótono y repetitivo un ritmo elevado sin posibilidad de evasión mental, pues la tarea le exige una alta atención. Sus capacidades psicofísicas han de terminar afectadas al final de la jornada. Redundando en esta dirección, la ENCT de 1999 mostraba que uno de cada cuatro trabajadores trabajaba más de las 40 horas semanales legalmente estableci-

das. En la del 2003, uno de cada dos trabajadores (el 46%) prolongan la jornada laboral. De estos el 74,1% lo hace por exceso de trabajo y el 22% no recibe compensación alguna. Otro dato de interés es que en la IV ENCT (1999), el 51,8% de los trabajadores consideraban el exceso de confianza o de costumbre causa de los riesgos de accidente presentes en el puesto de trabajo. En la V ENCT (2003). Pien-san lo mismo el 49,6 %. Este exceso de confianza no es más que un signo de fatiga. El cansancio lleva a la actuación mecánica, evitando el consumo de energía. Uno de cada dos trabajadores mostraría, de forma indirecta, que la fatiga le lleva al accidente.

O sea, en términos generales, han aumentado de forma importante los ritmos de trabajo, las cargas de trabajo y el número de horas de trabajo. Se acentúa, en consecuencia, la fatiga de los trabajadores. Si éstos, además, tienen que manejar un vehículo se exponen a un riesgo evidente. Pues la actividad de conducir es extremadamente exigente en materia de atención, esfuerzo y reflejos, que disminuyen proporcionalmente a la fatiga. Sobreviene el accidente y lo hace en un nuevo entorno, el del tráfico, donde pasa desapercibido, donde parece ocurrir "en tierra de nadie".

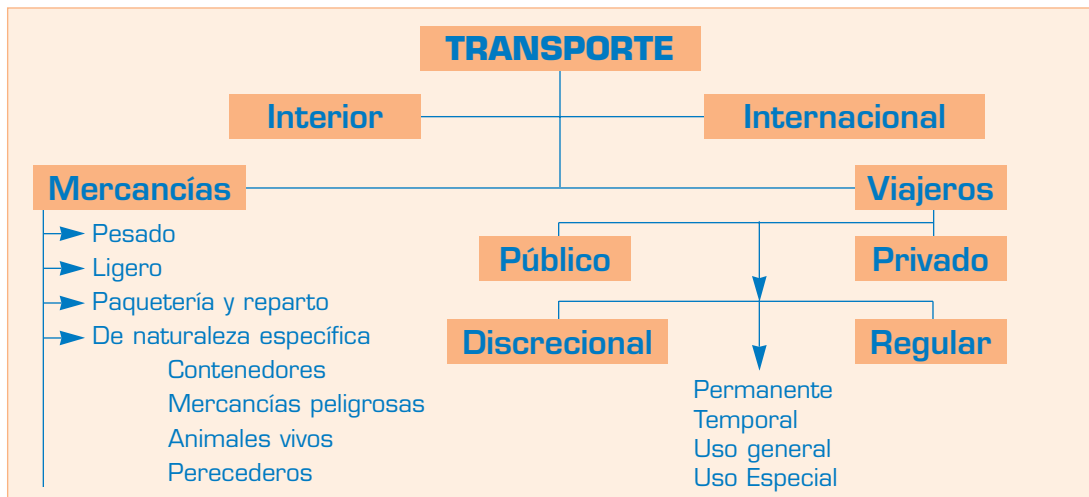
Es en este entorno, uso elevado del automóvil, trabajadores realizando sus tareas laborales cotidianas para las que les es preciso el uso del vehículo, personal fatigado por las carreteras, donde Germán se mueve con su furgoneta para repartir prensa.

*-“Yo he visto a compañeros bajar de Torrejón y bajan a 140”.*

*-“Vas a 150 y a 160; y vas cargado, y vas a todo lo que de la furgoneta puede para llegar cuanto antes”*

*- “Porque si no te pilla toda la carretera, el follón...”*

La conducción profesional requiere un tratamiento específico dentro de la seguridad vial. Tanto por su complejidad como por el número tan elevado de trabajadores ocupados en este sector. La actividad del transporte es muy variada: transporte internacional, de mercancías peligrosas, de productos perecederos, de paquetería y mudanzas donde el conductor además de conducir maneja cargas, transportes de corto recorrido, transporte de viajeros que a su vez puede ser regular, discrecional o urbano-interurbano. A su vez, este transporte puede ser diurno o nocturno, tener unos tiempos muy ajustados de entrega independientemente del tráfico o la meteorología, etc.





Este sector está constituido por un conjunto de trabajadores muy heterogéneo, desde profesionales a trabajadores de otras ramas de actividad que por el paro u otras circunstancias se han refugiado en la conducción.

La competitividad es muy elevada, por lo que los precios son bajos. Esta falta de obtención de recursos económicos con la actividad normal se mitiga aumentando el número de kilómetros recorridos aumentando el tiempo de trabajo.

Otra transformación importante, fruto de las anteriores es la modificación de las pautas de comportamiento y el desarrollo de la logística. Las modificaciones de las pautas de comportamiento de las personas, y de los procesos productivos con el “just in time”, la producción a demanda, justo a tiempo, ha introducido cambios en los envíos de mercancías, caracterizándose en la actualidad por sus dimensiones menores, su continuidad temporal y la calidad del servicio, entendida como la capacidad de respuesta del proveedor al cliente. El cambio es significativo respecto al sistema tradicional de envíos masivos y distanciados en el tiempo, que venían impuestos por las políticas de almacenamiento de las industrias. Estos nuevos tráficos, más dispersos

en el territorio, de menor volumen, pero que exigen una mayor frecuencia, regularidad y rapidez, requieren una transformación o especialización del transportista.

Y actuando sobre los intersticios del sistema de distribución está la aplicación de nuevas tecnologías. Las nuevas tecnologías informáticas y telemáticas están siendo aplicadas en el sector de los transportes, tanto en lo que se refiere al vehículo y a la carretera, como en lo que concierne a la propia empresa: gestión de las empresas de transporte, gestión de la distribución de la mercancía, optimización de redes e itinerarios, localización de vehículos, etc.

*“Tiene un ordenador pequeño, puedes recibir infinidad de mensajes.*

*- Las recogidas te las mandan a la pantalla del ordenador.*

*- Va con GPS.*

*- Si, va por un modem.*

*- Va vía satélite. La información del trabajo que vamos haciendo también esta actualizada aquí cada día.*

*- La información que nosotros vamos dando sale aquí también, ellos tienen acceso a meterse en el número del*

*conductor y ver dónde está, han visto donde has terminado la entrega.*

*- Y cuando has entregado el paquete.*

*- En el momento que das a intro ellos saben dónde estás y cuándo has entregado el paquete, para saber si has entregado ese paquete y quién lo ha recibido.*

*- La tecnología que tienen es alta tecnología.*

*- La mejor del mundo, eh”.*

Estos cambios tienen unos efectos que ya están presentes: aumento de los flujos de transporte de mercancías. Transformación de la empresa de transporte para hacer frente a la competencia, modificando su dimensión, estructura y organización, procurando convertirse en operador logístico. Incremento de los costes del transporte. Incremento de la productividad, para contrarrestar el aumento de los costes. Aumento de la competencia. Necesidad de adaptación del transportista a las exigencias de los clientes. Y, consecuentemente, esto trae aparejados unos retos: ampliación y mejora de las redes de transporte, y

reestructuración de los servicios de transporte y de las empresas<sup>10</sup>.

En estas condiciones de contorno emerge un índice elevado de accidentalidad. Contrariamente al imaginario colectivo, el accidente es el resultado de una cadena de incoherencias. No es accidental ni siquiera en la profesión de conducir. El accidente se puede estudiar, investigar, analizar. Permite detectar los fallos y, por tanto, corregirlos.

Los siguientes datos estadísticos muestran la profundidad del problema, en el ámbito personal, humano, social y económico. En la gráfica siguiente puede observarse dos aspectos: el primero es el alto número de accidentes mortales entre conductores profesionales, que es aproximadamente la cuarta parte del total de los accidentes mortales en el trabajo. El segundo aspecto es que a pesar de la variación de la casuística el número de muertos se mantiene en una franja no excesivamente amplia. Lo que significa que la variación se debe a aspectos circunstanciales pero no a políticas de prevención. La falta de políticas preventivas está estrechamente relacionada con la aceptación social de los accidentes de carretera, justificados como producto

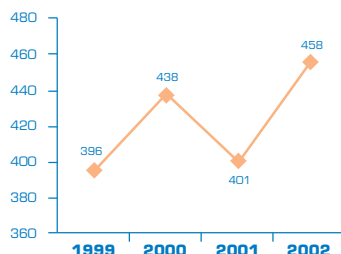
<sup>10</sup> Se puede consultar el informe PETRAS (Plan estratégico para el sector del transporte de mercancías por carretera) para ver en toda su amplitud estas modificaciones.





inevitable, asunto de la fatalidad o destino. Y en último término a la individualización del problema; no se percibe como problema colectivo. Es un asunto personal resultado de la predestinación. Sin esa presión social contra tanto sufrimiento humano es difícil que los responsables políticos realicen análisis serios del problema y tomen medidas adecuadas que posibiliten la reducción drástica de los accidentes.

### Conductores profesionales muertos

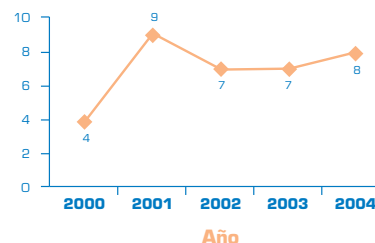


Fuente: elaboración propia con los datos de la Dirección General de Tráfico y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Si se comparan estos datos con los accidentes ocurridos en el subsector de mercancías peligrosas se puede ver que el número de accidentes es muy reducido. En este subsector hay una regulación especial -itinerarios preestablecidos, velocidad 10 km/h inferior al resto de transportes, formación específica, consejero de seguridad para coordinar toda la actividad del transporte de la empresa y de cada recorrido.

Además cada conductor debe renovar cada cinco años el certificado que le autoriza a transportar mercancías peligrosas-, por lo que la frecuencia de accidentes es menor.

### Accidentes mortales MM.PP



Fuente: Dirección General de Tráfico.

Para este análisis interesa conocer los conductores víctimas en accidentes de circulación en carretera por tipo de vehículo. Año 2002:

	Muertos	Heridos graves	Heridos leves	Total
Furgoneta	151	673	1.995	2.819
Camión de menos de 3.500 kg.	35	151	508	694
Camión de más de 3.500 kg. sin remolque	45	166	472	683
Camión de más de 3.500 kg. con remolque	36	115	310	461
Vehículo articulado	52	191	489	732
Mercancías peligrosas	12	15	58	85
Autobuses	4	22	56	82
<b>Total</b>	<b>335</b>	<b>1.333</b>	<b>3.888</b>	<b>5.556</b>

Fuente: Ministerio de Fomento. Subsecretaría. Dirección General de Transporte por Carretera.

Estos son datos del año 2002, pero todos los años sucede que son los conductores de furgonetas los que más accidentes sufren, con una diferencia importante respecto al resto. Es en este sector de las furgonetas donde trabaja Germán. Y son estas furgonetas las que se utilizan para realizar el reparto en las ciudades.

Esta otra tabla muestra los acompañantes del conductor que sufrieron los accidentes.

	Muertos	Heridos graves	Heridos leves	Total
Furgoneta	92	507	1.767	2.366
Camión de menos de 3.500 kg.	6	49	178	233
Camión de más de 3.500 kg. sin remolque	4	38	103	145
Camión de más de 3.500 kg. con remolque	2	15	46	63
Vehículo articulado	10	23	52	85
Mercancías peligrosas	1	1	12	14
Autobuses	8	85	698	791
Total	123	718	2.856	3.697

Fuente: Ministerio de Fomento. Subsecretaría. Dirección General de Transporte por Carretera.

Igualmente sobresale la accidentalidad de las furgonetas.

En el año 2002 se produjeron 44.871 accidentes de circulación en carretera. En 12.787 estuvieron implicados vehículos de transporte profesional.

	Número	%
Furgoneta	4.859	10,82
Camión de menos de 3.500 kg.	1.599	3,56
Camión de más de 3.500 kg. sin remolque	1.968	4,39
Camión de más de 3.500 kg. con remolque	1.220	2,72
Vehículo articulado	1.660	3,69
Mercancías peligrosas	161	0,36
Autobús de línea regular	206	0,45
Autobús escolar	45	0,10
Otro autobús	218	0,48

Fuente: Ministerio de Fomento. Subsecretaría. Dirección General de Transporte por Carretera.

Existe, por tanto, un riesgo de accidentes especialmente para las furgonetas.

Según un estudio publicado por Transport and Road Research Laboratory de Crowthorne, del Reino Unido, las causas de los accidentes de carretera estarían relacionadas de la siguiente forma: la persona intervendría en el 94% de los casos, la vía en el 22% y el vehículo en el 7%.

Según el Ministerio de Fomento, Subsecretaría Dirección General de Transporte por Carretera, los factores concurrentes en los accidentes de furgonetas en el año 2002 serían:

Distracción	37 %
Cansancio, sueño o enfermedad	6 %
Velocidad inadecuada	18 %
Infracción a norma de circulación	41 %



Condición de la vía	1 %
Condición de la señalización	0 %
Tramo en obras	0 %
Mal estado del vehículo	1 %
Avería mecánica	2 %
Meteorología adversa	1 %
Otro factor	3 %

Se trata de los posibles factores concurrentes, pudiéndose dar más de uno a la vez. En el accidente siempre se puede encontrar un árbol causal de agentes.

La persona interviene en la práctica totalidad de los accidentes. Estos datos del Ministerio de Fomento se pueden reducir a dos factores: uno, la fatiga. La distracción es un elemento claro de fatiga, que junto con el cansancio o sueño sumarían el 43%. Detrás de estas causas concurrentes estaría un exceso de tareas, exceso de horas de trabajo, mala regulación de los tiempos de descanso. En definitiva, una organización del trabajo que conduce al accidente. Dos, infracciones a norma de circulación o velocidad inadecuada suman otro 56%. Gratuitamente no se comenten infracciones en un porcentaje tan elevado, más cuando el conductor puede recibir una sanción elevada, perder el carné de condu-

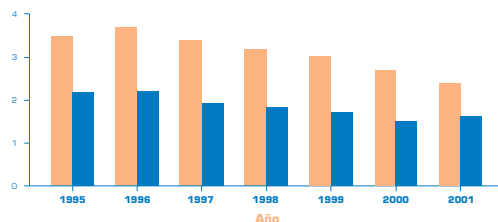
cir y, por tanto, su trabajo, la fuente de su sustento. La explicación ha de venir por unas condiciones de trabajo impuestas muy ajustadas a alcanzar unos objetivos de producción, de reparto de la mercancía.

Siendo el factor humano clave en la seguridad en el trabajo de conducción de vehículos por carretera, no ya sólo quien impone las normas de organización del trabajo, sino, también, la misma legislación permite que un trabajador pueda conducir hasta doce horas en un día más otras tareas auxiliares como carga y descarga. El conductor profesional puede ser obligado a conducir hasta 65 horas semanales. Germán tiene un horario más reducido pero toda la labor de carga y descarga de su vehículo ha de realizarla él.

Como siempre, detrás de estos desenlaces hay agentes generadores del daño. El análisis de los informes de los accidentes de carretera desde el uno de enero de 2002 al 30 de junio de 2002<sup>11</sup>, mostró que en más de la mitad de los accidentes el conductor mostraba signos de fatiga o había elementos que hacían presuponer fatiga. Un dato taxativo lo aporta el estudio de los accidentes laborales producidos después de ocho horas trabajadas.

<sup>11</sup> "Valor del Riesgo por Fatiga", Ed. por Federación de Comunicación y Transporte de CC.OO. 2002

### Porcentaje de accidentes graves más mortales sobre el total de accidentes producidos con más de ocho horas trabajadas y con menos o igual a ocho horas



	Más de 8 h. Trabajadas	Menos o igual a 8 h trabajadas
1995	3,5	2,2
1996	3,7	2,2
1997	3,4	1,9
1998	3,2	1,8
1999	3	1,7
2000	2,7	1,5
2001	2,4	1,6

Fuente: Elaboración propia con los datos Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Es decir, los índices de gravedad de los accidentes por fatiga -los trabajos con duración de más de ocho horas- casi duplican la probabilidad de que el accidente sea grave o mortal.

1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
160 %	170 %	180 %	180 %	180 %	180 %	150 %

Relación frecuencia accidentes sufridos con más de ocho horas trabajadas sobre los producidos con ocho o menos horas de trabajo.

En definitiva, estos datos estadísticos aportan la siguiente información cualitativa: 1. los accidentes se mantienen en torno a unos ciertos valores indicando que existe un cierto consenso social que acepta como inevitable, como producto de la fatalidad, los accidentes. Esta falta de presión social inactiva las políticas preventivas. 2. A mayor regulación de las condiciones y métodos de trabajo menor es el número de accidentes. 3. El factor humano es clave en la seguridad en la circulación por carretera. La fatiga del trabajador le llevará directamente al accidente, si el riesgo se presenta. Y si es un riesgo grave el accidente será grave o mortal.

La actividad de conducir exige un estado de alerta y atención permanente. La velocidad a la que surgen los acontecimientos exige decisiones y respuestas rápidas. El conductor no puede distraerse ni concentrar su atención en otros problemas ya sean familiares, laborales, etc. No puede evadirse de su trabajo como podría hacerlo el operario de una cadena de montaje. En la monotonía de la autopista ha de seguir vigilante. La conducción, pues, solicita del trabajador una actividad mental intensa. Toda la información que recibe ha de procesarla y tomar las decisiones oportunas. Por tanto, el esfuerzo psicomotriz es intenso, pues las



decisiones han de acompañarse de actuaciones sobre los mandos, especialmente en la conducción en ciudad o en carreteras de trazado difícil.

Es evidente que el conductor debe gozar de unas aptitudes psicofísicas óptimas. El cansancio está relacionado con las causas de los accidentes de tráfico. En la conducción se dan las características coincidentes de asociar la fatiga muscular (debido a la postura sedente con movimientos repetitivos de volante, pedales y mandos) con esfuerzo psicosensoresal manteniendo el estado de alerta o de atención permanente. Es una actividad altamente fatigante, que entraña un alto riesgo, y, al mismo tiempo, compromete la vida de terceros. Las capacidades de la persona son imprescindibles para preservar su seguridad y la de los demás, pues la prevención radica exclusivamente en las condiciones de la persona.

La fatiga afecta a todo el organismo simultáneamente, en el aspecto físico y psíquico, y en grado diverso, pues interviene también la percepción y las características personales. Es un mecanismo regulador del organismo, "de adaptación", pues actúa como una alarma o una indicación de la necesidad de descanso del organismo. Revela una progresiva debilitación de la

capacidad de resistencia de la persona sometida a un esfuerzo intenso o prolongado. La fatiga, en su sentido general, se entiende como una disminución de la capacidad de trabajo tanto intelectual o psíquico, como de las funciones de vigilancia, esfuerzos, movimientos, etc. No es un riesgo que esté presente al inicio del trabajo. Podría decirse que no existe como tal. Tal vez por esto se olvida al examinar los riesgos del trabajo. Esta dejación en un proceso de trabajo bien organizado, controlado y con todos los sistemas de seguridad en funcionamiento tendría escasa importancia sobre la accidentalidad. Aunque no sobre el individuo que uno y otro día terminara su jornada laboral con fatiga de la que no pudiera recuperarse, pues avanzaría hacia un estado de fatiga crónica. Sin embargo, en la conducción es diferente. Desde la aparición de la fatiga la conducción está sometida a un riesgo muy elevado con una probabilidad muy alta de accidente. Pues los sentidos del conductor no actuarán de la manera acertada ni con la prontitud requerida.

La fatiga actúa de forma específica sobre cada uno de los sentidos. Interviene sobre el sistema nervioso disminuyendo la capacidad de reacción sobre los estímulos; ralentiza los movimientos a realizar y enlentece

tece el pensamiento. Surge asincronía entre la actividad a desarrollar y las actitudes del individuo. Aumentan el número de fallos y errores. Disminuye la fuerza muscular y la actividad mental. Altera la capacidad de atención. Crea dificultades para adecuarse a las tareas o a la comunicación que contenga más de una indicación, y para el aprendizaje. Produce alteraciones del carácter, inestabilidad e inseguridad.

Los trastornos sobre la visión son igualmente relevantes: ilusiones visuales como movimiento relativo de un vehículo respecto de otro; ilusiones estructurales; fallos en la percepción de los indicadores; falsa interpretación de la iluminación, sobre todo de noche; falsa sensación de profundidad, de horizonte, de interpretación de señales externas; errores en la perspectiva de la carretera e interpretación errónea de las formas.

El oído tiene menor capacidad de percibir o diferenciar los sonidos en caso de fatiga auditiva. Mención especial merece la desorientación espacial consistente en una percepción errónea del trazado de la carretera. En estado de fatiga el sentido del equilibrio reacciona más lento enviando señales equívocas al cerebro. Esto es especialmente llamativo cuando el trazado de la vía asocia curva con descenso. El cerebro del con-

ductor fatigado recibe una indicación inversa a la realidad.

La desorientación espacial se debe a errores de percepción por el tipo de entorno, fallos de los indicadores de la consola, por alteraciones de la visión o por errores de origen vestibular (canales semicirculares). Influyen, también, errores de causa central (neurológica): problemas de atención focalizada, estrés y fatiga.

Aumento de fallos por la fatiga se ha llegado a comparar con determinadas cantidades de alcohol en sangre. Tampoco es raro realizar “conductas arriesgadas”, ya que a veces la fatiga hace que la persona ponga medios erróneos para hacer el trabajo más asequible en el momento de mayor cansancio. Es comprensible que si la fatiga causa un incremento de errores o fallos, fallos de la persona en un ambiente de alto riesgo como la carretera se materialicen en accidente.

Al planificar la prevención no se tiene en cuenta la fatiga, siendo un riesgo con alta probabilidad de manifestarse y de consecuencias nefastas. No en vano el lema de los conductores es “la fatiga mata”.

En un medio donde la seguridad radica sobre la persona son esenciales las medi-



das preventivas sobre el trabajador. Es preciso conocer muy bien los efectos de la fatiga y cómo eliminarla del proceso de trabajo si realmente quieren evitarse los accidentes. Pues la fatiga infiere una pérdida exponencial de las capacidades humanas.

La seguridad en la circulación difiere de la seguridad en otros procesos productivos. Existen diferencias importantes entre el trabajo industrial y el de la conducción por carretera. El trabajo industrial es un proceso de secuencias en las que se ejecutan tareas para la producción de un objeto. En este proceso se utilizan máquinas, herramientas, productos diversos. Todo ello queda bajo el control de una organización determinada del trabajo. Cada máquina, herramienta o producto puede tener riesgos para el trabajador. Pero tras el estudio de cada puesto de trabajo y del conjunto de la planta productiva se conocen y se toman las medidas para eliminarlos o reducirlos. Se puede decir que son previsibles y, por tanto, controlables. En definitiva, se puede diseñar el proceso de trabajo de forma que los errores o fallos del trabajador, por peligrosos que sean, no tengan consecuencias graves ni para él ni para las máquinas, locales o herramientas. La prevención es la actuación sobre la organización del trabajo, los locales, las máquinas, las herramientas

y los productos, sean químicos o biológicos.

Sin embargo, la conducción es un proceso laboral más complejo. Conducir es percibir, tomar decisiones, ejecutar acciones. Los riesgos son desconocidos y se presentan cada vez de forma diferente. Pues dependen del estado de la vía, de la meteorología, de la orografía, del tráfico, de las decisiones de otros conductores, del estado físico y psíquico del propio conductor, de la carga y del estado del vehículo, que se modifica progresivamente pues es una máquina sometida a grandes tensiones. Por tanto, es un proceso imprevisible en gran parte, y sólo está el conductor para ejercer algún tipo de control sobre él.

En la industria la seguridad se planifica localizando los riesgos para eliminarlos y controlando los procesos de trabajo. El fallo es previsible y gobernable. En la conducción por carretera parte de los riesgos son inesperados y sólo las decisiones del conductor pueden evitarlo. Por esto la seguridad en la conducción por carretera ha de plantearse desde una configuración diferente. Primeramente, actuando sobre el vehículo y la carga. Es la seguridad pasiva. Los vehículos incorporan cada vez más elementos de seguridad. Continuamente se

investigan nuevos dispositivos de control y protección para preservar al conductor en caso de fallos. Es evidente el uso generalizado de nuevas tecnologías en los vehículos. Pero no es suficiente. Pues al mismo tiempo la prevención debe intervenir sobre el conductor. Es la seguridad activa. La seguridad pivota sobre la persona, aunque los vehículos sean cada vez más perfectos. Y al igual que se hace el mantenimiento de las máquinas hay que hacerlo sobre el trabajador para que sus facultades estén perfectas. Puesto que si la conducción es percibir, los sentidos deben funcionar bien. Si es tomar decisiones, la mente debe estar en condiciones de pensar y analizar en fracciones de segundo. Si es actuar, los sentidos y los reflejos han de estar en perfecto estado. Ésta es la gran diferencia con la seguridad industrial, pues en la carretera la seguridad depende especialmente del estado del conductor, mientras que en la industria depende de la implantación de sistemas adecuados y los fallos de la persona deben ser intrascendentes para la aparición del accidente.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales es una Ley pensada más para los sistemas tradicionales de producción que para los nuevos modelos de organización del trabajo. Y menos aún para el transporte por

carretera. La Ley 31/1995 gira en torno a la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención y la vigilancia de la salud. Estas tres variables son difícilmente controlables en un proceso productivo de alta movilidad geográfica y laboral.

Por otra parte, los técnicos de prevención tampoco están capacitados para desarrollar la prevención en este contexto. Su preparación ha sido realizada para un contorno industrial. Luego aplican modelos preventivos industriales, estables, a modelos productivos móviles y cambiantes. Igualmente sucede con la Inspección de Trabajo. Baste un pequeño ejemplo para ver la profundidad del problema. Se admite que el accidente es el resultado final de un conjunto de causas encadenadas. La investigación del mismo permite revisar y adecuar la prevención. Pero los accidentes laborales sucedidos en la carretera no los investiga la Inspección de Trabajo, sino la Dirección General de Tráfico, y sólo aquellos con resultados de muerte. Son investigados como accidentes de tráfico y no de trabajo. Este error mantiene constantes los errores laborales de planificación preventiva, pues se pierde información laboral importante tanto del puesto de trabajo como del control de salud específico para el conductor para replantear la prevención.





La primera medida preventiva debe orientarse a evitar la aparición de factores que causen fatiga, desde la regulación de los mismos, hasta el diseño de los tiempos de descanso para la recuperación correcta del conductor. Es decir, se debe intervenir desde las condiciones de trabajo en todo su contexto hasta las propias fases del diseño organizativo, la tareas y funciones, y en las supervisiones y ajustes de mejora que sean necesarios en todo su transcurso. La prevención de la fatiga no puede definirse en un momento dado, ni para cualquier tipo de persona en general, pues debe ser personalizada, dependiendo de factores individuales de la adecuación del puesto a las características personales de quien lo desempeña. Además, la prevención en un momento dado, puede no ser válida ante las modificaciones que experimente el puesto de trabajo a lo largo de un período determinado, hecho habitual en el transporte. Por lo tanto, periódicamente deben supervisarse las modificaciones y la prevención adecuada al respecto.

La formación o la información en estos aspectos sobre las condiciones de trabajo y la fatiga desempeña un papel importante entre las actividades preventivas, pues el conocimiento del riesgo de fatiga es el primer eslabón para establecer una cultura

de prevención que intervenga sobre ella. Es preciso que trabajadores, técnicos y empresarios tomen conciencia y reconozcan la fatiga como agente de riesgo. Los conductores deben saber reconocer cuando comienza a aparecer la fatiga (frecuentes cambios de posición en el asiento, acaloramiento, sudor en las manos, sed, pesadez de párpados (se cierran con frecuencia, o con fuerza, o se frotan con las manos), dolor en la nuca, o interescapular, o en las piernas, picor en el cuero cabelludo, incremento del consumo de cigarrillos, caramelos u otras sustancias). Así mismo, tanto técnicos como trabajadores deben conocer los efectos sobre la salud y el desarrollo de enfermedades diversas así como el envejecimiento prematuro que ocasiona la “fatiga crónica” (instaurada por falta continua de descanso recuperador), y la “fatiga crítica”, situación límite en la que si surge el riesgo el desenlace será fatal por incapacidad de reacción del propio afectado.

En definitiva, es preciso plantear una nueva estrategia integral de prevención que evite la muerte y la lesión, no sólo en el centro de trabajo, sino fuera de él.

Distintos factores relacionados con la organización del trabajo, el modelo productivo, y

el modelo territorial y de transporte, están trasladando progresivamente el lugar de los accidentes más graves desde el taller, la oficina o el tajo hacia la carretera.

Es necesario hacer aflorar los accidentes laborales en carretera en misión del conjunto del informe de la accidentalidad vial. Ello es especialmente importante en el caso de los trabajadores autónomos, y dentro de ellos, de los conductores profesionales.

La falta de un transporte público de calidad (tren o autobús) o de transporte colectivo por cuenta de las empresas favorece la siniestralidad. Defender el transporte colectivo también es apostar por la reducción global de la siniestralidad laboral. Un trasvase del transporte privado al colectivo de un 10% supondría cerca de 100 muertos menos cada año.

Por otra parte, la protección de la salud de los conductores profesionales tiene un alcance superior a las estrictas medidas preventivas dentro de la empresa, pues aspectos como la competencia desleal, la seguridad vial o las condiciones sociales perjudicarían a las empresas que mejor actuaran. La sobreexplotación y malas condiciones de los trabajadores inmigrantes, junto con la falta de respuesta de éstos a

semejantes condiciones laborales, están empeorando sustancialmente las condiciones de seguridad y salud de los conductores y la seguridad de terceros, conductores o no. Por esto, la prevención ha de llegar a otras esferas de intervención, interviniendo sobre

- 1. Coordinación** entre Ministerio de Trabajo y Asunto Sociales, Dirección General de Tráfico y Transportes del Ministerio de Fomento. En la investigación de accidentes de carretera debe participar la Inspección de Trabajo así como los representantes sindicales de los Comités de Empresa o de Seguridad y Salud.
- 2. Legislación.** Dos medidas son urgentes: reducir los tiempos de conducción y trabajo y eliminar tareas auxiliares a la conducción.
- 3. Condiciones de trabajo.** El trabajo debe organizarse de forma que se eliminen o reduzcan los factores fatigantes y los que alteran los biorritmos.
- 4. Hábitos y creencias.** Es preciso incrementar la formación e información a los conductores profesionales para que sus actitudes y decisiones en la circulación, así como sus hábitos se ajusten a los conocimientos científicos y no a creen-

## Trabajadores de reparto en Madrid

TIEMPO Y SALUD



83

cias de origen incierto y que poco tienen que ver con la realidad técnica y el comportamiento del vehículo y del cuerpo de la persona.



**Presentación**

**I. El Transporte, sector estratégico**

**II. Construcción mental de los repartidores**

**Descripción del trabajo**

**La salud**

**El tiempo**

**Relaciones laborales**

**III. Accidentes laborales en carretera**

**IV. Relaciones industriales**

**Tipología de los trabajadores del sector**

**Convenios colectivos**

**V. Riesgos**

**VI. Propuestas**

**Anexo legislativo**

# **Relaciones industriales**





### 1. TIPOLOGÍA DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR

Las relaciones laborales en el sector del transporte y, en concreto, las que afectan a los trabajadores dedicados al reparto han cambiado mucho en los últimos años. La figura del trabajador asalariado tradicional convive ahora con otras formas; trabajadores autónomos y cooperativistas forman parte también del entramado que configura el sector en la actualidad. A continuación se va a analizar cada una de ellas, poniendo de relieve sus peculiaridades y la problemática que les atañe.

- **Trabajador por cuenta ajena.** Son trabajadores asalariados vinculados a una empresa a través de un contrato de trabajo. Se regulan bajo las condiciones de unas normas nacionales, fijadas a partir de los mínimos establecidos por las exigencias comunitarias, y mejoradas, al menos en teoría, en convenio colectivo y, en su caso, acuerdo con la empresa.

Cabe destacar lo referente a la jornada: Tanto las normas europeas, como la ley y el convenio establecen una jornada ordinaria máxima que no puede superar las nueve ni ser inferior a siete. Lo que exceda de la jornada correspondiente al período de cua-

tro semanas, así como las que rebasen las nueve horas diarias de trabajo efectivo, tendrán la consideración de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se justifican, en el marco de las normas antes vistas, bajo la necesidad de “dar cumplimiento a la inexcusable exigencia de concluir los servicios... iniciados con anterioridad a la finalización de la jornada”.

Se trata, pues, de un trabajo con una jornada que, los propios trabajadores, entienden excesiva si se atiende a los requerimientos que exige el trabajo de conductor-repartidor. Más aún cuando la jornada se extiende por encima de lo que se considera jornada ordinaria, bajo la necesidad de acabar el servicio y aún cuando estas horas se computen como extraordinarias y se compensen como tales.

*“... yo he acabado a las 8.30 el primer viaje y a las 9 menos veinte vete a por el segundo. Que sí, que verdaderamente te lo pagan, otra vuelta pun te la pagan. Pero claro tú ya vas con el sol las 9 de la mañana y tienes que repartir otro viaje y luego tienes que recoger la devolución. O sea, te lo están pagando pero tú lo que ves es que empiezas a darle vueltas a la*

*cabeza, y la madre que me parió, y ahora tengo que dar otro viaje más y ahora tengo que recoger; tú mismo ya empiezas...”.*

En otros supuestos, son los mismos trabajadores los que están dispuestos a alargar su jornada por la necesidad de incrementar su salario. Es el caso de los contratados a producción por la empresa.

*“A los de producción es la propia empresa la que les presiona para que no hagan ocho horas. Porque si hacen ocho horitas ya saben lo que les van a dar, les van a dar el mínimo. Y a lo mejor un mes sí les interesa (a los trabajadores) pero cuando ven lo que cobran ellos mismos son los que le dicen a la empresa: dame curro”.*

De forma gradual, conforme el sector ha ido creciendo y las empresas consolidándose, los trabajadores organizados han ido tomando conciencia de la importancia de mejorar sus condiciones de trabajo en lo que a la salud laboral se refiere. Algunos delegados de prevención, como representantes de sus compañeros en materia de seguridad y salud en el seno de la empresa, nos relatan las mejoras conseguidas desde que apareció la Ley de Prevención

de Riesgos Laborales y ellos iniciaron su labor sindical para controlar el cumplimiento de la norma y negociar mejoras de esta ley de mínimos.

*“En salud laboral nosotros tuvimos problemas, antes no teníamos extintores ni nada de nada. Teníamos la verja de seguridad que no era ni verja, eran cuatro palos puestos ahí detrás. En salud laboral ahora exigimos, antiguamente no teníamos ni carro para llevar cajas y ahora si no tenemos carro no salimos a repartir”.*

*“... ahora tenemos furgonetas con aire acondicionado y es el primer año”.*

Al mismo tiempo, los trabajadores contratados han ido siendo sustituidos por autónomos y un número incontrolable de trabajadores subcontratados sin prácticamente ninguna protección laboral y garantía social.

*“... lo que pasa con el tema éste de autónomos es que luego es mal pagar a los otros (a los subcontratados), los pagan muy mal...”.*

Estos trabajadores viven con la inseguridad que les provoca el saberse que parecen ser un colectivo en extinción, abocados a ser sustituidos por trabajadores autóno-





mos con personal subcontratado a su cargo.

*“Somos los únicos conductores fijos de plantilla, somos los únicos que hay en Madrid, en toda España son autónomos...”.*

*“... un cuerpo a extinguir, tío. Que palma uno y no lo renuevan como plantilla, meten un autónomo o no meten a nadie”.*

Este sentimiento de inseguridad que albergan por su futuro se entremezcla con otros sentimientos: se conciben como un colectivo “privilegiado”; un sentimiento difícil de entender por aquellos que no trabajan en este sector, si se tienen en cuenta las condiciones de trabajo a las que están sometidos y lo que ello conlleva. Tal y como se irá analizando a lo largo de este trabajo.

*“Vuelvo a decir, en esos aspectos nosotros somos unos privilegiados porque tenemos un buen convenio, tenemos todo regulado y todo eso, pero eso no es lo que hay en el sector. En el sector lo único que hay es subcontratación, autónomos...”.*

- **Trabajador subcontratado.** El trabajador autónomo es contratado por la empresa para realizar un servicio. En

algunos casos, éste a su vez subcontrata trabajadores para asumir las labores de reparto. Los delegados de prevención y representantes legales de los trabajadores de diversas empresas nos transmiten las dificultades que tienen para tener conocimiento sobre el número de autónomos que intervienen en la empresa, el nivel de subcontratación que éstos asumen y hacer un seguimiento de las condiciones de aquéllos.

La empresa principal hace un cumplimiento de la ley, en algunos casos rayando la ilegalidad, por el abaratamiento que supone en costes la subcontratación de determinados servicios. Esta reducción en costes se deriva de las condiciones en las que los subcontratados realizan su trabajo: sin garantías de que se respeten los mínimos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y, en muchos casos, ni si quiera el Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo correspondiente.

En definitiva, realizan los servicios que los trabajadores en plantilla con cierta antigüedad en la empresa, concienciados de sus derechos, con cierta cultura preventiva y representados por un Comité de Empresa, no están dispuestos a desempeñar.

*“... han estado sacándoles trabajo a los jefes, a nuestros jefes, quieren que salga el trabajo y cuanto más barato mejor, quieren todo autónomos, si ellos tienen a otros contratados es su problema, pero que parte que él paga sus cuotas, la empresa se lava las manos y no le da más, o sea, no paga ni las cuotas a la seguridad social...”.*

*“Se quieren quedar cuatro, cinco o seis contratados y autónomos grandes que tengan 200 o 300 subcontratados. Luis está con nosotros pero este tío tiene un taxi, reparte maletas en el aeropuerto, lleva bebidas... Mira, un día que le vi en El Corte Inglés y le digo: pero qué haces tú aquí, si me han mandado a mí. Y me dice: no, es que estoy repartiendo para El Corte Inglés a través de la empresa X. Pero no era para otra empresa, ¿comprendes?. Cada vez que trabajan para nosotros se van cambiando de traje. Claro, ellos entregan mil efectivos, porque ellos contratan direcciones no contratan personas.*

Los delegados no tienen forma de conocer realmente la situación, mucho menos con-

trolar/mejorar las condiciones de estos trabajadores subcontratados.

*“Date cuenta que nosotros, una persona normal, puede hacer en su distrito y tal pues 60 o 70 entregas por la mañana... esta gente está haciendo 100, 120”.*

Y ello porque estos trabajadores subcontratados acaban siendo falsos autónomos dependientes de los encargos de un intermediario que negocia con la empresa principal. Dependen de ello para subsistir, no tienen posibilidad de intervenir para decidir la mejor oferta. Aceptan las condiciones que se les ofrecen sin atreverse a discutir-las, y están en una situación incluso peor que los trabajadores por cuenta ajena.

*“Pero es que están jodiendo al que reparte. Quien sale mal es el que está haciendo un trabajo miserablemente por dinero, miserable porque ellos trabajan en peores condiciones, les tratan como antiguamente en los años 70. Aquí, les tratan mal y les pagan mal, les tienen asegurados al mínimo, les hacen un contrato al mínimo que haya...”.*

*“Todo está legal cuando aparcan por la mañana en nuestra empresa.*



*Luego en la ruta nadie sabe con quien acaba. Los 70 conductores que están dentro de la empresa (en plantilla) están legales, porque nosotros mismos cuando vemos a alguien ilegal lo decimos: ¿y se hijo puta qué hace aquí?”.*

*“Cogen servicios malos de los que no quiere nadie, tienen a un tío (un autónomo) para hacer servicios malos. Pero eso les interesa, porque les sacan las castañas del fuego de esto que no quiere nadie y a cambio les tienen que compensar; una planta más, un edificio más, un buen distrito... y meten allí a un tío que se saca 600 mil pesetas al mes y, luego al subcontratado le pagan 150 o 180, lo que le den, y todo lo que genere de más para ellos (para el autónomo)”.*

*“Yo me encuentro trabajando a gente, a compañeros, que van por la M-30 te pitan y ni puta idea, no sé quien son. O te lo encuentras en un portal, que vas a hacer un servicio fijo de otro lado (de una empresa que trabaja para ellos) y yo pasar paquetes de otra cosa y me lo vuelvo a encontrar, qué pasa chaval. Voy al día siguiente y me lo encuentro en la nave y no tengo*

*ni puta idea de quien es. Le pregunto a David: oye es que no sé, el otro día había uno ahí en Islas Filipinas. Ah, pues eso lo lleva tal. Voy para allá: qué pasa que tienes a un subcontratado. Yo no, lo hago yo. Pero si es que había un tío vestido con el uniforme de la empresa y no eras tú...”.*

- **Trabajador cooperativista.** Un colectivo de trabajadores anteriormente asalariados decidieron unirse para crear una cooperativa de trabajo asociado. Son autónomos pero pertenecientes a una cooperativa que ellos mismos tuvieron la iniciativa de poner en marcha. Las peculiaridades de estos trabajadores vienen dadas por su doble condición de trabajadores-autónomos.

Como trabajadores están sometidos a los mismos condicionantes vistos para los trabajadores asalariados: **cumplir con una jornada** impuesta por la empresa que contrata sus servicios y un cliente receptor de un “pedido” y, en última instancia, **realizar un servicio**. Todo ello en el marco de unas condiciones que impone el sector del reparto con los riesgos que más adelante se analizarán.

Como autónomos se convierten en “empresarios” y, como tales tienen unas peculiaridades

dades que les hacen diferentes a los trabajadores contratados:

**1. Son los responsables de buscar el trabajo a realizar: Tienen que conseguir que una empresa contrate sus servicios.**

*“Nos lo hemos currado desde el principio y nos han engañado por todos los lados”.*

**2. Se sienten desprotegidos en cuanto a la cobertura de la seguridad social.**

*“Por otro lado la seguridad social hasta hace muy poquito no nos cubría prácticamente hasta 15 días o 20, ahora afortunadamente nos cubre...”.*

*“En autónomos andamos muy desprotegidos, luego tienes otra cosa que en el momento que tienes un accidente, una enfermedad larga, pues como lo que cobras es un poquito irrisorio de la seguridad social pues no te cubren, no te cubre las necesidades”.*

*“Encima de lo que cobras, que cobras poco, tienes que pagar lo de la seguridad social. Por eso digo, que el tema autónomo está muy complicado. Ya no sólo por la inseguridad en el trabajo, sino también por las presta-*

*ciones que la seguridad social te da. Que no cubre, no cubre”.*

**Asumen los riesgos de su condición de autónomos en cuanto a la Inseguridad sobre el trabajo e imposibilidad de darse de baja por enfermedad.** Como se comentaba antes, tienen que buscar una empresa que contrate sus servicios. Su compromiso con la empresa contratante va más allá de lo establecido en un acuerdo escrito; su futuro trabajo depende de que, efectivamente, cumplan con lo pactado y eso les lleva a realizar el trabajo con independencia, por ejemplo, de que sufran en ese momento un problema de salud.

Esta autoorganización les lleva a cometer excesos. Se podría decir que se autoexplotan, por falta de un marco legal que regule esta actividad en lo laboral y en la protección social, por la competencia en el mercado y por las épocas de crisis.

*“ Lo que es verdad... es que nosotros estamos en ese aspecto un poco desamparados. Empezando porque partimos de ser autónomos y tenemos que buscarnos la forma de trabajo... y que salga bien no depende de X, dependemos de que tiene que salir el trabajo bien .Entonces estás un poquito supeditado a que si no sale*



*bien enseguida aquella persona que te da trabajo...”.*

*“Tiene que ser que estés hecho polvo, que te diga la mujer: tú no te mueves de aquí. Porque yo me he ido a trabajar hasta mareado y con fiebre, porque no puedes perder un día de trabajar; día que pierdes día que no cobras. Aquí no puedes decir me duele el dedo y no voy a trabajar. Aquí tienes que venir como perico por su casa...”.*

*“Es que el problema en este aspecto es que cuando eres autónomo no te constipas, no te pones malo, no tienes hijos y hay una serie de cosas que te pierdes, pero que te pierdes casi por obligación”.*

*“Y ten en cuenta que nosotros somos autónomos, yo cuando se pone malo uno llamo a uno (un suplente) y quien cobra es esa persona. Si por ejemplo, él se pone malo con cuarenta de fiebre, como autónomo, si está dos días en la cama no vas a cobrar por enfermedad. Es la desgracia que tenemos los autónomos, mucho cambio de gobierno pero nos da lo mismo. Entonces la persona que yo le pongo en su puesto es el que cobra, pero*

*encima él no cobra y tiene aquí unas retenciones que las tiene todos los días, que las tiene que asumir igual cobre o no cobre”.*

*“Pero no se tiene en cuenta el trabajo del autónomo, que es el riesgo y la aventura constante y su vida puede cambiar en un minuto de una manera radical, por un accidente, por un robo...”.*

**3. Tienen que hacer frente a una serie de gastos,** entre ellos, los que se derivan de poner a disposición del servicio de la empresa contratante el vehículo. Además, corren con los gastos para la cobertura de enfermedad, muerte por accidente...

*“... te lías a pagar, seguro de aquí, seguro de allá...”.*

**4. Tienen que negociar sus propias condiciones de trabajo.** Los trabajadores son conscientes de las conquistas que han ido consiguiendo con el tiempo.

*“... todo eso viene a constancia a que nosotros, nuestros recursos, nos lo sabemos administrar gracias al trabajo de nuestra gente, de todos en general, pero la plataforma que consigue eso es la plataforma que está negociando con el patrón, que intenta*

*que se nos reconozcan los derechos que más o menos anteriormente teníamos...”.*

Estas son algunas de las mejoras negociadas:

- Las revisiones médicas a cargo de la empresa.
- Seguro de furgoneta
- Supresión del cobro

*“... quitarnos el tema del cobro supuso cierto desahogo. Era quitarnos el miedo de llevar la recaudación en el vehículo y ganar tiempo de trabajo”.*

Pero sus ansias de mejorar siguen estando presentes. Estas son, entre otras, algunas de sus aspiraciones:

*“y tenemos muchas perspectivas de futuro, muchos sueños que ya no van siendo tan sueños sino que son más realidades y, bueno, se puede abrir la vista a otros campos, hay varias cosas en proyecto”.*

*“tenemos una meta que queremos conseguir; bueno, esa tardará un poco más. Pero yo creo que si no podemos llegar a igualar la relación laboral, pues queremos llegar a*

*implantar el segundo tramo de autónomo para que todo el mundo tenga una base más alta de cotización. Eso sería una seguridad social muy importante”.*

*“El tema de los pesos pues es una cosa que la tenemos como prioridad y que estamos luchando por ello. Pensamos que se va a conseguir y será bueno para todos, para la empresa, para el transportista, para todo el mundo”.*

**5. Están condicionados a las exigencias del editor.** Las condiciones de su trabajo vienen impuestas por una empresa que contrata sus servicios, pero también por las necesidades de un editor que saca a la venta un producto cuyo peso, volumen y característica varía, casi continuamente, por unas necesidades concretas de promociones y venta. Todo ello repercute en el trabajo que deberán desempeñar los repartidores: en la carga que manipulan y en la jornada (por la necesidad de hacer dobles vueltas). Se trata, pues, de condiciones fijadas por un tercero con el que no tienen relación directa y con el que, en última instancia, no cabe la negociación y/o la responsabilidad de exigir condiciones de trabajo concretas.



*“... no sé cuántas publicaciones que como está pactada por unos kilos si me sobredimensionan pues tienes que dar una doble vuelta, doblar tu jornada. Siempre estamos supeditados a la exigencia del editor”.*

**6. Tienen una dependencia directa de los intermediarios.** En la práctica, los cooperativistas trabajan para una empresa que contrata sus servicios a través de un intermediario. Sus condiciones de trabajo son, por tanto, diferentes y cuanto menos independientes de las condiciones de los trabajadores asalariados de la empresa principal.

*“... tenemos a un intermediario entre una empresa que nos da el trabajo a nosotros. Cuando nosotros deberíamos estar reglados por esa misma empresa, siendo trabajadores de esa empresa que nos da el trabajo”.*

## 2. CONVENIOS COLECTIVOS

En el sector existen diversos colectivos que realizan el mismo trabajo. A continuación se va a analizar al **trabajador asalariado**. Para ello se toman como referencia las definiciones que se derivan del convenio colectivo correspondiente.

Eso lleva a enumerar una serie de actividades que como conductores están obligados a realizar. Actividades que no se limitan, como se verá, a la conducción y/o el reparto (en el caso de conductores-repartidores) sino que implican una larga lista de tareas auxiliares. Asimismo, se analizará la jornada a la que, en teoría, deben someterse los trabajadores y las horas extraordinarias que deberán realizar en aras de llevar a buen término un servicio impuesto por la empresa.

### Transporte de mercancías por carretera y operadores de transporte de la Comunidad de Madrid

#### - Conductor mecánico

*Es el empleado que, estando en posesión del permiso de conducción de la clase “C + E”, se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando, si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el*

---

Los textos en cursiva hacen referencia a lo contenido en el convenio colectivo correspondiente.

*servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiere, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía.*

- **La única formación requerida es la de estar en posesión del permiso de circulación.** Y, sin embargo, el conductor habilitado se supone estará capacitado con esa formación para intervenir en las reparaciones del vehículo.
- **La misma formación les habilita para hacerse responsable del vehículo propiedad de la empresa y de la carga que transporte.** Sin entrar a valorar las consecuencias de esta obligación esto implica una "actividad" más:

*"Llegas a la ruta y tienes que mirar a la gente que hay por si llega el clásico chorizo que te roba la furgoneta, o te roba el género de la furgoneta, o te roba la cazadora, o te abre la furgoneta y te quita el móvil, el tabaco..."*

- **En este punto cabría reflexionar si esta formación, que por otra parte corre a cargo del trabajador (de su tiempo y su dinero), es suficiente** para desempeñar tantas funciones y asumir toda la responsabilidad que se les exige.

Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

- **Se le obliga a cumplir con un recorrido pactado y/o determinar cuál es el más adecuado para dar el servicio.** En última instancia, es el responsable de garantizar el cumplimiento de un trabajo.

*"Al supervisor lo que le interesa es que saques el trabajo, la seguridad le da igual, corre, corre..."*

- Se podría decir que **se transmite al trabajador el poder de organización del empresario.** Bajo el mandato, eso sí, de que el servicio quede cubierto. Esta libertad que se le otorga al trabajador para que se autoorganice tiene un lado perverso, pues les lleva a cometer excesos en el tiempo y en el ritmo de trabajo, en los descansos y en las atenciones médicas y ello, porque si bien son ellos





los que organizan su trabajo, es el empresario el que determina el servicio a realizar.

### **Jornada**

*La jornada efectiva será de 1768 horas anuales de trabajo efectivo. El cómputo de ésta se realizará en términos de media diaria de ocho horas y semanal de cuarenta horas por períodos de cuatro semanas consecutivas sin que la jornada ordinaria diaria pueda ser inferior a siete ni superior a nueve.*

### **Horas extraordinarias**

*Dadas las especiales características de esta actividad, los trabajadores se comprometen a realizar las estrictamente necesarias para dar cumplimiento a la inexcusable exigencia de concluir los servicios de carretera, obras, recogida, reparto, carga o descarga de los vehículo y preparación de la documentación de los mismos que estén iniciados con anterioridad a la finalización de la jornada normal diaria de trabajo, respetándose en todo caso los topes legales.*

*Las horas de trabajo efectivo que rebasen el máximo legal semanal, pero no superen la jornada ordinaria que en cómputo de cuatro semanas corresponda, según se*

*establece en el artículo 8, no tendrán naturaleza de extraordinarias. Las que excedan de la jornada correspondiente al período de cuatro semanas, así como las que rebasen las nueve horas diarias de trabajo efectivo, tendrán la naturaleza de horas extraordinarias.*

**Esta jornada va a ser siempre excesiva** pero dentro de lo permitido legalmente, pues se justificará bajo las necesidades impuestas por la obligación de dar término a un servicio iniciado y no acabado y tendrán la consideración de horas extraordinarias. El problema no es que se computen y se compensen como horas extras, el problema es que el trabajador no se puede limitar a hacer una jornada de ocho horas como en otros sectores de actividad.

*“Si el problema no es que te paguen las horas, que te las pagan... el problema es que sabes cuando empiezas pero nunca cuando acabas”.*

### **Plus de nocturnidad**

*Salvo que el salario del trabajo nocturno por su propia naturaleza se haya establecido atendiendo a esta circunstancia, o que se acuerde la compensación de este trabajo por descansos, el trabajador que preste servicio entre las diez de la noche y*

*las seis de la mañana, incluso en régimen de turnos, percibirá un plus de nocturnidad del veinte por ciento del salario base, plus convenio y antigüedad correspondiente a cada hora dentro de dicho período.*

#### **- Conductor-repartidor de vehículos ligeros**

*Es el empleado que, aun estando en posesión de carné de conducir de clase superior se contrata para conducir vehículos ligeros. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de éste y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar la mercancía.*

- **Las exigencias para estos trabajadores, que además de conductores son repartidores, son las mismas que para el conductor mecánico** (tener el permiso de circulación, colaborar en las labores de reparación del vehículo, proteger la carga y el vehículo), Con la misma posibilidad de autoorganización y con la misma exigencia de cumplir con unos repartos impuestos por la empresa.

*“Y luego somos el eslabón final de una empresa de transporte, porque todos los ingenieros que hay aquí, toda la mecánica, todos los mozos no influyen para nada. Tú eres el que recoge los paquetes y el que los entrega, tú eres el responsable de que funcione bien la empresa...”*

*“En cualquier otro sistema de trabajo pues igual hacen un receso, pero en el nuestro no puede ser, sobre todo en la primera vuelta no puede ser. Tienes que seguir hasta que terminas, pase lo que pase, porque la prensa hay que repartirla, si llueve, si nieva si lo que sea pero tú tienes que seguir...”*

- **Pero además, deberán realizar la recogida y el reparto.** Los trabajadores recogerán la carga del almacén. La colocarán, con ayuda o sin ella, en la furgoneta en función de la dirección a la que vayan destinados e iniciarán el reparto.

*“Ahora cargamos la furgoneta nosotros solos todos los días cuando otras veces, si quieren echarnos una mano por la tarde, nos cargan un palet y van dos personas a cargar. Pero ahora cargamos cuatro palets solamente una persona”.*



- **Recoger las devoluciones.** También tendrán que recoger la mercancía que le sobra al cliente. No hay un día concreto para recoger estas devoluciones ni se fija al cliente un peso máximo que podrá devolver en un día. Esto implica un trabajo añadido de manipulación de carga, de tiempo en el reparto...

*“La devolución... el problema es que no es una línea continua, pues hay clientes que cuando salen las publicaciones mensuales lo que hacen es vaciar el kiosco de las que salen el mes pasado y es cuando más peso cargas...”.*

- **Cumplimentar y preparar la documentación para realizar la ruta.** Las labores de reparto implican labores de trámites burocráticos.

*“Pero claro es que luego el trabajo no es únicamente agarrar, acercar el vehículo al muelle, cargar y punto. Todo eso tiene un trabajo de gestión, tienes que hacer reposiciones, retornos, tienes hojas de devoluciones que tienes que grapar, tienes facturación, tienes recibos de cobro, o sea, que eres un conductor pero tienes que hacer de todo”.*

- **“Dobles vueltas”.** En algunos casos los trabajadores tienen que hacer más de una ruta; bien porque en la primera acabaron antes de lo previsto o bien para no sobrecargar el vehículo y no superar lo permitido por la ley.

*“¿Qué hacen en cuanto ven que tú vas un poco mejor de lo debido en tiempo?, que te dan otra vuelta. ¿y qué significa dar otra vuelta?, pues es doblar las horas de trabajo. Si yo tengo un horario de trabajo de siete horas u ocho horas, como es normal en jornada continuada, pues si me lo doblas me voy a doce o catorce”.*

Además de las generales de conductor les corresponden las tareas que resulten de los usos y costumbres y de la naturaleza del servicio que realicen. A título meramente indicativo se relacionan a continuación las siguientes:

- **Cuando conduzca vehículos cisterna** deberá realizar respecto de su propio vehículo los siguientes cometidos:
  - Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas y sus accesorios, como tuberías, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevado-

res, calefactores, bombas de descarga y similares.

- *Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso subiendo a lo alto de las cisternas si ello fuese necesario; y realizar la purga de los depósitos de las cisternas antes de proceder a su descarga, con el fin de evitar la contaminación de los productos en los tanques de los clientes.*
- *Controlar las presiones y despresionar utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se le faciliten.*
- *Si las cisternas son de gases habrá de controlar presiones y comprobar, una vez efectuada la operación de carga y/o descarga, la estanqueidad de la valvulería de la cisterna, así como si la cantidad cargada se corresponde con los pesos máximos autorizados.*
- ***Cuando conduzca vehículos frigoríficos deberá:***
  - *Inspeccionar y vigilar el correcto funcionamiento del equipo de producción de frío durante el transcurso del transporte.*
- ***Cuando conduzca camiones portavehículos deberá:***
  - *Dirigir la estiba de la carga de forma que se asegure convenientemente, cuando proceda, la circulación de aire.*
  - *Efectuar el preenfriamiento de la caja del vehículo antes de iniciarse la carga.*
- ***Cuando conduzca camiones portavehículos deberá:***
  - *Cargar y sujetar los vehículos en el camión, así como descargarlos.*
- ***Cuando conduzca vehículos para transporte de áridos o provistos de grúa***
  - *tiene la obligación de realizar las operaciones necesarias para la carga y descarga de los áridos y el manejo de la grúa.*
- ***El conductor de empresas de mudanzas y guardamuebles***
  - *colaborará activamente en los trabajos propios de la mudanza o servicio que realice el vehículo que conduzca.*



- **Quando conduzca furgones de negro humo**, aparte de inspeccionar el estado, limpieza y conservación de los mismos y sus bocas de carga y descarga, deberá empalmar y desempalmar las mangueras de carga y descarga del propio vehículo cuando así lo exija el servicio.
- En este punto, sólo queda poner de manifiesto las innumerables funciones que deberán llevar a cabo los conductores. Se les presuponen tantas que ni siquiera el convenio las enumera todas, si no que muy al contrario deja la posibilidad de que se amplíen “según los usos y costumbres”.

### Entrega domiciliaria

#### - Clasificador-repartidor-conductor

Es el trabajador que, estando en posesión del adecuado permiso de conducir en vigor, realiza trabajos de recogida, transporte y entrega de envíos postales con vehículo proporcionado por la empresa cuyo PMA no excederá de 3500 kgs., debiendo cubrir el recorrido previsto en los horarios estipulados, salvo imprevistos justificados. El desarrollo de su labor incluye la participación en la carga y descarga del vehículo,

*informe diario si se le exige del trayecto efectuado así como del estado del vehículo y de los consumos del mismo, comprende las labores complementarias necesarias para el correcto mantenimiento, funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo.*

#### Jornada

*La jornada de trabajo será de 39 horas semanales o su equivalente anual. El trabajo, en aquellos casos que así se indique por existir rendimientos mínimos se entenderá efectuado a tarea.*

*La jornada podrá ser continuada o partida, y extenderse desde las “0” a las “24” horas de cada día, de lunes a sábado; para ello, así como a efectos de horas extraordinarias, podrá acordarse a nivel de cada empresa entre los representantes de la misma y de los trabajadores el horario de inicio y finalización de la jornada y también el cómputo bimensual de la misma a los efectos de horas extraordinarias.*

- Esta posibilidad de que la jornada pueda extenderse desde las “0” a las “24” horas, de lunes a sábado, deriva en una pérdida absoluta, por parte del trabajador, del control sobre su tiempo de trabajo, y por ende, de su tiempo de

ocio, del tiempo dedicado a la familia, a los amigos...

*“Es que no tienes horas de entrar ni de salida. Nunca sé lo que voy a hacer mañana. Sé lo que hago hoy, en este momento, luego lo mismo suena el teléfono a las tres de la mañana, a las cuatro como que no suena”.*

### **Plus de zona**

*Viene determinado por el número de habitantes de la población donde desarrolla su trabajo el personal contratado. Si lo realizan en dos poblaciones o si existiere desplazamiento ocasional, regirá el plus de la población de más habitantes.*

### **Hora extraordinarias**

*De mutuo acuerdo podrán ser compensadas con períodos de descanso que se disfrutará dentro de los dos meses siguientes a su realización excluyéndose en estos dos meses el período de disfrute de vacaciones. En el supuesto de no existir acuerdo para su compensación por descanso, y sin perjuicio del valor que pueda fijarse en ámbitos inferiores, se establece un valor mínimo de la hora extraordinaria el importe de ordinaria incrementado en 15%.*

### **Gastos de desplazamiento**

*Los gastos de desplazamiento resarcen al trabajador de los gastos que por dicho concepto efectúa éste en los desplazamientos necesarios por causa de su trabajo y por orden de la empresa.*

*Los empleados que, para la realización de su trabajo, por acuerdo entre partes, utilicen su vehículo a motor, tendrán las siguientes compensaciones:*

- *Por coche, 0,28 Euros/km*
- *Por motocicleta, 0,15 Euros/km*
- *Por ciclomotor, 0,13 Euros/km*

*Estos importes corresponden al presente ejercicio de 2003, incrementándose obligatoriamente en los años siguientes un 3% cada año.*

*La empresa diseñará los partes correspondientes para el control de los kilómetros realizados, pudiendo diseñar rutas teóricas y liquidar por los kilómetros previstos, con independencia de los realizados.*

### **Plus de nocturnidad**

*La retribución de las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 y las 6 horas, se verá incrementada en*



*un 25% sobre el salario base hora de su categoría profesional. Quedan exceptuados de esta medida aquellos contratos de trabajo que se hallan establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.*

### **Rendimiento mínimo exigible**

*En aquellas empresas que de forma colectiva se hubiere pactado un sistema de trabajo a tarea se establecerán rendimientos mínimos exigibles.*

*Se establece como forma básica para su implantación la media del año anterior realizada en la zona en número cuantitativo.*

*Si la zona geográfica no varía y lo hace el número de envíos, podrá pactarse un nuevo rendimiento mínimo exigible dentro de su jornada laboral entre la empresa y los representantes de los trabajadores o entre las partes.*

### **Empresas de mensajería**

- **Mensajero:** *Es el trabajador cuya actividad consiste en la realización personal de los servicios de recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos, mercancías y pequeña paquetería en general. Los servicios a realizar*

*y las rutas a recorrer les serán marcadas en cada momento por el Jefe de Tráfico pudiendo aquéllas ser variables o estar adscrito, con carácter siempre temporal, a la realización de diligencias para uno o varios clientes fijos.*

- **Conductor de vehículos ligeros de mensajería:** *Es el empleado por cuenta ajena que conduce un vehículo ligero de cuatro ruedas, propiedad de la empresa, cuya actividad consiste en la realización personal de los servicios de recogida, trámite, custodia y entrega de documentos, mercancías y pequeña paquetería en general.*

**El problema es que el trabajador deberá conocer en todo momento las necesidades de los clientes: horarios, tipo de mercancía....**

*“Tienes que cumplir con el reparto, no vale que digas es que el cliente no estaba... tienes que adivinar dónde estará el cliente para hacer tu trabajo”.*

- **Andarín:** *Su función se reduce a realizar misiones de pequeño transporte dentro de un limitado radio de acción, siguiendo las instrucciones emanadas en cada caso del encargado de organizar el servicio.*

*Para efectuar su trabajo el andarán utilizará los medios públicos de transporte, urbanos y/o interurbanos, o bien cuando las distancias a recorrer razonablemente lo permitan, realizará el servicio andando.*

### **Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia**

- **Conductor de ambulancias:** *Es el empleado contratado para conducir los vehículos de asistencia sanitaria, estando en posesión del correspondiente permiso de conducir. Realizará las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación, que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio.*
- **Es importantes señalar que al conductor se le exige, en este caso, como tarea complementaria a la conducción “las relacionadas con el enfermo y/o accidentado”. No se detallan cuáles son dichas tareas ni la formación que ha de tener el trabajador para ello.** A este respecto el convenio, sólo contempla la obligación que tiene la empresa de asumir

esa formación, pero tampoco dice en qué consiste y, en todo caso, se deja en manos de la entidad-cliente del servicio para que determina cuál habrá de ser.

### **Horas de presencia**

*Dadas las especiales características que concurren en este sector, como consecuencia de la permanente disponibilidad del personal de movimiento para atender estos servicios públicos, que conlleva la existencia de las horas de presencia establecidas en el artículo 22 del presente convenio, éstas no pueden tener la consideración de tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, no son computables, según establece expresamente el RD 1561/95, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.*

*El citado artículo 22 establece que se considerará como tiempo de presencia aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición de la empresa sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares.*

### **Horas extraordinarias**

*Tendrán tal consideración las horas de trabajo efectivo que superen la jornada ordi-*





*itaria y se abonarán con un recargo del 75% sobre el precio que resulta para la hora ordinaria o de presencia.*

### Retribución específica del trabajo nocturno

*El trabajador que preste servicio entre las 22 horas y las 6, percibirá un incremento sobre el salario base que le correspondiera, por cada hora de trabajo en dicho horario, de un 10%.*

### Jornada

*La jornada ordinaria de trabajo para el personal que no sea de movimiento será de 40 horas de trabajo a la semana o la legal que en cada momento exista.*

*La jornada de trabajo para el personal de movimiento será de 40 horas semanales y de 1800 horas/año de trabajo efectivo, que se computará en 160 horas cuatrisesmanales de trabajo efectivo, más 60 horas de presencia en el mismo período.*

*Tiempo de trabajo efectivo es aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de*

*transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte, sus pasajeros o su carga.*

- **La jornada de estos trabajadores no sólo puede considerarse excesiva**, si se tiene en cuenta el número de horas previsto y el tipo de trabajo que realizan (no se debe olvidar que se dedican al traslado de enfermos), sino que además sólo se consideran horas de trabajo las propias de la conducción y como tales se retribuyen. Todas las tareas auxiliares, en consecuencia, se deben realizar (pues son obligatorias y se entiende forman parte de su trabajo), pero correrán a cargo del tiempo del trabajador bajo la exigencia de hacer "horas de presencia". **Este epígrafe del convenio posibilita una organización del trabajo en la que se considera al trabajador como un mero instrumento de trabajo, ignorando sus necesidades humanas básicas de descanso, vida extralaboral y salud física y mental.**

*La jornada máxima diaria no deberá superar las nueve horas de trabajo efectivo, ni menos de seis horas, a efectos de pago de horas extraordinarias, exceptuándose los*

*servicios de largo recorrido que no pueden interrumpirse, de forma que en éstos el trabajador descansará la jornada laboral inmediata, las horas sobrepasadas.*

*En todo caso, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por la empresa con tiempo de descanso equivalente siempre que el trabajador esté de acuerdo.*

*El descanso mínimo entre jornada y jornada será de doce horas.*

*Las empresas están facultadas para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal para asegurar la atención preventiva y real, desde las cero a las veinticuatro horas, durante trescientos sesenta y cinco días al año.*

- **De nuevo, la organización del trabajo se basa en principios injustos donde el trabajador no entra en consideración más que para asumir unas órdenes y realizar unas tareas que han planificado otros.** La instrumentalización del trabajador es brutal, parece se le considera como un engranaje más de la maquinaria concebida para la producción y/o prestación de un servicio.

*Estos turnos serán rotativos o fijos.*

*Los trabajadores (personal de movimiento), que deseen ser adscritos a turnos de trabajo de 8 horas diarias, deberán solicitarlo por escrito a las empresas, que los asignará por orden de prioridad en la solicitud. La jornada realizada por estos trabajadores, se prestará de forma continuada.*

*El porcentaje de trabajadores asignados a este turno, no superará el 20% de la plantilla de la empresa, salvo que las necesidades de la misma así lo requieran.*

*En aquellas empresas en las que el número de trabajadores sea inferior a cincuenta, y no estén en disposición de asumir el anterior porcentaje, el mismo será establecido por la Comisión Paritaria del convenio.*

### **Dispositivo de localización**

*Las empresas podrán ofertar a los trabajadores que estimen oportuno, la posibilidad de permanecer a disposición de la empresa mediante un dispositivo de localización en las condiciones que detallan a continuación:*

1. *Sólo será aplicable a los trabajadores que, por razones del servicio, deban permanecer disponibles y localizados desde las cero a las veinticuatro horas, mediante el medio técnico de localización*



*correspondiente, que será facilitado por la empresa, para acudir a aquellos servicios no programados que surjan.*

2. *La aceptación de esta oferta por el trabajador en plantilla, deberá ser voluntaria, sin que su negativa le pueda acarrear cambio alguno en sus condiciones*

*de trabajo, ni movilidad de ningún tipo. Si el trabajador que acepte el dispositivo de localización, quiere posteriormente renunciar a este sistema de trabajo, deberá comunicarlo a la empresa por escrito con un mes de antelación, volviendo a sus anteriores condiciones de trabajo.*

<b>Trabajadores asalariados: tipología</b>	
<b>Transporte de mercancías</b>	Conductor mecánico Conductor-repartidor de vehículos ligeros
<b>Entrega domiciliaria</b>	Clasificador-repartidor-conductor
<b>Empresas de mensajería</b>	Mensajero Conductor de vehículos ligeros de mensajería Andarín
<b>Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia</b>	Conductor de ambulancias



**Presentación**

**I. El Transporte, sector estratégico**

**II. Construcción mental de los repartidores**

**Descripción del trabajo**

**La salud**

**El tiempo**

**Relaciones laborales**

**III. Accidentes laborales en carretera**

**IV. Relaciones industriales**

**Tipología de los trabajadores del sector**

**Convenios colectivos**

**V. Riesgos**

**VI. Propuestas**

**Anexo legislativo**

# **Riesgos**





### RIESGOS

**1. Trabajo en la oscuridad.** El trabajo puede desarrollarse en momentos de oscuridad total o parcial. Esto implica un esfuerzo visual importante. En otros casos, son las tareas accesorias las que exigen ese esfuerzo: lectura y comprobación de albaranes, búsqueda de direcciones en mapas y callejeros... El resultado final es la pérdida de visión y su influencia sobre otras afecciones oculares.

*“ Yo tengo la tensión de los ojos alta, a mi edad la tengo alta. Tengo riesgo de que me pegue un derrame de estos, de retina ocular...”.*

*“... trabajamos mucho de noche. Algunos nos ponemos un foquito dentro del coche para tratar de ver unos listados, porque tienes que ir viendo si llevas cantidades, ir buscando las publicaciones y por la noche no ves nada. Te vuelves loco, la vista va forzada”.*

*“... todos hemos perdido la vista, es así porque los vehículos van provistos de una luz interior pero los albaranes, a lo mejor por la tinta, no se ven. Yo los veo mirándolos, incluso, en los faros de los coches; a ver cuanto llevan de uno y cuanto llevan de otro...”.*

*“Sí, sí yo tengo 38 años veía bien y ahora con 42 y me tengo que poner gafas... porque ya no veo”.*

**2. Riesgos derivados de las inclemencias atmosféricas.** El trabajo de descarga, y en algunos casos también el de carga, se realiza a la interperie. Además de los inconvenientes y el perjuicio para la salud que supone trabajar con temperaturas molestas por frío, o por calor, la climatología puede tener una influencia decisiva en la seguridad.

Las dificultades de visibilidad por la existencia de niebla, humos... y otros fenómenos atmosféricos como la lluvia, el viento influyen significativamente en la conducción. Las posibilidades de tener un accidente se incrementan notablemente bajo estas condiciones, también para el supuesto de los repartidores que realizan su trabajo a pie.

*“ Aparte de los constipados, pulmonías, que ha habido alguna por aquí también, neumonías... el riesgo que también corremos es que no hacemos carretera (muchos kilómetros) pero tenemos que ir a Torrejón, de Torrejón tenemos que ir a Madrid. El día de la nevada fuerte de este año, muchas rutas no terminaron. Es que*

*no se podía circular por Madrid. Hubo gente que no pudieron terminar, porque claro estaba todo nevado y es que la furgoneta, es que se te iba. Con el riesgo también de darte un golpe, tener un accidente.. y cosas de esas”.*

*“Lo del tráfico en invierno sufrimos todo tipo de inclemencias subes en el coche, te bajas abajo, pisas en un charco, vas con el pie mojado, arrancas y ves que se te resbala el pie del freno según vas a frenar. O que se te cala el coche... Sufres todo tipo de inclemencias en invierno; está lloviendo, las revistas se mojan, te paras, pero no deja de llover. Y al final no importa, tienes que seguir; lloviendo o no lloviendo”.*

**3. Riesgos por temperaturas extremas y/o inadecuadas.** En algunos casos los vehículos no disponen de un sistema de climatización que garantice, al menos en el interior de la furgoneta, una temperatura adecuada. O bien, ese sistema es insuficiente o inadecuado. Por otro lado, ni siquiera encuentran un apoyo legal que les sirva de base para exigir tales medidas.

*“No aguantas, en verano como dejes la furgoneta al sol y entres, el golpe de calor que te da, te quemas. Como toques las bandejas, te quemas”.*

*“Con respecto al tema del calor, la Inspección ha dicho que el vehículo no es un puesto de trabajo, que nuestro puesto de trabajo es la calle. Luego cada año cambian las temperaturas, el termómetro del inspector marcaba 50 grados pero no es un puesto de trabajo. Según la ley un puesto de trabajo es una oficina, una tienda... esto no es un puesto de trabajo”.*

Algunos de los efectos de las temperaturas inadecuadas por frío o por calor son:

#### **Efectos del frío**

- Entumecimiento de pies y manos.
- Disminución de la sensibilidad.
- Torpeza.
- Congelación: mejillas, orejas, dedos de pies y manos.
- Pérdida de concentración.
- Confusión.
- Pérdida de coordinación.

#### **Efectos del calor**

- Sensación de malestar.
- Mareo y náuseas.
- Dolor de cabeza.
- Disminución del rendimiento.
- Cambios emocionales (irritabilidad...).





#### 4. Trazado del terreno, de la vía, o de la carretera con dificultades o, bien, irregular.

Las vías urbanas no están preparadas para facilitar las labores de transporte y de recogida y reparto. Ni en cuestión de diseño de trazados urbanísticos (los cascos históricos suelen estar formados por callejuelas angostas e intrincadas por donde se dificulta la posibilidad de circular), ni en el número de zonas reservadas para la carga y descarga.

*“Eso creo que no hace falta ni que lo expliquemos nosotros, es que se ve. Cualquiera que tenga una mínima noción del transporte y mire las cargas y descargas que hay, los horarios que hay para descargar... verá que no cuadran los números para nada...”.*

Un problema añadido a la falta de zonas reservadas para la carga y descarga es la falta de respeto por parte del resto de automovilistas de estas áreas; de hecho los transportistas-repartidores afirman encontrarse, casi a diario, con dichas zonas ya ocupadas por vehículos privados.

*“Las cargas y descargas, por desgracia, hay pocas y la mayoría están siempre llenas. Y algunos, si tuviéramos que repartir en el carga y descarga, se nos haría eterno”.*

*“Sí, pero están llenas de turismo, no de servicio público. Siempre hay turistas. Y nosotros somos los que pagamos los impuestos y esas son áreas para el servicio público y no para turismos particulares”.*

Por otra parte, cabe señalar que el nivel de obras que viene soportando Madrid en los últimos años y los cambios en la organización de la ciudad dificultan aún más el trabajo de este colectivo.

*“Luego otra cosa en Madrid lo que es el área central, está cada día peor, el alcalde cada día nos lo pone más complicado porque ya están las obras delimitadas de ocho a once de la mañana, están peatonalizando casi todo el centro... no sé como lo quieren que trabajemos, cada día es más difícil”.*

Todo este entramado que constituye el entorno laboral del repartidor influye directamente sobre su salud; condiciona el ritmo de trabajo, el cumplimiento de la jornada, dificulta la manipulación de la carga... y, en definitiva, hace más penoso y estresante su trabajo.

#### 5. Riesgos derivados de los desplazamientos (por conducción de vehículos, por

atropellos, golpes o choques con los vehículos). La siniestralidad laboral relacionada con el transporte incluye tanto los accidentes ocurridos en los desplazamientos in itinere como los ocurridos durante la jornada de trabajo. Sin entrar a detallar mucho la problemática que existe respecto a la consideración del accidente de trabajo del conductor como un accidente de tráfico cabe señalar que los accidentes mortales en carretera no son tan frecuentes como cabría esperar.

*“Realmente la siniestralidad por accidente no es demasiado alta”.*

Si bien están presentes y, con todo, no se incluyen en la planificación de la prevención de riesgos laborales dentro de la empresa. Muy al contrario, se entiende como un riesgo intrínseco al trabajo y ajeno a las condiciones laborales.

*“Todos los años una media de 8, de 10 de 12 depende, se matan. Porque es carretera...”.*

Un hecho que pone de manifiesto este fenómeno es que en el análisis de las causas de los accidentes de tráfico se inculpa al trabajador. Esto es, se entiende que es el comportamiento de los conductores el factor que motiva dicho accidente, sin

entrar a analizar las condiciones de trabajo: el exceso de jornada, el peso del vehículo, la presión del tiempo... Y el trabajador, por su parte culpabiliza al resto de conductores, en muchos casos.

*“Sobre todo cuando llueve, porque no se guardan las distancias y frena el de delante y a lo mejor no lleva luces de freno...”.*

*“Uno se salta un disco, viene, pasas tú en ese momento y has tenido el accidente que no se ha ocasionado por ti. Pero, indirectamente, te ves involucrado en un accidente”.*

**6. Dificultades de acceso a la zona de destino del reparto.** En el supuesto de tareas de reparto de paquetes con vehículo sería imprescindible para realizar el trabajo en las mejores condiciones poder estacionar la furgoneta tan cerca como fuera posible, pues de esta manera se reduce el tiempo –y por tanto, el esfuerzo físico y el impacto en la zona dorsolumbar- dedicado a sostener y transportar las mercancías. Sin embargo, esto no sucede en la práctica y los trabajadores casi nunca logran siquiera poder estacionar correctamente, viéndose obligados a adoptar medidas alternativas para poder ejecutar sus tareas: vehículos en doble fila, aparcamientos en zonas prohi-



bidas, fraccionar el traslado, dar vueltas alrededor de la manzana...

*“...yo todas las veces que aparco nunca aparco legalmente”.*

*“... hay veces que tiene la carga y descarga cerca, afortunadamente. Pero está llena, te da igual, tienes que parar. En medio o en doble fila y la multa te la llevas tú. Si vas a un punto donde es un metro (a dejar un pedido) y tienes que perder de vista el coche y demás pues tienes que dejarlo donde sea: en una parada de autobús, o en la entrada del metro, o te subes a la acera con el coche, o vas andando con un carrito hasta donde llegas...”.*

Los problemas para acceder a la zona donde se ha de descargar en unas condiciones no sólo favorables, sino que garantizan el respeto de las normas de circulación implican unos niveles de estrés importantes por la presión de no estar estacionado correctamente y tener que asumir la multa correspondiente o, como mínimo, la reprimenda por el resto de automovilistas profesionales o particulares.

Además, acarrear un mayor esfuerzo físico y aumentan las posibilidades de sufrir dolencias dorsolumbares, ante la imposibi-

lidad de estacionar el vehículo en la zona más cercana posible al área de destino de la carga.

**7. Densidad de tráfico variable.** Prácticamente todas las zonas son conflictivas en este aspecto. Conforme avanza el día el tránsito de personas y de vehículos aumenta y con ellos las dificultades para realizar la ruta en tiempo. Esto influye, igualmente, en el estrés que soporta el trabajador.

*“Primera y principal tienes a la empresa que te obliga todos los días y segundo la calle es una vorágine. La calle es un estrés constante: sales por la mañana y yo, por ejemplo, esta mañana me he tirado en el atasco desde aquí (desde Vallecas) hasta el desvío de Costa Rica una hora, en hacer diez kilómetros...”.*

*“Tienes el problema del tráfico en el recorrido, en la ida y en la vuelta. No tiene nada que ver el tráfico de Madrid capital, del cogollo de la M-30 para adentro, con respecto a lo que es el tráfico de las periferias en general, como puede ser Móstoles; que tiene un tráfico insoportable”.*

**8. Ruido ambiental.** En el caso de los conductores el ruido que vienen soportan-

do durante la mayor parte de su jornada viene de la ciudad y de su propio vehículo. La hipoacusia que les provoca, así como otras molestias relacionadas con este riesgo, les afecta a un solo oído; el izquierdo. El ruido del exterior lo recibe por ese lado de la ventanilla abierta, permaneciendo sano el otro oído porque la propia cabeza realiza la función de apantallamiento.

*“De acústica también acabas mal, porque ruido tienes...”.*

El ruido también lo sufren durante la carga en el almacén, cuando el proceso de clasificación de la mercancía está mecanizado y el trabajador tiene que esperar a que se acabe esta operación para realizar la carga y empezar el reparto.

*“Cuando empiezan a hacer ruido (las cintas transportadoras de la carga) no te creas, seguro que pasamos los límites. La cinta que está todo el rato y las jaulas..., pero con eso de que estamos justo en el límite el técnico de salud laboral te recomienda unos taponcitos o cascos”.*

**9. Vibraciones por la conducción del vehículo.** Durante la conducción los trabajadores estarán expuestos a vibraciones de cuerpo completo, pues la mayor parte del

peso del cuerpo descansa sobre una superficie vibrante, el asiento y el respaldo. Esto puede causar problemas de espalda, normalmente en la parte baja, hernia discal y degeneración temprana de la columna.

*“Me he operado de dos hernias discales”.*

*“... un problema, que por eso posiblemente tengamos tantos conductores de baja por dolores de espalda, de riñones, con lumbalgias..., es porque es una furgoneta que está diseñada para que el asiento esté rígido, está muy separado de la puerta. Y, además, no tenemos ningún elemento de sujeción”.*

*“Tú mismo haces de sujeción, cuando das las curvas y te mueves, tú mismo con los riñones tienes que sujetarte contra el asiento, para no irte”.*

*“Tenemos muchas veces mucha gente de baja por lumbalgias y dolores de espalda y es por la furgoneta. Es por las condiciones en las que trabajas con esas furgonetas; no son idóneas”.*

**10. Condiciones del vehículo y del almacén.** La herramienta principal de trabajo de los conductores es el vehículo. Al



mismo tiempo es el puesto de trabajo y como tal debería diseñarse y adaptarse a las condiciones del trabajador para evitar daños a la salud. Sin embargo, los trabajadores afirman disponer de furgonetas que no cumplen con estas exigencias, que por otro lado contemplan la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

*“Mira, yo he estado de vacaciones en Estados Unidos y he hablado con un vecino de allí, en Nueva York. Concretamente, y los vehículos llevan dirección asistida, llevan aire acondicionado y llevan el cambio de marchas automático, y el que lo lleva manual llevan plus por saber manejar una caja de cambios manual”.*

El diseño del vehículo adolece de una consideración de las necesidades del trabajador, se tiende a despreciar la particularidad de que el conductor profesional pasará sentado durante una parte importante de su jornada. La furgoneta es un puesto de trabajo para los conductores y como tal debería concebirse y tener en cuenta las características tan peculiares que aglutina: espacio reducido, alto riesgo, movimientos repetitivos, exigencias elevadas de atención, ritmo y cantidad de trabajo, condiciones ambientales cambiantes.

El almacén, como lugar de trabajo, y las herramientas para la carga y descarga tampoco cumplen muchas veces con las condiciones mínimas de seguridad. En otras ocasiones lo que se da es una falta de orden evidente. Todo ello repercute en las condiciones de realizar el trabajo, dificultándolo y propiciando accidentes e incidentes.

*“Otra cuestión es el estado en el cual se encuentran algunas jaulas; son de hierro, con una especie de alambre con el que, supuestamente, están soldadas. Pero que de los golpes, del uso, del día a día, se van estropeando y hay veces que hay que llamar la atención de la empresa de cómo está ese material; que se ha disuelto el alambre y te puedes arañar, que te la puedes clavar”.*

*“Será un poco a consecuencia del peso que se va deteriorando el suelo y hay pequeños huequecillos que obstruyen y que, incluso, pueden favorecer que puedas tener una lesión en el pie de pisar mal”.*

*“Alguna vez les hemos que tenido que llamar la atención a los responsables de la empresa sobre algún cable de los que iluminan las techumbres*

*donde cargan los compañeros, que están medio pelados con lo cual el riesgo está en que las jaulas son de hierro y puedes tocarlo y tener un accidente”.*

*“La forma de apilar determinado género en los palets, a una altura que yo no sé si es la que debería ser y que está suelto. Se podría, en un momento determinado, al mover un vehículo golpear esas pilas de palets y volcarse, caer sobre alguien...”.*

*“A veces los palets estorban, están en mitad del pasillo o apoyados de mala manera en la pared. Debería haber alguna forma de que se fuesen retirando. El problema es que no hay suficiente personal de almacén para hacer ese tipo de cuestiones. La empresa alega que ese tipo de cuestiones ocurren en momentos puntuales, pero se sabe que ocurre todos los meses, que es cuando salen determinadas publicaciones”.*

**11. Manipulación manual de cargas.** Los trabajadores objeto de este estudio se ven obligados a manipular (tirar, empujar, levantar...) repetidamente cargas de diferentes pesos, volúmenes y tamaños. Las tareas de reparto y de carga y descarga desde los

vehículos de reparto implican el movimiento manual de cargas con el consiguiente riesgo de sufrir lumbalgias y otros problemas dorsolumbares.

*“Claro porque tú llegas al periódico, vas al almacén y tienes que cargar esos kilos. Parte de ellos te salen por una cinta, pero tienes que cogerlos, tienes que moverlos. Al final cargas 2000 kilos y luego descargas 2000 kilos”.*

*“El lunes, por ejemplo, has repartido cajas de pintores (una revista), el martes recoges, así que además los kilos que hayas tenido que cargar de periódicos has recogido la devolución y has recogido la cocina (una colección de libros). El miércoles repartes lo que tengas que repartir, que no sé, serán 300-400 kilos. Luego cárgate el periódico y descárgalo, y cógete la devolución. Y ya hablamos del jueves, que te repartes otro palet de cocina. Y, además, cógete la devolución y cárgate el periódico. Y ahora hablamos del viernes... y al final te estás moviendo 4 o 5000 kilos”.*

El peso a manipular también depende de las promociones que las editoriales lancen.



*"Bueno ahora con el periódico están regalando un croissant. Pues cualquier día van a regalar no sé que, cualquier cosa. Te sacan la película de dvd de no sé qué y te dan cajas, cajas y cajas... cajas de libros que pesan..."*

*"... por ejemplo, el lanzamiento de un libro de cocina que hemos tirado nosotros, estamos tirando libros de cocina, unos libros así, o de las enciclopedias, enciclopedia universal y eran tomos así de gordos".*

### **12. Problemas por la ausencia de EPI's y problemas con el uso de vestuario.**

La mayoría de los trabajadores afirman no disponer de cinturones de seguridad y no poder realizar su trabajo en condiciones seguras. Este hecho, junto con la situación de la carga en el vehículo, que les obliga a realizar posturas incómodas, el ritmo de trabajo, la frecuencia de estos movimientos y los malos hábitos posturales pueden ser causa de lesiones musculoesqueléticas.

*"No hay unos cinturones de seguridad, entiendes, para la zona de las lumbares. Igual que el tema de flexionar; eso, cualquier uso que hagas de prevención de riesgos laborales,*

*sabes que hay unas formas de trabajar. Si tienes que coger mucho peso pues arrimártelo al cuerpo. Pero no te das ni cuenta..."*

Si bien los cinturones de seguridad no siempre son la medida preventiva más idónea para paliar el impacto de las actividades de carga y descarga sobre la columna, se hace necesario recordar que es una obligación empresarial prevenir el riesgo en el origen (eso pasaría por proporcionar elementos de ayuda para la carga y descarga u otras medidas de carácter colectivo) y, sólo cuando esto no sea posible adoptar medidas individuales como los cinturones de seguridad. La no implantación de ninguna medida para evitar y/o controlar este riesgo sería un incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

*"Y llevamos en la furgoneta para que lo sepáis, llevamos un vestuario: llevamos pantalones, llevamos zapatos, llevamos... porque es que te caen chuzos de punta y dices: pero cómo me voy a bajar a las 4 de la mañana, ¿cómo me voy a bajar?. Y, al final, te empapas, literalmente empapado. Como si te caes a una piscina, igual. Te tienes que quitar la ropa meterte en la furgoneta..."*

**13. Posturas forzadas.** En la mayoría de los casos es el propio trabajador que va a realizar la ruta el que coloca la carga en función del destino. Esta operación también implica la manipulación de paquetes o bultos, exigiendo al trabajador que tenga que tirar de ellos o empujarlos para colocarlos en los vehículos estando en una posición desfavorable. Se verá obligado, pues, a adoptar posturas inadecuadas. La dificultad de este trabajo aumenta en tanto que la carga no es uniforme. Los paquetes son de materiales diversos y tamaños y pesos no homogéneos.

*“No es un espacio abierto donde tú puedas trabajar o manipular; es un coche que está en movimiento donde lo colocas todo muy bien pero en la primera curva se va todo a dar una vuelta...”.*

*“Para conseguir yo llegar a las cargas tengo una de dos: o subiéndome y bajándome del coche continuamente dando saltos muchas veces, o cogiendo las cosas forzando el cuerpo... Llevamos de todo. Hay un reparto que está en el metro y cuando bajas al metro, con tal de tardar lo menos posible, bajas a reventar. Y cuando subes un carro lleno de revis-*

*tas, revistas con papel que no son como periódicos pesan la hostia, te ves subiendo 80 kilos a pulso desde un metro. Y cuando llegas arriba dices: me duele todo el cuerpo. Y tienes que volver a continuar: apilar las cargas, ir las redistribuyendo, montar en el coche y recolocar todo para adelante, para atrás. Mueves el peso, estás moviendo kilos y cómo lo mueves: siempre tumbado, siempre agachado, de mala postura. Deberíamos agacharnos para coger la carga de cuclillas, pero si yo hago eso, pues claro, estaría todo el día repartiendo”.*

*“y cuando llegas a un sitio tienes que decir ocho revistas de esta clase, nueve de ésta, quince de la otra, veinte y tantas de aquélla. Y claro, tú no tienes allí una mesita bien preparada. Lo colocas como medianamente pue-des. Pero son veinte mil formatos: una revista que se resbala sola porque es papel cuché y que es enorme, que no sabes donde cogerlo, y otra que es otro formato completamente diferente. Y te vuelves a veces un poco loco...”.*

*“... (las cargas) que tienen cartones, que tienen aristas, que tienen cortes,*





*que no sabes cómo cogerlas, que no sabes cómo colocarlo. Hay veces que te lo dan todo empaquetado y otras que es mogollón de suelto...”.*

Esta labor de cargar los paquetes en la furgoneta, el peso variable de los mismos y su forma no homogénea implica sobreesfuerzos físicos que pueden ser causa de dolores y lesiones discales en el cuello, distensiones en manos y brazos y problemas de espalda.

**14. Ritmo de trabajo a demanda de factores externos.** Es habitual que el trabajador esté obligado a entregar determinados paquetes antes de ciertas horas, ya sea a petición expresa del cliente o por cuestiones de horario comercial. En otros casos, el ritmo de trabajo lo marca la excesiva carga que el repartidor tiene que realizar en su jornada.

*“Y la presión que hace la empresa, tienes que entregar a las 10 y antes de las 10 ya está llamando: ¿has entregado, has entregado?...”.*

*“También una cosa, desde por la mañana salimos con mucho trabajo y ellos lo saben, pero de todas las maneras siguen intentando durante toda la mañana darte más. Y si co-*

*ges, si vas cogiendo, aceptando, te dan más y más. Hasta que llega un momento que dices: vale, ya no por favor”.*

También el tipo de trabajo, esto es, el reparto y las exigencias del cliente que ha de recibir un pedido, y que no siempre se muestra comprensivo con los retrasos ni atiende a las razones que lo provocan, condicionan el ritmo.

*“Y es peor el quiosquero que la empresa”.*

*“... tienes hora de llegar porque te meten la presión esa de que has llegado tarde y la empresa te dice: tengo reclamaciones de tus clientes...”.*

*“... si tú llegas al último kiosco a las nueve de la mañana con el ABC o con el PAIS o con el éste, has estropeado el 50% de la venta. Y si te has cargado el 50% de la venta el tío está llamando por teléfono al editor y está montando el pollo”.*

*“... el cliente al único que te ve es a ti...”.*

Estas exigencias por factores no controlables por el trabajador provocan una tensión

psíquica importante. Las exigencias de cumplir con un trabajo, la presión de hacerlo en un tiempo determinado, la realidad de ser la cara visible de toda una empresa (pues el repartidor es en definitiva el que se relaciona directamente con el cliente) provocan una sobrecarga de trabajo. O lo que es lo mismo, un conflicto para el trabajador que se ve sometido a unas demandas que no siempre puede afrontar y que se traducirá en lesiones de tipo psicológico (angustia, ansiedad...) y/o físico (hipertensión, dolores articulares...).

**15. Falta de descansos, o bien problemas por escasez o por mala ubicación o diseño del tiempo de descanso.** En teoría el trabajador está en disposición de hacer los descansos en función de sus necesidades, si bien en la práctica son las necesidades de cumplir con una ruta impuesta, la presión del tiempo, las dificultades en la descarga... las que condicionan el momento del descanso.

*“... en teoría el reparto empezaría, el primer turno, a las 4 de la mañana y a las 5 de la mañana el segundo turno, pero hay gente que va mucho antes a cargar. Incluso a las 2 de la mañana, generalmente porque a ellos mismos les interesa para evitar pro-*

*blemas de tráfico dentro de Madrid...”.*

Este descanso insuficiente y/o disfrutado en momentos condicionados por las necesidades del trabajo y ajeno a las propias necesidades fisiológica pueden derivar en enfermedades diversas, incluso en cuadros de fatiga que puede llegar a ser crónica.

**16. Organización del trabajo incorrecta.** El diseño o la falta de este en la rotación y/o suplencia de rutas, los sistemas de control, asignación de tareas incompatibles... Esta es la situación que soportan los trabajadores que realizan su labor de reparto como suplentes de los trabajadores cooperativistas.

*“Fernando es repartidor suplente, vamos, que dentro de lo que tiene el día a día en nuestro trabajo, la dificultad del repartidor suplente es mayor. Dado que no tiene ruta asignada, no tiene la dimensión del tiempo de trabajo como tiene otro que, constantemente o diariamente, hace la misma ruta. Sino que su vida es más o menos la improvisación diaria, sin saber donde empieza ni donde va a acabar el día ni en qué condiciones. Sobre todo con una puesta a disposición de 24 horas, sin unas garantías*



*de fiijeza; sólo el compromiso no escrito de que si los trabajadores se jubilan o están de baja se les permitirá ocupar su puesto. Es una especie de sucesión natural en el trabajo: el que se va jubilando va dejando la ruta a los suplentes. Entonces la problemática es que el trabajo de suplente es prácticamente la improvisación de su vida al día, sin orden, sin concierto. Y sometido a lo que supone nuestro trabajo: a la turnicidad, a la conducción, a los horarios. Yo creo que el suplente es el máximo exponente de lo que es la problemática en los aspectos sociales, físicos, psíquicos de lo que es nuestro trabajo...”*

*“Por ejemplo nosotros, hasta última hora, el jueves santo no sabemos si vamos a trabajar o no vamos a trabajar; es decir, cuando estamos en la puerta; por el tipo de compromiso la vinculación de los trabajadores de reparto hacia la empresa, hacia el tipo de actividad. Hay veces, que por ese compromiso, tienes las maletas en la puerta y dicen: que curras el jueves. La niña montando el pollo, la mujer que no sé qué, que se va a separar...”*

Pero también trabajadores asalariados y en plantilla se ven sometidos a los inconvenientes que supone suplir a otro compañero:

*“... yo se lo dije: mira yo no puedo estar cada día que me mandes a un lado y encima tener que estar tan receptivo como uno que lleva haciéndolo 10 años. Y es que era llegar por la mañana y era impresionante: madre mía donde pondremos el huevo hoy...”*

Esta organización del trabajo impuesta por las exigencias del servicio son causa de estrés. Los efectos incluyen, como se verá, diversos aspectos de la salud, tanto física como mental y social.

**17. Trabajo aislado/compañerismo.** Los conductores realizan su trabajo en solitario, muchas veces de noche y con turnos difícilmente compatibles con su entorno. Eso es motivo, entre otras cosas de inseguridad y de dificultades para mantener las relaciones sociales y/o familiares.

*“Eso es ser ermitaño, es un trabajo de ermitaño”.*

*“Y en eso hemos planteado una medida que se recomendaba por parte de CC.OO. que era que en cada vehículo*

*fueran dos conductores. Era una medida disuasoria, porque en realidad si vienen cuatro a por ti, aunque vayan dos en un mismo vehículo... y lo que ha dicho la empresa siempre es que dos conductores no son productivos, no son rentables en una furgoneta...”.*

Pero también les hace tejer relaciones entre los compañeros que van más allá de la mera camaradería. Este es el caso de los trabajadores de la cooperativa.

*“Y aquí, gracias a dios, tenemos mucho compañerismo y somos todos una piña. Cuando uno se pone malo por larga duración ponemos dinero entre todos, sale de la cooperativa, pero es un dinero de todos los socios de la cooperativa. Porque lo que nosotros no vamos a permitir es que una familia se muera de hambre. Y hay letras que pagar; hay muchas cosas que pagar y tampoco queremos consentir eso. Cuando se da un caso así pues estamos los demás para apoyarle, pero eso es una cosa que está saliendo de nuestros bolsillos, no nos lo da nadie; ni ayuda ni nada, porque con lo de autónomo una familia se muere de hambre”.*

**18. Dificultades de comunicación y/o conciliación de la vida laboral con el entorno familiar y social cercano.** Los horarios, el exceso de jornada, los días de libranza fuera de lo que se considera “normal”, dificultan las relaciones sociales y familiares. Las consecuencias pueden ir desde el empobrecimiento de estas relaciones familiares y sociales, hasta problemas reales para mantenerlas. Y, en última instancia, conlleva una pérdida afectiva considerable e irrecuperable. Los hijos y la familia viven en el desconocimiento del padre y viceversa.

*“Mi mujer trabaja, yo tengo dos niños y, la verdad es que la relación que tengo en mi familia es poca. Yo cuando ella llega estoy durmiendo y cuando libra los fines de semana yo no siempre libro: sólo libro en fin de semana una vez al mes... Imagínate, coincido una vez al mes con ella, el sábado y domingo ella está libre y tú tienes que dormir porque has trabajado”.*

*“Te tiras días enteros sin ver a tus hijos, si uno va a comer los ves. Si no llegas a las 10.30 u 11 y están en la cama. A las 2.30 te toca el despertador... Así que te tiras semanas enteras sin verlos. Mis hijos son ya*



*mayorcitos, pero los que tienen niños pequeños imagino que cuando lleguen a casa sus hijos dirán: mira mamá hay un hombre en casa, mira a ver quién es”.*

Las relaciones sociales están condicionadas por el ámbito laboral.

*“A veces, cuando tienes un compromiso de bodas y cosas de esas es muy complicado. Dices: oye, que no me puedo estar hasta las 12, la 1 o las 2 de la madrugada aquí porque tengo que estar trabajando y tengo que estar cogiendo un vehículo...”.*

En algunos casos, implican la ruptura de las relaciones de pareja.

*“Hay alguno que nos hemos divorciado ya cinco o seis veces”.*

*“... mi trabajo fuerte es julio, agosto, septiembre por lo tanto mis vacaciones no son como el resto de compañeros que sustituyo y no coinciden con los de mi hijo y mi pareja o con mis hermanos...”.*

**19. Alteraciones del sueño.** Algunos de los trabajadores de reparto empiezan a trabajar de madrugada, este trabajador sufre múltiples desajustes:

- **Irregularidad en los períodos de trabajo y descanso que altera los ritmos biológicos.**

*“Imposible, porque a las tres de la mañana te has despertado y a las cinco de la mañana, porque yo a las tres me levanto, me fumo un cigarro, a las cinco me vuelvo a levantar; me fumo otro cigarrito, me vuelvo a acostar y así me paso toda la noche. Porque soy incapaz de dormir ocho horas seguidas”.*

- **Esfuerzo adicional requerido para activar al organismo cuando está “biológicamente desactivado”.**

*“Muchas veces sí he llegado, pero con el piloto automático: ha llegado la furgoneta sola”.*

Este sobreesfuerzo por encima de los límites soportables por una persona pueden acabar en accidente.

- **Redistribución de los horarios de todas las actividades: comida, ocio, sueño, formación.**

*“Yo cuando me quise sacar la capacitación durante un temporada comía y a las cuatro de la tarde me iba y a las diez de la noche volvía de la academia y no sé cómo me saqué el título...”.*

Las dificultades horarias para disponer de períodos de reposo adecuados impiden la buena recuperación de la persona, a la vez que el exceso de cansancio le impide dormir. En estos trabajos de conducción, sobre todo, los que están sometidos a turnos o nocturnos se alteran los ritmos del sueño-vigilia, acentuándose los trastornos de sueño. Provocando somnolencia o insomnio en sus diferentes grados que, naturalmente, agrava el estado de somnolencia.

*“... unas veces puedes dormir, otras veces empiezo a dar vueltas y puedo dormir dos horas. Y es que unas veces trabajas, otros día no trabajas. Te levantas unos días a las cuatro, otro día a las cinco... no tienes hábito de dormir”.*

*“Tenemos un compañero que hace años se durmió y se metió detrás de un camión y estuvo un año de baja en Segovia, o sea, que son cosas que pasan en este sector...”.*

- **Mantenimiento de los mismos niveles productivos con independencia del turno y de los ritmos biológicos.**
- **Ritmo de vida diferente al del resto de la sociedad y de la propia familia.**

*“Yo voy al revés de la vida de un matrimonio, de una familia vas al revés. No puedes ir con los nietos al parque porque estás agotado, te tienes que ir muy temprano y el día que libras te buscan siempre algo”.*

Las consecuencias de estos desajustes son:

- **Sobre la salud y el bienestar:**
  - Trastornos gastrointestinales.
  - Pérdida del apetito.
  - Alteraciones del sueño.
  - Trastornos nerviosos
  - Aumenta el número de accidentes y su gravedad.
  - Insatisfacción personal en el trabajo.
  - Empobrecimiento de las relaciones sociales y familiares.
  - Pérdida de amistades.
  - Dificultad para disfrutar del ocio.
- **Sobre la actividad laboral:**
  - Aumento del número de errores.
  - Reducción del rendimiento.
  - Disminución de la capacidad de control.
  - Absentismo.



- **La apnea del sueño.** La apnea, una palabra de origen griego significa “falta de respiración”. Esta enfermedad se caracteriza por la interrupción repentina de la respiración mientras se duerme y suele caracterizarse por los ronquidos fuertes que se prolongan regularmente durante un tiempo hasta que son interrumpidos por un largo período de silencio en el que les corta la respiración (es la apnea).

Existen dos tipos de apneas, central y obstructiva. La apnea central es menos común, y se produce cuando el cerebro deja de enviar señales a los músculos encargados de la respiración. Por el contrario, en el caso de la apnea obstructiva, mucho más extendida, ni la garganta ni la nariz permiten que pase el aire necesario para respirar.

En condiciones normales los músculos de la garganta, que son los que permiten el paso del aire a los pulmones, se relajan durante la noche, dejando un espacio suficientemente ancho para que continuemos respirando. Sin embargo, en algunos individuos, estos músculos se cierran de tal manera que impiden la llegada del aire a los pulmones, lo que provoca los ronquidos y otras dificultades para respirar.

Sin embargo, en algunos individuos, estos músculos se cierran de tal manera que impiden la llegada de aire a los pulmones, lo que provoca los ronquidos y otras dificultades para respirar.

Durante las fases en las que el sueño es más profundo, pese a que aún no se conocen del todo las causas, la respiración puede detenerse por un período de tiempo prolongado (algo más de 10 segundos), tras lo que se producen intentos precipitados por respirar.

Estos episodios de apnea suelen provocar un cambio a otra fase del sueño más ligera, lo que explicaría la somnolencia diurna que padecen estos pacientes. De hecho, muchos de ellos no son capaces de recordar estos episodios durante el día, y es necesario recurrir a los familiares y a otro tipo de síntomas para reconocer el problema. Principalmente se reconoce por el cansancio y los dolores de cabeza durante el día, la pérdida de memoria, el aumento de peso, sensación de letargo o confusión, etc., los altos niveles de presión arterial, y los ronquidos nocturnos.

Existen diversos factores que pueden inducir a padecer apnea del sueño. Pero uno de los factores importantes es la fatiga junto con los trastornos del sueño.

Con independencia de los motivos que provoquen esta enfermedad los conductores que la padezcan estarán expuestos al riesgo grave de sufrir un accidente.

**20. Inseguridad.** El trabajo en la calle, en algunos casos de noche, les hace a los trabajadores víctimas de robos y asaltos de diversa índole.

*“Otro problema con el estrés es que llegas a la ruta y que no te violen, vamos, quiero decir que no te quiten la furgoneta, que no te pase nada...”.*

*“Los que tenemos que bajar al metro, dejar la furgoneta sola y bajarte al metro es una aventura, es una aventura. Así que bajas y subes corriendo, pero no por nada, si no porque no te quiten la furgoneta, o que te roben lo menos posible”.*

*“El otro día fui yo prontito y debajo de un buzón uno pinchándose...”.*

*“Bueno, ahí en Pueblo Vallecas al del ABC le metieron dos tiros en la furgoneta porque al llegar al kiosco alumbró a un tío que se estaba metiendo un chute...”.*

*“Tiene mucho riesgo, lo que pasa que muchas veces no te paras a pensar*

*en el riesgo que conlleva. A mi hermano le pasó también en Atocha que le agarraron del cuello...”.*

*“... estamos teniendo robos cada día, robos que cada vez están siendo más violentos”.*

*“Te enganchan entre dos o tres que se bajan de un coche, te meten cuatro hostias, te empujan dentro de la furgoneta o te meten en el coche dentro del maletero, se llevan la furgoneta y luego te sueltan en un descampado”.*

*“Ya ha habido varios compañeros, a uno le soltaron dos galletas y... le pincharon, le pincharon”.*

*“Se están dando casos impresionantes de robos con intimidación, por la fuerza. No tienes defensa ninguna porque estás en la calle, estás tú solo. Y si llega alguien y te quiere agredir, además, no te lo esperas; porque tú vas trabajando y lo que menos te esperas es que alguien te vaya a agredir sin motivo aparente. Tú vas circulando normalmente o te bajas a la entrega de un paquete y alguien te saca una navaja o te da una hostia por detrás y no te lo esperas”.*





*“Al Gallego le cogieron diciendo que eran policías y que le iban a hacer una inspección porque le habías avisado de no sé que, y que le iban a hacer una inspección. Pero claro, le quitaron la furgoneta, le montaron en un coche y lo llevaron a un descampado de Valdemoro o por ahí. Y ahí lo dejaron. Se llevaron la furgoneta con la mercancía y todo, o sea, de película total. Luego agresiones a gente, aquí hemos tenido de todo, te arrancan las puertas...”.*

*“A un compañero le robaron hace poco la cartera de la furgoneta en la Plaza de Isabel II...”.*

**21. Estrés.** El trabajo de conductor, en general, exige unos requisitos peculiares, sobre todo, un nivel de atención y alerta elevados que no permiten un momento de evasión, de relajación mental. Junto a estos requerimientos que impone la conducción, las labores de reparto implican que el trabajador tenga que enfrentarse a otros condicionantes que se escapan a su control. Todo ello motiva unos niveles de estrés excesivo.

Pero, ¿qué es el estrés laboral?. Una de las definiciones más extendidas es aquella que lo considera como “el conjunto de reac-

ciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación”.

Los factores generales que provocan el estrés son:

- **El bajo control sobre el contenido de las tareas.** La organización del trabajo impuesta por el empresario, que le exige entregar determinados paquetes antes de ciertas horas, y/o la obligación de tener que cumplir con un servicio previsto. Las exigencias del cliente, la dependencia de iniciar el reparto cuando salga el periódico...

*“Cuando llegamos a la zona tarde y con muchos sacos es cuando se acumula el estrés. Tener que entregar 30 sitios en una hora, porque así te lo manda la empresa, con el tráfico como está en Madrid es imposible. Entonces te agobias, te asfixias, empiezas a pisarle a la furgoneta...”.*

*“Tenemos que tener mucha mano izquierda, porque tenemos que tener*

*mano izquierda con la autoridad, mano izquierda con los clientes y mano izquierda con el tráfico, o sea, tienes que tener un aguante psicológico de la hostia para estar en este trabajo...”*

*“Ya sales con el estrés de tu casa, cuando te levantas, porque no sabes si va a salir el periódico bien o mal”.*

- Todo ello en un entorno que dificulta la necesidad de cumplir esos requerimientos y que tampoco son controlables por el trabajador: problemas de circulación, dificultades para aparcar y de acceso a la zona de descarga...

*“Yo no tengo sitio para cargar, hay pues, unas cuantas rutas que no tienen sitio para cargar. Y vamos corriendo. Y por la carretera voy mirando por si me cruzo con alguno de ellos (de los compañeros) para adelantarlo, porque el que llega antes pilla sitio”.*

*“... es todo un montón de componentes externos que te van presionando ya desde que entras aquí. Y luego en la calle la policía, que si aparco bien, que si me van a echar una multa, que si llego tarde a los sitios, que el*

*supervisor me llama a ver como voy. Es todo un componente de presión”.*

- **Las altas exigencias psicológicas y físicas.** La demanda física que exige el traslado de los paquetes (su carga y descarga), el esfuerzo sensorial que supone conducir -fundamentalmente visual y auditivo-, debido a la gran cantidad de estímulos que aparecen durante la conducción (señales, vehículos, peatones...) y los altos requisitos de estado de alerta y de atención también son motivo de estrés.

*“Ya sales con el estrés de tu casa. Te subes en la furgoneta y está el estrés de la circulación y luego el de hacer el reparto... yo veo compañeros que bajan al metro a dejar un pedido y bajan corriendo y van cargados”.*

- **El bajo apoyo de los superiores.** El escaso apoyo de los superiores para que cooperen en facilitar el trabajo y la presión para que se realice el servicio.

*“A la empresa lo único que le interesa es que hagas el reparto y no des problemas...”.*

- **La escasez de recompensas o compensaciones.** En los últimos años diversos estudios muestran el efecto negati-



vo sobre la salud de la falta de recompensas o compensaciones del trabajo.

*“Luego aquí nadie te agradece nada”*

Estos cuatro factores (las exigencias físicas y psicológicas, el control sobre el contenido del trabajo, el apoyo social en el trabajo y las recompensas o compensaciones) son los ejes básicos que explican los efectos del estrés sobre la salud.

Las consecuencias del estrés van desde lesiones de salud de tipo psicológico (depresión, angustia...) hasta dolencias físicas (hipertensión muy frecuente, dolores articulares, dolor de cabeza, trastornos digestivos, etc.).

*“Yo tuve dos ataques de ansiedad; corre, pillá, que no sé qué. Incluso llamé al responsable del transporte: Pepe, ha sido un placer conocerte. Me muero... Tuve que ir al hospital... Bueno, que tuve una crisis de ansiedad como consecuencia de la fatiga, de que no duermes bien, de que al final los días son la secuencia de uno y otro, uno y otro, no hay una separación, no hay un orden en tu vida...”*

En el peor de los casos, y como consecuencia del estrés, los trabajadores sufren infartos.

“A Emilio le dio una angina de pecho... tendrá 50, 51 años...”.

“Y Cantelero tendría 49 o así. Y se murió, tuvo el accidente porque le dio el ataque y le dio tiempo a llamar por teléfono, pero ya cuando llegó el SAMUR ya se quedó ahí”.

**22. Fatiga.** Toda persona experimenta cotidianamente el cansancio de una forma o de otra, con mayor o menor intensidad. Habrá situaciones que la propia persona note cuando está cansada, que va perdiendo las fuerzas, la capacidad de concentrarse, que ya no puede más, o que tiene ganas de descansar, o de dormir. Si se recupera de ese cansancio podrá comenzar la nueva jornada en condiciones óptimas. Si, por el contrario, lo va acumulando día a día, con el tiempo sentirá dolor en la espalda, las manos, las piernas, etc. como un aviso de que tendrán lesiones de huesos y articulaciones si no toman cuidado. Este cansancio afecta a todo el organismo, física y psicológicamente.

¿Es lo mismo que hablar de “fatiga laboral”? Realmente sí, porque el cansancio que nota la persona realmente es un aviso, como un indicador de alarma, del mismo modo que cuando una persona siente que tiene sed, o hambre, o cualquier otra necesidad natural. El cansancio, o fatiga, avisa

que el cuerpo no puede más, que tiene que parar, que debe descansar. Lo malo es cuando a ese avisador no se le respeta, y se sobrecarga el funcionamiento del organismo. Normalmente el inicio de la fatiga, es recuperable con el adecuado descanso, ya sea reposando o con las horas de sueño necesario. Pero si no se descansa, y por ejemplo se fuerza la vista, terminará dañándose, si es la espalda aparecerá la lesión, y así, todo lo que se sobrecargue se dañará. En definitiva la fatiga laboral terminará avanzando hacia la llamada "fatiga crónica" si no se hace la prevención adecuada.

¿Como se nota esa "fatiga crónica"? La fatiga va causando efectos o enfermedades poco a poco, por no haber organizado bien la prevención, el método de trabajo, los horarios de trabajo, o las pausas necesarias.

Algunas de las manifestaciones son<sup>12</sup>:

- Aparecen nuevas enfermedades, o se agravan las anteriores (la fatiga reduce las defensas del organismo).

- Mayor vulnerabilidad a padecer enfermedades profesionales (por ejemplo: por el cansancio se respira más y con más frecuencia, pudiendo hacer que se inhale más cantidad de tóxicos ambientales, etc.).
- Se somatizan enfermedades, es decir la fatiga lleva de las molestias a algún tipo de enfermedad.
- Dolores de huesos y articulaciones por sobrecarga de la postura, o por movimientos repetitivos (por aumento del ritmo de trabajo, por falta de descansos,...).
- Dolores de cabeza, trastornos digestivos, y otros.
- Problemas del embarazo, de la menstruación, de la fertilidad.
- Pérdida de fuerzas, de concentración, o de rendimiento.
- Torpeza en movimientos de precisión, dificultades o retardo en tomar decisio-

---

<sup>12</sup> El proceso de fatiga tiene las siguientes fases:

1ª Fase: aumenta la irritabilidad, la agresividad y el hiperinsomnio.

2ª Fase: aparece la hiperactividad, la fatiga paradójica (acentuada por las mañanas con la sensación de levantarse más cansados que al acostarse), el insomnio, la inseguridad y desconfianza, el desplazamiento de los conflictos al medio familiar, aumenta la tensión, la hipercolesteremia, la hiperglucemia, dolores erráticos.

3ª Fase: fase psicosomática: hipertensión arterial, úlceras pépticas, gastrointestinales, trombosis, infarto etc. Ocasionalmente, muerte súbita.



nes, o dificultad de realizar tareas variadas a la vez, o con más de un contenido.

- Torpeza o lentitud de movimientos, aumento de errores.
- Tendencia al consumo de más medicamentos, de estimulantes (café, té,...) de comidas (galletas, caramelos,...), e incluso de alcohol o de drogas.
- Trastornos de los sentidos: de la vista (ver menos, reaccionar mal a deslumbramientos, picores de ojos,...), del oído (menor capacidad de percibir o diferenciar los sonidos en caso de fatiga auditiva), del tacto (se van perdiendo facultades como discriminar materiales fríos/calientes momentáneamente), del equilibrio postural (se sienten mareos, o pérdidas de la noción de sensaciones en giros o desplazamientos de la persona, a veces con la sensación de haber girado en sentido contrario, particularmente en caso de que se conduzcan medios de transporte).
- Aumento de fallos por la fatiga. Se ha llegado a comparar con determinadas cantidades de alcohol en sangre.
- Tampoco es raro tener “conductas arriesgadas” por fatiga, ya que a veces ésta hace que la persona ponga medios erróneos para hacer el trabajo más

asequible en el momento de mayor cansancio.

- Trastornos del sueño, dormir mal, insomnio, o somnolencia (particularmente en trabajos con turnicidad, trabajos nocturnos, etc.).
- Mal carácter, ansiedad, o trastornos depresivos.
- Tensiones afectivas, y efectos psicológicos (por ejemplo en trabajos a demanda de atención al público, a enfermos, etc.)
- Problemas familiares, con los compañeros, etc.
- Y en definitiva, con todo lo dicho, queda claro que la fatiga además es un importante agente de riesgo laboral que conduce al ACCIDENTE DE TRABAJO.

¿Es fácil parar a tiempo cuando se detecta la fatiga? Lo más importante es que las personas detecten sus sensaciones de fatiga que les avisan para frenar antes de que sean causa de un accidente. Pues la fatiga, antes de llegar a ser causa de lesiones o enfermedades, debido a sus efectos de pérdida de capacidades, puede desencadenar el accidente cuando tiene lugar en ambientes de riesgos laborales. Esto no es tan sencillo, pues muchas personas desco-

nocen que tras esa primera fase de “alarma” que avisa de que hay que recuperarse, hay una fase de “resistencia”, es decir de una mayor actividad de forma paradójica. Es ese momento que le llaman “superar el bache”, tras el cual hay una aparente mejora de la persona, una mayor actividad y un aparente mejor rendimiento. Quien lo sufre, en el fondo no es muy consciente, salvo cuando afirma decir aquello de “prefero seguir aprisa, o continuar más, pues si me paro no podré levantarme”. Es una sensación de valentía, parecida a la que provoca una borrachera, a la vez que el organismo puede fallar en cualquier momento, pues ya avisó antes de que había fatiga. Es un momento absolutamente peligroso, tanto por el estado de la persona como por la baja consciencia que se tiene de ello, y el accidente puede aparecer en cualquier momento, particularmente si se manejan herramientas, maquinarias o vehículos con sus correspondientes riesgos. Esta circunstancia forma parte de la llamada “fatiga crítica”.

¿Que es la “fatiga crítica”? Es ese momento en que se siente cansancio o fatiga, con su característica pérdida de facultades (movimientos lentos, torpes, fallos de coordinación, de pensamiento, de atención, de decisión, de fuerzas, ...) que a pesar de ser

aún recuperables descansando, y sin llegar a haber causado una enfermedad de las citadas, provocan temporalmente una bajada del rendimiento y capacidad de la persona. Esta reducción de las capacidades, teniendo lugar en un ambiente con riesgos, como es el medio laboral -en especial la conducción-, supone que la persona es más vulnerable a un accidente. La ocasión de accidentarse es trágicamente más probable cuando mayores sean los requisitos del puesto. Por eso son más peligrosos en este aspecto los trabajos donde se requiere estar con las capacidades de alerta, atención o de reacción en óptimas condiciones (ejemplo: manejo de vehículos, de maquinaria peligrosa, etc.).

Cada vez que se alude a las causas de un accidente aparece siempre como un motivo el fallo humano, en contraste con el fallo técnico. Pero debemos precisamente analizar en este caso el fallo humano, es decir ver qué hay detrás de que una persona falle en el trabajo o cometa algún error. Del mismo modo que se investigan las causas técnicas y organizativas que han podido influir o desencadenar el accidente, se deben analizar las causas de ese fallo de la persona, si lo hubo. Es evidente que un error no es intencionado, sobre todo si ha tenido consecuencias sobre la propia per-



sona. Salvo que se demuestre algún estado de enfermedad orgánica o psicológica responsable del deterioro de la persona, el origen puede radicar en la fatiga ocasionada por el trabajo. Es decir, un esfuerzo visual impide la detección correcta de datos por fatiga ocular; un esfuerzo auditivo por trabajar en ambiente sonoro, la discriminación de tonos o la audición de un determinado sonido, el esfuerzo muscular intenso deriva en fallos de fuerzas, y así con el resto de las funciones, con fallos de atención, de reacción a estímulos, etc.

Pues bien, detrás de ese fallo humano se deben detectar cuáles son las causas laborales que lo motivaron: el exceso de horas de trabajo, turnos inadecuados, falta de descansos, exceso de contenido de trabajo, de ritmo elevado de trabajo, etc. Por ejemplo: en un accidente a final de jornada es posible que influya la fatiga acumulada durante la misma, y otro dato curioso es que los accidentes parecen crecer más en periodos previos a vacaciones, como si de un incremento de actividad se tratara.- En definitiva, que la fatiga laboral es un importante elemento para determinar su influencia en la materialización de accidentes.

Esto es algo que ocurre más marcadamente en caso de que la seguridad radique

en el estado óptimo de la persona, sin otros mecanismos que tengan en cuenta las limitaciones humanas (como serían sistemas de parada automática, activación de protección de maquinarias, avisadores de emergencia, y similares). Por este motivo, en los accidentes de conducción de carretera se pueden verificar mecanismos en los que la fatiga ha podido tener su influencia: salidas de la calzada con efecto de “desorientación” por fatiga, alteraciones de percepción en adelantamientos, etc. Y de nuevo confirmarse con antecedentes de exceso previo de horarios o falta de sueño. No es que el accidente se produzca por sueño literalmente, sino más bien ha tenido que ver un estado de fatiga que ha deteriorado los reflejos de la persona, su capacidad sensorial, y su capacidad de respuesta a los requisitos del puesto.

Las probabilidades de existir fallo humano por fatiga son se confirman con datos elaborados por el INSHT, en la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.

- La ENCT aparece que la causa principal de los accidentes se debe a “costumbre, descuido, exceso de confianza, o error humano” (el 26%). Es decir que la persona fatigada tiende a obrar monótonamente, a poner menos atención en

la tarea o a tener conductas de riesgo. Por este motivo, los puestos de trabajo deben diseñarse teniendo en cuenta las limitaciones humanas, y esto no se ha tenido en cuenta la mayoría de las veces. Podría decirse que el objetivo básico de la prevención de riesgos laborales sería alcanzar una organización del trabajo que impidiera, o al menos aminorara la fatiga del trabajador, ya que los datos orientan a pensar que la fatiga está presente en un porcentaje elevado de accidentes.

- Otros datos de la ENCT, por ejemplo, confirman que la población trabajadora en general está expuesta de forma importante a esfuerzos fatigantes, como: mantener un nivel de atención alto o muy alto durante más de  $\frac{1}{2}$  de la jornada (el 80% de las personas), un ritmo de trabajo elevado durante más de  $\frac{1}{2}$  de jornada (el 67%), y realizar tareas muy repetitivas durante más de  $\frac{1}{2}$  de jornada (49%).
- Otras investigaciones revelan que los accidentes producidos en caso de jornadas fatigantes, de larga duración, duplican la probabilidad de ser graves o mortales.
- Tal como se ha dicho, el “fallo humano”

se hace más evidente en los puestos de conducción de vehículos, pues son trabajos, en los que la persona debe estar en condiciones óptimas para preservar su seguridad y la de los demás, pues la seguridad radica sobre ella misma. Del mismo modo, es fundamental ejercer en este caso la prevención al respecto.

La fatiga laboral básicamente puede aparecer por una o varias de estas circunstancias:

- Por exceso de trabajo: horarios inadecuados, turnos mal diseñados, sobrecarga de tareas, de funciones, exceso de ritmos de trabajo, o ritmo a demanda (de máquina, de público, etc.), o mala organización de los tiempos, tareas y funciones. Del mismo modo, los tipos de trabajo monótono, o repetitivo, o bien de bajo contenido, o de falta de creatividad pueden ser asimismo muy fatigantes.
- Por falta de descansos: sin pausas, o pausas inadecuadas, que no puede elegir la persona, inadecuación de días libres, de vacaciones, ...etc.
- Por problemas organizativos: en el diseño, contenido y variedad de las funciones, y problemas como falta de motivación, de comunicación, de partici-





pación, o de intervención sindical, y los relacionados con la insatisfacción laboral.

- Por efecto del ambiente laboral: ruidoso, tóxico, temperaturas extremas, etc.

No todas las personas sienten igual la fatiga, pues la motivación hace variar ese umbral, o límite en sentirla. Por ejemplo, una persona integrada en el ambiente de trabajo, bien reconocida, con buen salario y condiciones laborales adecuadas, etc. elevará su límite de fatigabilidad a cotas más altas que otra persona decepcionada. Aunque los factores de motivación desempeñan un importante papel, también puede decirse que en general todas las personas son diferentes, y cada una tiene su particular percepción del problema, así como su diferente forma de enfermar. Por eso es muy importante adecuar los criterios de adaptación del puesto a la persona teniendo en cuenta la opinión concreta de la persona implicada.

Por otra parte, también es muy importante considerar la llamada “cultura de empresa”, o la “cultura social” en definitiva, y no sólo a los efectos de participación, sino en la forma de abordar el problema, o incluso en la detección del mismo. Dependiendo

del ambiente social, los criterios de fatiga son variables, por la tendencia a veces de ocultar sus efectos al considerarlos como algo propio “de personas débiles”, o tener que superarlos en un ambiente de “competitividad insana”. Puede haber una tendencia a la ocultación del problema de una forma más o menos consciente. Es imprescindible que se tome consciencia de la fatiga laboral como un importante riesgo, que puede llegar a causar desde enfermedades hasta muertes, y hay que abordarlo con prioridad.

Tampoco la fatiga laboral se debe a una sola causa, sino a un conjunto de ellas, aunque exista alguna o varias más destacables sobre las que hay que actuar. No todas las causas están en el trabajo.

Del mismo modo, la fatiga al ser un fenómeno multicausal, también hay problemas personales o familiares que intervienen (por ejemplo: tener hijos/as pequeños, familiares ancianos, con minusvalías,... o problemas personales como situaciones de separación o ruptura de pareja, fallecimientos familiares, problemas económicos, de cambios de residencia, de idiomas, etc.). No obstante, cuando las causas no estén en el medio de trabajo, siempre será el lugar donde se puede actuar;

estableciendo los medios de mejoras sociales que se consideren. Y más cuando pueden repercutir en el mismo (riesgos de accidentes, deterioro de la salud, reducción del rendimiento, etc. O bien, el trabajo puede agravar la situación. Conocer los problemas se hace imprescindible en cualquier modo, pues se pueden hacer propuestas que mejoren la calidad de vida de las personas trabajadoras adecuándose a los medios disponibles en cada caso (por ejemplo: facilitar medios de transporte de empleados/as, subvenciones económicas para estudios, asistencia social, guarderías,... para mejora de vivienda, insonorización, etc.).

*Lo más importante es tomar conciencia del problema, para detectarlo a tiempo. Una vez detectado, hay que poner los medios posibles para intervenir en prevención: revisar*

*la organización del trabajo, los tiempos, los contenidos, las tareas, etc. Hay que adecuar las características del trabajo a las condiciones particulares de la persona, adaptando las tareas o actividades a las capacidades humanas más idóneas.*

Y por último, establecer medios de actuar cuando existan, además, causas “extralaborales” de la fatiga, ya que aunque las causas no sean exclusivas del trabajo, sí que tienen consecuencias en el mismo, y a veces muy graves.

En definitiva, la adaptación del puesto a la persona, debe incluir la intervención para adecuar las tareas y actividades a la persona concreta que las ejecuta.

En conclusión, se optimizan los recursos en todos los aspectos, tanto de la persona como de su rendimiento laboral.

**Presentación**

**I. El Transporte, sector estratégico**

**II. Construcción mental de los repartidores**

**Descripción del trabajo**

**La salud**

**El tiempo**

**Relaciones laborales**

**III. Accidentes laborales en carretera**

**IV. Relaciones industriales**

**Tipología de los trabajadores del sector**

**Convenios colectivos**

**V. Riesgos**

**VI. Propuestas**

**Anexo legislativo**

# Propuestas





### PROPUESTAS

Del análisis de las condiciones de trabajo de los conductores/repartidores se desprenden algunas conclusiones que derivan en propuestas a tener en cuenta para la Administración y los empresarios, como responsables de la organización del trabajo.

**1) Regular la subcontratación.** Se hace necesario que exista un mayor control de la subcontratación y de responsabilidad por parte de la empresa principal que contrata un servicio. Evitar que la empresa principal pueda desentenderse de lo que ocurre en su empresa y hacer efectivo el cumplimiento del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 3, del RD 171/2004 que implican:

- La aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva del artículo 15 de la LPRL de la empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- La aplicación correcta de los métodos de trabajo por las mismas.
- El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo.

- La adecuación entre los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a las empresas concurrentes y las medidas aplicadas para su prevención.

**2) Tener en cuenta en la futura regulación del carnet por puntos las peculiaridades del conductor,** que además de serlo es un profesional condicionado por el uso de aquél para poder realizar su trabajo. Los trabajadores temen la posible implantación de una medida que les afecta en tanto usuarios de un vehículo pero que no atiende a su particularidad de que son, además, conductores profesionales.

*“El carnet por puntos es un atropello casi desde el principio al cabo y sin haber leído los estatutos ni las normas”.*

*“Otra cosa, nosotros tenemos en contrato que en caso de perder el carnet se nos puede despedir. Porque nosotros somos conductores, no podemos cumplir otra función dentro de la empresa. Entonces, al sacar una nueva ley, la del carnet por puntos, a nosotros nos perjudica muy gravemente. Porque nosotros, no es que nos vayan a quitar el carnet, es que nos pueden quitar el trabajo. O sea,*

*porque el que le quiten el carnet a una persona que, por ejemplo, está en una oficina es una putada, pero a él no le perjudica en su trabajo. A nosotros profesionalmente nos puede perjudicar; en eso, en que nos quite el puesto de trabajo”.*

*“ Y yo creo que eso no lo han contemplado los legisladores (carnet por puntos) y se nos va a medir a todos por el mismo rasero; a la gente que coge el coche para ir a trabajar, pero nosotros no solamente cogemos el coche para ir a trabajar. Cogemos el coche para ir a trabajar y hacemos nuestro trabajo con el coche, nosotros estamos mínimo 10 horas diarias expuestos a eso. Por eso digo yo, que si mañana viniera un guardia detrás de mí, vamos, no me duraba el carnet ni un día. En un día me lo quitan, seguro”.*

*“Otra cosa que va a entrar es el carnet famoso por puntos entonces, por ejemplo yo, no voy a parar en un sitio si me van a poner multa. No me voy a asaltar un semáforo en ámbar o no me voy a arriesgar ni voy a ir a más velocidad. Vamos a tener que hablar con la empresa, pero la empresa te dirá: no corras”.*

**3) Adaptación de la norma** (la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas de desarrollo) al trabajo del conductor **y los criterios técnicos para la evaluación del puesto de conductor.** La Ley de Prevención de Riesgos Laborales es una ley pensada más para los sistemas tradicionales de producción que para los nuevos modelos de organización del trabajo y, menos aún, para el transporte. La norma y el trabajo preventivo debe ir orientado a evitar la aparición de factores que causen un perjuicio en el estado de salud del trabajador, objetivo éste prioritario y último de la ley.

Esto exige la intervención en el diseño de los tiempos de trabajo y descanso y, en definitiva, intervenir desde las condiciones de trabajo en todo su contexto hasta las propias fases del diseño organizativo, las tareas y funciones, y en las supervisiones y ajustes de mejora que sean necesarios en todo su transcurso.

*“En esta empresa lo que hay es mucho ingeniero, mucho manager, mucho supervisor que no tienen en cuenta nuestro trabajo. Y, en definitiva, esta empresa no es como una de montaje o que hace churros... aquí el dinero se hace de repartir y no se tienen en cuenta nuestras condiciones”.*



**4) Reducción de la jornada** para disponer de tiempo para el ocio, las relaciones familiares y sociales y el ejercicio físico. Todos ellos son necesarios para el equilibrio psíquico y físico de la persona, más en esta profesión donde el sedentarismo, la alta concentración y el estrés son constante.

*“Aquí no tienes tiempo para nada más que para trabajar. Otras veces es que no tienes ni ganas, el cuerpo no te lo permite... yo muchas veces por las noches estoy soñando que estoy entregando paquetes. Así que estoy trabajando por el día y por la noche”.*

**5) Reducir la edad de jubilación.** El conjunto de trabajadores del sector considera necesario la jubilación anticipada pues la pérdida de capacidades físicas hace penosa su actividad y los sumerge en un riesgo permanente. Lo ideal sería que todo trabajador llegara a la edad de jubilación con el deterioro de sus capacidades propio de la edad, pero no acentuado por las condiciones de trabajo. Pero como actualmente la situación es de envejecimiento laboral prematura habría que articular jubilaciones anticipadas, sirviendo al mismo tiempo para reestructurar el sector. Las medidas podrían ir acompañadas de ofertas para realizar otros tipos de trabajo.

*“Tirarte 30 o 40 años repartiendo en Madrid es imposible... Si un tío llega a los 65 años repartiendo es para darle una medalla”.*

*“Aquí viene un chaval de la calle a hacer el trabajo que nosotros estamos haciendo hoy, sin conocer esto de dada, sin meterse en este mundo, y a la semana no dura ni cinco días laborales. Al día siguiente dice: que no vengo. Es que hay mucho trabajo, hay que tener dos pares para aguantar esto”.*

**6) Acondicionamiento del tráfico y medidas de facilitación de la descarga.** Hacer respetar las normas de aparcamiento, y de carga y descarga. Trabajar en condiciones aceptables, sin atascos frecuentes, sin obstáculos en la calzada... Todo ello es beneficioso tanto para los transportistas como para el resto de conductores particulares. La respuesta no depende exclusivamente de las empresas del ramo; se hace necesario adoptar acuerdos que englobe a todas las partes implicadas (ayuntamiento, transportistas y clientes) que contengan soluciones válidas y viables para todos ellos.

*“Luego, además, ha surgido una especie nueva en Madrid que es los*

*agentes de movilidad que ahora mismo no es que te multe un guardia de tráfico, sino que te multa un guardia de tráfico, un agente de movilidad, un agente del carril bus, el de la hora. O sea, es imposible. Porque muchos días tienes hasta que, en cierto modo, encararte un poco y decir: mira yo hago mi trabajo tú haz el tuyo y haz lo que quieras, si tienes que multar, multa; haz lo que quieras pero yo tengo que trabajar...”.*

### **7) Implantación de medidas colectivas y/o individuales para el trabajo de carga y descarga.**

Proporcionar elementos de ayuda para la carga y descarga y proporcionar elementos que minimicen las lesiones de la columna, como cinturones rígidos. Paralelamente, permitir que los transportistas realicen ejercicios de rehabilitación para recuperar el cansancio de la musculatura, las articulaciones... La concienciación del trabajador para que haga estos ejercicios lo más frecuentemente posible no es suficiente. El hecho de tener que asumir un gasto extra, que por otra parte tiene la finalidad de rehabilitar su cuerpo dañado a causa del trabajo que realiza, puede limitar la disposición del trabajador a realizar esos ejercicios. Sería, por tanto, necesario la implicación de la

empresa como responsable único de proporcionar un trabajo que no menoscabe la salud del trabajador, tal y como se deriva de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. De ahí que debiera ser la encargada de proporcionar las máximas facilidades e incentivar todas aquellas propuestas que supongan una mejora en el bienestar físico de los transportistas.

*“Yo me he tirado muchos años yendo al fisioterapeuta, por lo menos tres años. Iba dos o tres veces por semana para darme masajes particulares y pagados de mi bolsillo...”.*

### **8) Consideración del vehículo como su lugar de trabajo y diseño como tal.**

El vehículo es el puesto de trabajo del conductor. Por tanto, necesita un vehículo para su uso profesional concebido para ser menos lesionante. Los requisitos que ha de reunir han de estar orientados al confort para reducir la fatiga del conductor: optimización del espacio, visibilidad máxima, climatización adecuada, asiento regulable y adaptado a la estatura y medidas del trabajador, pedales bien situados para reducir giros y torsiones de los pies, cristales matizados para evitar reflejos, caja de cambios automática, guantera adaptada a las necesidades del trabajo del conductor...





*“... yo lo que me quejo es que las furgonetas están muy antiguas, la tecnología está muy mal, podían llevar ABS. Oye, parece que no, que nunca tienes que pegar un frenazo pero cuando lo tengas que pegar...”.*

### **9) Reconocimiento de los accidentes de los transportistas como lo que son: accidentes de trabajo.**

Y no enmascararlos como accidentes de tráfico. Las exigencias mentales requeridas por el trabajo de conductor/repartidor pasan por realizar tareas muy repetitivas, de corta duración, mantener un ritmo de trabajo muy elevado, con una jornada excesiva y mantener un alto nivel de atención también muy alto. Estas características tienen en común el agotamiento físico y psíquico del trabajador que incide directamente sobre los niveles de accidentalidad.

Por tanto, resulta imprescindible dotar a este trabajo de un tratamiento específico dentro de la seguridad vial. Los accidentes que sufren los profesionales de la conducción son el resultado de una cadena de incoherencias en cuanto a la organización del trabajo y el entorno en el que se desarrolla. Es imprescindible estudiar, investigar y analizar todos estos componentes para detectar los fallos y corregirlos.

Por otra parte, los accidentes laborales sucedidos en la carretera no los investiga la Inspección de Trabajo, sino la Dirección General de Tráfico, y sólo aquellos con resultados de muerte. Son investigados como accidentes de tráfico y no de trabajo.

*“Uno de los subcontratados se metió una hostia de la leche salió volando, se rompió una pierna, fue un accidente bastante grave. Al día siguiente no podría conducir por baja laboral, pues al día siguiente estaba repartiendo de ayudante con un autónomo, y a él le venía bien porque al tener una baja laboral perdería pasta...por que no se consideraba accidente de trabajo”.*

### **10) Concienciación/formación del trabajador.**

Muchos de los transportistas una vez finalizada su jornada laboral, dedican sus ratos libres a actividades sedentarias. La razón radica en el hecho de que la jornada laboral se extiende en el tiempo y, además, los horarios dificultan compaginar el tiempo libre con otros hábitos más saludables (practicar algún deporte...). La concienciación y la formación de los trabajadores sobre la necesidad de que adopten hábitos posturales adecuados para la recogida y transporte de la carga son necesari-

rios pero no suficientes. De nuevo, se hace necesario incidir en la necesidad de intervenir en la jornada, los horarios... y, en definitiva, sobre la organización del trabajo para que el trabajador concienciado pueda preocuparse más por su salud.

**Presentación**

**I. El Transporte, sector estratégico**

**II. Construcción mental de los repartidores**

**Descripción del trabajo**

**La salud**

**El tiempo**

**Relaciones laborales**

**III. Accidentes laborales en carretera**

**IV. Relaciones industriales**

**Tipología de los trabajadores del sector**

**Convenios colectivos**

**V. Riesgos**

**VI. Propuestas**

**Anexo legislativo**

# **Anexo legislativo**





### Anexo legislativo

*Real Decreto 172/198, de 2 de junio.* Juntas de Conciliación e Información del Transporte Terrestre. Presidencia del Gobierno. BOE 20 de julio 1978.

*Resolución de 24 de enero de 1979.* BOE 8 de febrero 1979. Dirección General de Transportes Terrestres. Corrección y delegación de funciones en los órganos centrales.

*Orden de 29 septiembre 1979.* Ministerio Transportes y Comunicaciones. BOE 13 octubre 1979, Transportes por Carretera. Reglamento de Organización y Funcionamiento de las Juntas Consultivas.

*Presidencia del gobierno. BOE 30 abril 1984,* BOE. Comunidad de Madrid 8 mayo 1984, núm. 109; Comunidad de Madrid. Traspaso de funciones y servicios del estado en materia de TRANSPORTES TERRESTRES.

*Convenio de la OIT, 153, de 27 junio,* ratificado por Instrumento de 7 diciembre 1984. Jefatura del Estado BOE 28 junio 1985. Transportes por Carretera. Duración del trabajo y períodos de descanso.

*Ley 16/1987 (BOE 31),* de Ordenación de los Transportes Terrestres (Modificada

por: L 13/96, de 30-12; RDL 6-98, de 5-6; L 55/99, de 29-12; L 24/2001, de 27-12, L 29/2003, de 8-10 y por L 39/2003, de 17/11).

*Real Decreto 1211/1990, de 28 septiembre.* Ministerio Transportes, Turismo y Comunicaciones. Transportes Terrestres. Reglamento de la Ley 16/1987, de Ordenación del Transporte Terrestre.

*Orden de 26 diciembre 1990.* Ministerio Transportes, Turismo y Comunicaciones. Transportes por Carretera. Régimen jurídico de la declaración de porte.

*Resolución de 23 julio 1991.* Dirección General Transportes Terrestres. Transportes por Carretera. Texto íntegro de la Orden sobre Régimen Jurídico de la Declaración de Porte, con las modificaciones introducidas por la Orden 12-7-1991.

*Orden de 8 septiembre 1992.* Ministerio Obras Públicas y Transportes. BOE 21 septiembre 1992, Transportes por Carretera. Exceptúa de la obligación de cumplimentar la declaración de porte a determinadas modalidades de transporte público de mercancías con vehículos pesados y ámbito nacional.

*Orden de 4 febrero 1993.* Ministerio Obras Públicas y Transportes. Transportes

por Carretera. Desarrolla el Reglamento de la ley de ordenación de los transportes terrestres en materia de agencias de transporte de mercancías, almacenistas-distribuidores, cooperativas de transportistas y sociedades de comercialización.

*Real Decreto 1772/1994, de 5 agosto.* Ministerio Obras Públicas, Transportes y Medio Ambiente. BOE 20 agosto 1994. Transportes y Carreteras. Adecuación de determinados procedimientos administrativos a la ley 30/1992.

*Real decreto 1654/1994, de 22 julio* Ministerio Educación y Ciencia BOE 29 septiembre 1994. Establece el título de técnico superior en gestión del transporte y las correspondientes enseñanzas mínimas.

*Real Decreto 1669/1994, de 22 julio* Ministerio Educación y Ciencia BOE, 4 octubre 1994, Currículo del ciclo formativo de grado superior correspondiente al título de técnico superior en gestión del transporte.

*Resolución de 9 febrero 1996,* Dirección General Transporte Terrestre. Establece reglas de coordinación en materia de tramitación de autorizaciones de transporte por carretera y de actividades auxiliares y complementarias.

*Real Decreto 2484/1994, de 23 diciembre* Ministerio Industria y Energía BOE 21

enero 1995. Transportes por Carretera regula la utilización, instalación y comprobación de funcionamiento de dispositivos de limitación de velocidad en determinadas categorías de vehículos.

*Orden de 20 junio 1995.* Ministerio Obras Públicas, Transportes y Medio Ambiente. BOE 1 julio 1995. Transportes por Carretera modifica los regímenes de suspensión y de rehabilitación de las autorizaciones de transporte por carretera.

*OM 20-7-95 (BOE 2-8),* por la que se desarrolla el Reglamento de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres en materia de arrendamiento de vehículos sin conductor. (Parcialmente derogada por L 13/96, 30-12).

*RDGTT 19-9-95 (BOE 2-10),* sobre realización del visado de las autorizaciones de transporte y de actividades auxiliares y complementarias del transporte.

*Orden de 26 diciembre 1995.* Ministerio Obras Públicas, Transportes y Medio Ambiente, BOE 30 diciembre 1995. Aplicación de la Orden por la que se aprueban las bases reguladoras de la concesión de ayudas al sector del transporte público.

*Real Decreto 2000/1996,* de 6 septiembre Ministerio Trabajo y Asuntos Sociales



BOE 2 octubre 1996, Formación Profesional Ocupacional. Establece el certificado de profesionalidad de la ocupación de conductor de vehículos ligeros a motor.

*Orden de 25 abril 1997.* Ministerio Fomento BOE 7 mayo 1997, Transportes por Carretera establece las condiciones generales de contratación para el transporte de Mercancías.

*Real Decreto 773/1997,* de 30 mayo Ministerio Presidencia BOE 12 junio 1997, Seguridad e Higiene en el Trabajo. Disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

*Real Decreto 1136/1997,* de 11 julio Ministerio Fomento BOE 23 julio 1997, Transportes Terrestres. Modifica parcialmente el Reglamento de la Ley de Ordenación.

*Orden de 23 julio 1997.* Ministerio Fomento, BOE 30 julio 1997, Desarrolla el Reglamento de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres.

*Ley 66/1997,* de 30 diciembre Jefatura del Estado BOE 31 diciembre 1997 Política Económica Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

*Resolución de 13 enero 1998.* Dirección General Trabajo BOE 29 enero 1998. Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera.

*Orden de 3 septiembre 1998.* Ministerio Presidencia BOE 8 septiembre 1998, Desarrolla el Reglamento de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres en Materia de Transporte Sanitario por Carretera.

*OM 18-9-98 (BOE 1-10),* por la que se dictan normas complementarias en materia de autorizaciones de transporte por carretera. (Modificada por OM de 26-06-01).

*Real Decreto 2115/1998,* de 2 octubre, Ministerio Presidencia BOE 16 octubre 1998, Transportes por Carretera. Transporte de Mercancías Peligrosas por Carretera.

*OM 28-5-99 (BOE 11-6),* por la que se desarrolla el capítulo I del título II del Reglamento de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres, en materia de expedición de certificados de capacitación profesional. (Modificada por OM de 26-06-01).

*Acuerdo Europeo de 30 septiembre 1957,* Ministerio Asuntos Exteriores, BOE 16 diciembre 1998, Transportes por Carretera.

ra Acuerdo Europeo Sobre Transporte Internacional de Mercancías Peligrosas (adr). Enmiendas a los anejos a y b.

*Real Decreto 2822/1998*, de 23 diciembre Ministerio Presidencia BOE 26 enero 1999. Aprueba el Reglamento General de Vehículos.

*Orden de 6 mayo 1999*. Ministerio Fomento, BOE 13 mayo 1999. Desarrolla el Reglamento de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres.

*OM 24-8-99* (BOE 7-9), por la que se desarrolla el Reglamento de la Ley de ordenación de lo Transportes Terrestres en materia de autorizaciones de transportes de mercancías por carretera (Modificada por RD 1830/1999, 3-12, por OM de 28-02-00 y por OM de 26-06-01).

*Real Decreto 1566/1999*, de 8 octubre Ministerio Fomento, BOE 20 octubre 1999 Mercancías Peligrosas, regula los consejos de seguridad para el transporte de mercancías peligrosas por carretera, por ferrocarril o por vía navegable.

*Real Decreto 1830/1999*, de 3 diciembre Ministerio Fomento, BOE 18 diciembre 1999. Modifica el Reglamento de Ordenación de los Transportes Terrestres.

*OM 28-2-00* (BOE 9-3), por la que se modifica parcialmente la Orden de 24 de agosto de 1999 por la que se desarrolla el Reglamento de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres en materia de autorizaciones de transporte de mercancías por carretera. (Modificada por OM de 26-06-01).

*Orden de 4 abril 2000*. Ministerio Fomento BOE 13 abril 2000. Desarrolla el Capítulo IV Del Título IV Del Reglamento Aprobado por Real Decreto 1211/1990, De La Ley de Ordenación De Los Transportes Terrestres.

*Orden de 24 abril 2000*, Ministerio Fomento BOE 17 mayo 2000. Regula el Parte de Accidente para el Transporte de Mercancías Peligrosas por Carretera, por Ferrocarril y por Vía Navegable.

*OM 21-7-00* (BOE 3-8), por la que se desarrolla el Reglamento de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres, en materia de agencias de transporte de mercancías, transitarios y almacenistas-distribuidores.

*Real Decreto 1475/2000*, de 4 agosto Ministerio Administraciones Públicas BOE 30 agosto 2000. Ministerio de Fomento. Modifica y Desarrolla su Estructura Orgánica Básica.





*Orden de 18 diciembre 2000.* Ministerio Fomento BOE 22 diciembre 2000. Establece Tarifas de Referencia para los Servicios de Transporte Público de Mercancías por Carretera.

*Orden, de 11 enero 2001,* Ministerio Fomento BOE 19 enero 2001. Bases Reguladoras de la Concesión de Ayudas para la Formación al Sector de Transporte Público por Carretera.

*Orden de 11 enero 2001,* Ministerio Fomento BOE 26 enero 2001. Regula el Contenido Mínimo del Informe Anual para el Transporte de Mercancías Peligrosas por Carretera.

*Resolución de 17 mayo 2001.* Dirección General Transportes por Carretera Boe 31 mayo 2001. Convocatoria a las Asociaciones Profesionales de Transportistas y de Empresas de Actividades Auxiliares y Complementarias del Transporte por Carretera para que Acrediten su Representatividad con el fin de Revisar la Composición del Comité Nacional del Transporte por Carretera.

*Orden, de 11 enero 2001.* Ministerio Fomento BOE 19 enero 2001. Bases Reguladoras de la Concesión de Ayudas para la Formación al Sector de Transporte Público por Carretera.

*OM 26-6-01* (BOE 6-7), por la que se modifica parcialmente el régimen jurídico de las autorizaciones de transporte de mercancías y viajeros por carretera.

*Real Decreto 1010/2001,* de 14 septiembre Ministerio en Materia de Transporte de Mercancías Perecederas y Constituye y Regula la Comisión para la Coordinación de dicho Transporte.

*Ley 24/2001,* de 27 diciembre Jefatura del Estado BOE 31 diciembre 2001. Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

*Real Decreto 366/2002,* de 19 abril Ministerio Fomento. Modifica el Reglamento de La Ley de Ordenación de Los Transportes Terrestres

*OM FOM/3399/2002, 20-12-02* (BOE 9-1-03), por la que se establece un certificado de conductor para la realización de la actividad de transporte por conductores de terceros países.

*OM FOM/238/2003, 31-01* (BOE 13-02), por la que se establecen normas de control en relación con los transportes públicos de mercancías por carretera.

*Real Decreto 317/2003,* de 14 marzo Ministerio Interior BOE 3 abril 2003. Con-

sejo Superior de Tráfico y Seguridad de la Circulación Vial. Regula la Organización y Funcionamiento del Consejo Superior de Tráfico y Seguridad de la Circulación Vial

*Orden 3399/2002*, de 20 diciembre Ministerio Fomento BOE 9 enero 2003. Establece el Certificado de Conductor para la Realización de la Actividad de Transporte por Conductores de Terceros Países.

*Ley 29/2003*, de 8 octubre Jefatura del Estado BOE 9 octubre 2003. Ley de Mejora de las Condiciones de Competencia y Seguridad en el Mercado de Transporte por Carretera, por la que se modifica, parcialmente, la Ley 16/1987, de Ordenación de los Transportes.

*Orden 3743/2004*, de 28 octubre Ministerio Fomento BOE 16 noviembre 2004. Aprueba las Bases Reguladoras de la Concesión de Ayudas a las Sociedades de Garantía Recíproca que operen en el Sector del Transporte por Carretera.

*Real Decreto 425/2005*, de 15 abril Ministerio Presidencia BOE 16 abril 2005. Establece los Requisitos Técnicos y las Normas de Actuación que Deben Cumplir los Centros Técnicos para la Instalación, Verificación, e Inspección de Tacógrafos Digitales.

*Orden FOM/1190/2005*, de 25 abril Ministerio Fomento Boe 3 mayo 2005, Regula la Implantación del Tacógrafo Digital.

*Resolución de 24 junio 2005*. Dirección General Transportes por Carretera BOE 25 junio 2005, Núm. 151, Dispone la Publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros de 24 de junio de 2005, por el que se Adoptan Medidas en el Sector del Transporte por Carretera para la Mejora de sus Condiciones de Competencia.

*Real Decreto 1202/2005*, de 10 octubre Ministerio Presidencia BOE 21 octubre 2005. Regula Transporte de Mercancías Perecederas y los Vehículos Especiales Utilizados en estos Transportes

*Resolución de 21 octubre 2005*. Dirección General Transportes por Carretera BOE 22 octubre 2005. Dispone la Publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros de 21 de Octubre de 2005, por el que se Desarrollan y Aplican Distintas Medidas Relativas al Sector del Transporte por Carretera.

*OM FOM/1353/2005, 09-05* (BOE 17), por la que se regula el comité Nacional de Transporte por Carretera.

*Reglamento (CEE) nº 2820/85 del Consejo*, de 20 de diciembre de 1985, relativo a



la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera.

*Directiva 2002/15/CE del Parlamento Europeo y del Consejo* de 11 de marzo de 2002, relativa a la ordenación del tiempo de trabajo de las personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera.

### CCAA DE MADRID

*Real Decreto 824/1984*, de 22 febrero Presidencia Del Gobierno BO. Comunidad de Madrid 8 mayo 1984, Núm. 109; BOE 30 abril 1984, Núm. 103, Transportes Terrestres. Traspaso de Funciones y Servicios del Estado.

*Acuerdo de 10 abril 1992* Dirección Provincial Ministerio Trabajo y Seguridad Social. BO. Comunidad de Madrid 9 mayo 1992. Convenio Colectivo del Sector de Alquiler con y sin Conductor.

*Decreto 29/1993*, De 11 marzo Consejería Transportes BO. Comunidad de Madrid 14 abril 1993, Núm. 87, Aprueba el Reglamento de la Ley 7 marzo 1991.

*Orden 1647/1996*, de 29 noviembre Consejería Presidencia BO. Comunidad de

Madrid 19 diciembre 1996. Plan de Actuación ante inclemencias Invernales.

*Decreto 78/1999*, de 27 mayo Consejería Medio Ambiente y Desarrollo Regional BO. Comunidad de Madrid 8 junio 1999. Régimen de Protección Contra la Contaminación Acústica.

*Orden de 4 junio 1999*. Consejería Obras Públicas, Urbanismo y Transportes BO. Comunidad de Madrid 22 junio 1999, Núm. 146, Consejería de Obras Públicas, Urbanismo y Transportes. Desarrolla la Regulación de las Tasas y Precios Públicos que Gestiona.

*Resolución de 10 noviembre 2000*. Dirección General Trabajo BO. Comunidad de Madrid 15 diciembre 2000. Convenio Colectivo del Sector de Viajeros.

*Resolución de 19 abril 2002* Dirección General Trabajo BO. Comunidad de Madrid 26 abril 200<sup>º</sup>. Laudo Arbitral Obligatorio Dictado en el Conflicto Planteado en el Convenio Colectivo del Sector de Viajeros.

*Resolución de 21 mayo 2002*. Dirección General Trabajo BO. Comunidad de Madrid 29 agosto 2002. da publicidad al Acuerdo alcanzado por las Asociaciones Empresariales y el Sindicato Libre de Transportes.

*Decreto Legislativo 1/2002*, de 24 octubre Presidencia de la Comunidad de Madrid BOCAM. 29 octubre 2002. Aprueba el Texto Refundido de la Ley de Tasas y Precios Públicos de La Comunidad de Madrid.

*Decreto Legislativo 1/2002*, de 24 octubre Consejería Hacienda BO. Comunidad de Madrid 29 octubre 2002. Aprueba el Texto Refundido de la Ley de Tasas y Precios Públicos de la Comunidad de Madrid.

*Orden de 27 marzo 2003* Consejería Obras Públicas, Urbanismo y Transportes BO. Comunidad de Madrid 11 abril 2003. Aprueba las Bases Reguladoras de la Concesión de Subvenciones para la Formación de Conductores Profesionales y su Convocatoria para el Ejercicio 2003.

*Orden de 22 abril 2004* Consejería Transportes e Infraestructuras BO. Comunidad de Madrid 3 mayo 2004. Exime la Obligación de Cumplimentar un Justificante de Colaboración en el Caso de Transportes Regulares que desarrollen en el Ámbito de la Comunidad de Madrid.

*Orden de 15 noviembre 2004* Consejería Transportes e Infraestructuras BO. Comunidad de Madrid 23 noviembre 2004. Aprueba el Plan Estratégico de Subvenciones de la Dirección General de Transportes

*decreto 2/2005*, de 20 enero Consejería Transportes e Infraestructuras BO. Comunidad de Madrid 27 enero 2005. Crea el Comité Madrileño de Transporte por Carretera y Regula el Registro de Asociaciones Profesionales de Transportistas y de Empresas de Actividades Auxiliares y Complementarias del Transporte con Implantación en la Comunidad de Madrid.

*Orden de 4 abril 2005* Consejería Transportes e Infraestructuras BO. Comunidad de Madrid 22 abril 2005. Modifica el Plan Estratégico de Subvenciones de la Dirección General de Transportes.

*Orden de 12 abril 2005* Consejería Transportes e Infraestructuras BO. Comunidad de Madrid 6 mayo 2005. Aprueba las Bases Reguladoras de la Concesión de Subvenciones para la Realización de Actividades Formativas en el Sector del Transporte Público por Carretera, y su Convocatoria para el Ejercicio 2005.

*Orden de 6 mayo 2005* Consejería Transportes e Infraestructuras BO. Comunidad de Madrid 18 mayo 2005. Aprueba las Bases Reguladoras de la Concesión de Subvenciones para la Formación de Conductores Profesionales y su Convocatoria para el Ejercicio 2005.



*Resolución de 18 abril 2005* Dirección General Trabajo BO. Comunidad de Madrid 25 mayo 2005. Registro, depósito y Publicación del Convenio Colectivo del Sector de Transporte de Viajeros por Carretera de los Servicios Discrecionales y Turísticos, Regulares Temporales y Regulares de Uso Especial, Suscrito por Aetram y Sindicato Libre de Transporte.

*Resolución de 14 abril 2005* Dirección General Trabajo BO. Comunidad de Madrid 26 mayo 2005. Registro, depósito Y Publicación del Convenio Colectivo del Sector de «Alquiler de Vehículos con y sin Conductor», Suscrito Por Aseval, CCOO y UGT.

*Orden de 30 mayo 2005* Consejería Transportes e Infraestructuras BO. Comunidad de Madrid 17 junio 2005. Aprueba las Bases Reguladoras de la Concesión de Subvenciones a Asociaciones de Transportistas para la Realización de Proyectos Relacionados con Internet y Convocatoria para el Ejercicio 2005.

*Resolución de 10 junio 2005* Dirección General Transportes BO. Comunidad de Madrid 2 julio 2005. Interpretación de las Órdenes de la Consejería de Transportes Relativas al Transporte Regular de uso Especial.