

Condiciones de trabajo de los repartidores y las repartidoras en el sector de la restauración moderna



Comisiones Obreras de Madrid



Condiciones de trabajo de los repartidores y las repartidoras en el sector de la restauración moderna

Primera edición: Diciembre de 2020

Edita: CCOO de Madrid

Elabora: Secretaría de Salud laboral de CCOO de Madrid

Imágenes cedidas por la Federación de Servicios de CCOO

Depósito legal: M-31427-2020

V Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid
(2017-2020)

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del V Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2017-2020) y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.

Contenido

Presentación	5
Introducción	7
Nos preocupa...	9
De qué hablamos...	11
¿Qué es un repartidor/a de comida a domicilio?	11
¿Es lo mismo que un rider?	12
¿Es tan bueno para los/las jóvenes?	13
Grupo de “alto riesgo”	15
Factores de riesgo	16
La representación de CCOO también nos lo cuenta...	21
Agrupamos los riesgos	27
Riesgo ergonómico	27
Riesgo de seguridad	28
Riesgo psicosocial	29

No podemos achacar todo al error humano	31
Medidas preventivas orientadas al repartidor o repartidora	32
Medidas organizativas	34
El vehículo	36
Equipos de protección	37
Condiciones meteorológicas	38
Vigilancia de la Salud	40
Recomendaciones para la acción	43
¿Qué puedes hacer tú como delegado o delegada de prevención para que estos derechos se hagan realidad?	43
Recuerda que ...	46



Presentación

Cuando me pongo a escribir esta presentación lo primero que me viene a la cabeza es un joven de 25 años, repartidor de Burger King que el año pasado en Madrid sufría un gravísimo accidente mientras conducía su scooter -solo y por la noche-. La caída le produjo una lesión medular que le dejó sentado, de por vida, en una silla de ruedas. Tan sólo llevaba trabajando cinco meses y ahora se esfuerza por rehacer su vida.

Pero este relato no es un hecho aislado ni fruto de la mala suerte, hablar de comida rápida o de restauración moderna es sinónimo de precariedad y de unas condiciones de seguridad y salud pésimas e inaceptables, caracterizadas por con contratos precarios, motocicletas muchas veces antiguas y sin mantenimiento adecuado, EPI's insuficientes, ausencia de formación en materia de seguridad y salud. La organización del trabajo de estas personas que exige más cantidad de trabajo de la que se puede asumir en el tiempo disponible para hacerlo, con jornadas dispares, irregulares turnos de trabajo, sin horario fijo, jornadas y descansos a juicio de la empresa y sueldos de miseria, y donde lo importante es hacer el mayor número de repartos y rápidos. Da igual que haga calor, llueva o nieve, igualmente se les exige llegar a tiempo.

Ante esta realidad, la precariedad y la presión son una combinación que puede resultar mortal.

Durante la crisis por el coronavirus, mientras hemos estado en nuestras casas, teletrabajando, o conciliando como se podía, uno de los colectivos que han sido imprescindibles ha sido el de reparto de comida rápida. El reparto a domicilio ha sido para muchas personas la mejor opción, bien porque no podíamos salir o porque se convirtió en una forma de salir de la rutina del hogar durante los días más duros.

Mientras que las empresas cerraban sus establecimientos, el reparto seguía activo y con una alta demanda, haciéndonos conscientes como sociedad que eran trabajadores y trabajadoras que arriesgaban su salud y su vida en los peores momentos.

Pero para CCOO de Madrid no es algo nuevo, es un sector que nos ocupa y nos preocupa, y en este sentido, la guía que ponemos en vuestras manos pretende ser una herramienta para visibilizar y concienciar sobre la situación de este colectivo de trabajadores y trabajadoras, en el convencimiento de que es más que necesario mostrar esta realidad para conseguir cambiarla.



También pretende ser una herramienta para apoyar, guiar y reforzar el trabajo de las y los delegados del sector en su pelea titánica por mejorar las condiciones de trabajo y asegurar unas medidas de salud y seguridad acordes a los riesgos a los que están expuestos.

Por último, quiero aprovechar la ocasión para agradecer a todos los delegados y delegadas de prevención que, como los que han participado en esta guía, trabajan de forma incansable para defender la salud y la vida de sus compañeros y compañeras, y que durante este difícil periodo han estado y siguen estando en primera línea enfrentando situaciones muy complicadas y también en muchas ocasiones improvisando a la espera de la actuación de las empresas.

La realización de esta guía se enmarca dentro de las actuaciones que desde CCOO de Madrid realizamos en el marco del V Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales.

Carmen Mancheño Potenciano
Secretaria de Salud Laboral de CCOO -Madrid

Introducción

¿Ha tenido que llegar la Covid-19 para que el reparto de comida rápida se haya convertido en esencial? Esencial, ¿para quién? ¿A qué coste? Estamos ante un trabajo precario, no valorado ni reconocido, un sector cuyas condiciones laborales precarias desde CCOO llevamos años denunciando.

Cualquiera que piense en el trabajo de reparto del sector de comidas rápidas le viene a la cabeza jornadas dispares, irregulares turnos de trabajo, sin horario fijo, contratos precarios, jornadas y descansos a juicio de la empresa, sueldos de miseria...

Pero podemos decirnos... “bueno son jóvenes y estudiantes que van a echar unas horas y se ganan unos euros para sus gastos” y con eso está justificado. Pero en muchos casos esto no es así, son personas con familia, con gastos de casa, y con contratos a tiempo completo.

El mismo concepto lo dice: si es comida rápida, la forma de trabajar es igualmente rápida; con prisas, sin descanso y con presión de que llegue al domicilio caliente, en perfecto estado y lo más pronto posible. Da igual que haga calor, llueva, nieve... Igualmente se les exige llegar a tiempo.

Hablar de comida rápida o de restauración moderna es sinónimo de precariedad y de unas condiciones de seguridad y salud pésimas e inaceptables.

Nos sobran motivos para hacer visible los riesgos de este colectivo y nuestra obligación como sindicato es conocer, para poder intervenir en la eliminación y reducción de estas condiciones que suponen sufrimiento y pérdida de vidas de nuestras personas trabajadoras. Por y para ellas es esta guía.



Nos preocupa...

...ya que partimos de unos **datos** que nos ponen en alerta sobre la situación que sufren los repartidores/as de comida a domicilio.

Para empezar, este sector, el de hostelería, es la actividad con mayor tasa de incidencia de accidentes de tráfico laborales, tanto durante la jornada como en los desplazamientos¹. En el año 2018, se produjo un aumento en un 5 % en el total de los accidentes de tráfico laborales, siendo de un 5-7% el incremento de incidencia en la hostelería.

Otro de los aspectos, que nos pone en alerta, está en el creciente peso de los accidentes de tráfico en vehículos de dos ruedas (motos, bicis o patinetes), que ya suponen el 27 % del total durante la jornada de trabajo. Igualmente vemos que la mayor incidencia de los accidentes de tráfico laborales, tanto durante la jornada laboral como en desplazamientos al trabajo, está entre el colectivo joven. Este mayor número de accidentes se producen los viernes llegando a 530 personas accidentadas en el sector durante la jornada por cada 100.000 trabajadores/as.

¹ Primer observatorio de siniestralidad Laboral vial en España. Asepeyo y CNA.
<http://www.fundacion.cnae.com/index.aspx/ltimas-noticias/Observatorio-SVL>



Datos similares los observamos en otro estudio del INSST² de 2018, donde se establece que 3.582 motoristas del sector “Servicios de comidas y bebidas” tuvieron un accidente de tráfico realizando sus repartos, siendo 125 de ellos hospitalizados y 55 graves. El 60% de las personas heridas tenía menos de 26 años. Continúa diciendo que la actividad de servicios de comidas y bebidas presenta una elevada siniestralidad durante la jornada de trabajo, ocupando el tercer lugar en índice de incidencia. Siniestralidad que se había duplicado en los últimos seis meses anteriores al estudio, según este organismo.

Centrando el análisis en la Comunidad de Madrid, se puede ver que los accidentes laborales de tráfico aumentaron en el periodo 2010-2017³ en un 25%, siendo el aumento en la jornada laboral de 17%. También es este sector el que acapara los mayores porcentajes y valores absolutos de accidentes de tráfico, en jornada con el 24,54% de promedio en el periodo 2010-2017. Son las motocicletas las implicadas en casi el 20% de los siniestros de tráfico en jornada laboral.

Los accidentes mortales en jornada laboral en el sector servicios también han aumentado durante la pandemia. Con datos correspondientes al periodo enero-agosto de 2020 se cifra en 24 el número de personas fallecidas en jornada laboral, 10 más que en el mismo periodo de 2019, lo que supone un incremento del 71,4%. Asimismo, y según los partes de accidentes remitidos por las empresas de la Comunidad a la autoridad laboral, desde el comienzo de la pandemia hasta finales del mes de agosto se han registrado 105 accidentes laborales.

Si a lo anterior añadimos los numerosos accidentes de trabajo que no se han contabilizado y constan a efectos estadísticos como de tráfico ordinarios, podrían agravar aún más las cifras.

Además de los datos cuantitativos tenemos los cualitativos. Desde Salud Laboral de la Federación de Servicios se ha creado un **grupo de trabajo** con representantes de las principales cadenas de restauración a domicilio. Este grupo de trabajo ha dibujado una cara bastante negativa y muy mejorable en materia de prevención de riesgos laborales: motocicletas sin mantenimiento y sin cumplir medidas preventivas, falta de EPI's o inadecuados, falta de formación, ritmo trabajo elevado, etc. El trabajo se concentra en unas pocas horas, sobre todo al mediodía o en la hora de la cena, y la acumulación de encargos les coloca bajo una presión importante: “corres y te caes, sobre todo si la moto es antigua y sin mantenimiento y si tu salario es tan bajo que sólo vale la pena si cobras el variable”.

² <https://www.insst.es/-/-hazte-visibl-3>

³ <http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM015907.pdf>

De qué hablamos...



¿Qué es un repartidor/a de comida a domicilio?

Desde marzo 2019, la función de repartidor de comida a domicilio está recogida en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería V (ALEH)⁴ como una nueva categoría profesional dentro del sector de hostelería.

Repartidor/a de comida y bebida: Participa en la distribución de comida y bebida desde los establecimientos de preparación, elaboración y venta, a pie o mediante la utilización de vehículos ligeros o a motor, con la preceptiva licencia cuando esta sea necesaria, por cuenta del establecimiento principal de distribución o por encargo de cualquier otra empresa, incluidas la que operen como plataformas digitales o a través de éstas.

⁴<https://www.ccoo-servicios.es/archivos/hosteleria/ALEH-V-completo.pdf>



La principal novedad que observamos ha sido la introducción en el ámbito funcional del ALEH de los repartidores/as de comida a domicilio, **“a pie o en cualquier tipo de vehículo que no precise autorización administrativa establecida por la normativa de transporte, como prestación de servicio propio del establecimiento o por encargo de otra empresa, incluidas las plataformas digitales o a través de estas”**.

Esta modificación conlleva unas determinadas obligaciones de la empresa. Desde el punto de vista de Salud Laboral, se encuentran evaluar el puesto de trabajo de **Repartidor de comida a domicilio**, adoptar las medidas preventivas, dar formación, así como el resto de las obligaciones derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Vigilancia de la Salud, Formación, etc.).

¿Es lo mismo que un rider?

Rider es el anglicismo con el que se conocen los/as trabajadores/as de las empresas digitales que hacen repartos con sus bicicletas, motocicletas y últimamente también patinetes.

Son también repartidores/as pero con la diferencia de que son ajenos tanto a la empresa que ofrece el producto como a la plataforma digital que lo pone a disposición de los usuarios.

La jornada de trabajo de un rider se organiza a través de una aplicación para móviles que se deben descargar cuando se inician. La empresa les proporciona una identificación para entrar a un portal con franjas horarias donde seleccionan su disponibilidad para hacer repartos. El cliente hace un encargo a través de la app y la empresa se encarga de poner en contacto al cliente/a con el “rider”. Este debe ir a buscar el producto al establecimiento indicado y llevárselo al cliente/a en un tiempo determinado.

Esta nueva modalidad de repartidor/a también conlleva multitud de riesgos laborales, es una nueva economía de consumo que, sin embargo, puede generar una vuelta atrás en materia de salud laboral. Desde CCOO Madrid consideramos que este sistema, tal y como está diseñado, en la actualidad significaría precariedad, inseguridad, peligrosidad y trabajo extenuante, algo inadmisiblemente socialmente.

Las discusiones con este grupo, llevadas a cabo se han centrado prevalentemente en la calificación jurídica de las personas que prestan sus servicios como trabajadores/as por cuenta ajena o como autónomos. Sin embargo, en raras ocasiones se analizan aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales en el trabajo. Si bien, más allá de



su calificación como trabajadores/as por cuenta ajena o como autónomos, los riesgos laborales a los que están expuestos son semejantes al resto del personal de reparto de comida rápida.

¿Es tan bueno para los/las jóvenes?

Es muy atractivo para el colectivo joven, ya que van en busca de un primer empleo y por eso acuden con frecuencia a este sector. El perfil del repartidor es el de un hombre joven, entre 18 y 30 años. En principio, realiza este trabajo mientras busca otro empleo más estable, como primer trabajo al finalizar sus estudios o mientras realiza los mismos, con la finalidad de cubrir sus gastos y /o pagarse los estudios.

Las exigencias para la contratación no son excesivas, el trabajo se suele presentar a ojos de los/as jóvenes como desenfadado, con mucha interacción social, en un medio ambiente relativamente joven y divertido, etc.

Si bien, hay que ser conscientes de que, como veremos en esta guía, pueden requerir una serie de condiciones que son nefastas para la salud, aunque se trata de personas jóvenes: estar disponible en cualquier momento para cubrir cualquier ausencia, sin horarios fijos, da igual si surgen imprevistos o contratiempos (por ejemplo, climatológicos) se debe hacer entrega del pedido, estar permanentemente controlados, etc.

Es bastante habitual identificar la precariedad laboral con la temporalidad en el empleo, pero la precariedad abarca mucho más. Precariedad significa también carecer de derechos en la contratación, durante la estancia en la empresa y posteriormente al abandonar ésta, la precariedad es desarrollar un trabajo sin convenio colectivo, alargar la jornada de trabajo, no cumplir la normativa en prevención de riesgos laborales, etc. Dentro de este desolador panorama laboral que tanto afecta a los jóvenes aún existe un mayor grado de precariedad si cabe, los “falsos autónomos”.

En los últimos tiempos, la persona asalariada vinculada a la empresa de comida rápida por un contrato de trabajo está dando paso a la “persona autónoma” a quien contrata la empresa para realizar un servicio. En algunos casos, la contrata a su vez hace una subcontrata para que realicen el reparto. De esta forma se va creando la cadena de la precarización en el trabajo. Con este cambio de asalariado/a a subcontratado/a se empobrecen las relaciones laborales y se incrementa el riesgo en el trabajo, ya que se produce una mayor incidencia en el desencadenamiento de accidentes laborales y posibles enfermedades profesionales.



Grupo de “alto riesgo”

El trabajo de reparto de comida rápida se caracteriza por un ritmo de trabajo acelerado y por la aparición de numerosas circunstancias adversas o cambiantes. Básicamente, el trabajo de reparto de comida a domicilio se realiza especialmente al mediodía y por la noche, en vehículos como ciclomotores o motos, con presión por la entrega y haciendo frente a condiciones climatológicas adversas que dificultan su tarea.

Aun sabiendo que se trata de un colectivo que tiene una compleja realidad dónde la prevención de riesgos no es tarea fácil, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a la empresa a tomar todas las medidas necesarias para prevenir los daños derivados de los riesgos asociados a las tareas que desempeñan sus trabajadoras/es.

En algunas de estas empresas no existen delegados ni delegadas de prevención que vigilen el cumplimiento de la LPRL, por lo que la prevención en las empresas puede suponer unas peores condiciones de trabajo, ya que la participación de la representación sindical determina la eficacia de la acción preventiva⁵.

También sucede que no se realizan evaluaciones de riesgo, o se realicen de forma incorrecta, lo que implica una inadecuada planificación de las medidas preventivas. Como consecuencia la información y la formación, los EPIS, las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud no son acordes a las necesidades reales.

En este sentido, lo primero que tenemos que establecer es cuáles son los factores de riesgo que podemos encontrar en este colectivo que nos lleva a calificarlo como de “alto riesgo”.

⁵ <https://www.insst.es/documents/94886/96076/NIPO+fund/789c688f-e753-49b4-bb19-67e53bd7ec28>

Factores de riesgo

1 En primer lugar **el vehículo** que, por sus características, puede ser ya de por sí un factor determinante si no ha pasado las revisiones necesarias o si no se ha realizado su mantenimiento oportuno.

No existe ninguna regulación sobre el tipo de motocicleta que ha de ser utilizada en el reparto de comida a domicilio. Tampoco normativa alguna específica sobre el mantenimiento que han de seguir las empresas con estos vehículos, si bien no debemos olvidar que todos los vehículos que circulan por la vía pública deben cumplir con las disposiciones establecidas en la legislación sobre tráfico y que, según la LPRL, la empresa debe evaluar también este riesgo y adoptar las medidas preventivas. Igualmente es de aplicación la normativa sobre el uso de equipos de trabajo. Por lo cual, nos encontramos que:

- Los ciclomotores son muy antiguos y están sobreutilizados.
- En ocasiones, las empresas no lleven a cabo un buen mantenimiento de los vehículos. Además, no existe un protocolo para este mantenimiento.
- En otras ocasiones, estos suelen ser ciclomotores propiedad de la persona trabajadora y al tener pocos recursos económicos su mantenimiento también puede ser deficiente (neumáticos desgastados y frenos en mal estado, suspensiones, etc.).
- Asimismo, los vehículos no reúnen las condiciones ergonómicas necesarias para realizar el trabajo: asiento y manillar ajustables, amortiguación correcta, producen ruido excesivo, también generan contaminación por emisiones, en ocasiones los retrovisores no son adecuados en altura y mantenimiento, formación en postura correcta, no llevan portaobjetos adecuado que obligue a llevar el reparto de comida en la espalda del trabajador o trabajadora, etc. Igualmente, se echa en falta la evaluación ergonómica concreta, por el hecho de conducir ciclomotores, que determine los riesgos de posturas, movimientos repetitivos, condiciones ambientales, etc.
- Pueden llevar portaobjetos voluminosos que dificultan las maniobras y pueden causar graves daños en caso de caída.
- Los sistemas de llegada al destino (GPS/aplicación móvil) suelen ser portados por la propia persona, sin que exista en el vehículo un lugar de anclaje adecuado; su consulta durante la marcha supone distracción y propicia que se produzcan accidentes.



2 También son importantes **los EPÍ's**, ya que es la única protección frente a una caída o accidente. Llevar o no el casco homologado e integral es, sin duda, fundamental. Igualmente la ropa, desde cazadoras, monos, guantes, botas y espalderas, puede resultar determinante. La realidad es que:

- Las personas que realizan el reparto, COMO norma general, no usan equipos de protección.
- Cuando los usan, la mayoría de las veces no son los adecuados. No se tiene en cuenta la exposición a diferentes condiciones meteorológicas, no protegen de caídas, no son autorefectantes, etc.

3 Otro factor de riesgo sería las **condiciones climatológicas**, ya que durante el reparto pueden encontrarse con condiciones desfavorables como la lluvia, el hielo o el calor sofocante, que afectan gravemente a la conducción.

Las condiciones climatológicas adversas afectan negativamente a la conducción de todos los tipos de vehículos, pero especialmente a los de dos ruedas debido a su menor estabilidad.

- La lluvia puede provocar derrapes, aquaplaning y caídas, al ser el firme más resbaladizo.
- La aguanieve hace que aumente el riesgo de caída, al ser el asfalto más deslizante.
- La niebla reduce la visibilidad.
- El calor produce cansancio.
- El viento perjudica la estabilidad de la moto.

4 Muy importante también son los **factores organizativos** que les afectan. El incumplimiento de estos está relacionado con:

- Las evaluaciones de riesgo iniciales y periódicas cuando son incompletas o incorrectas, lo que da lugar a que no se planifiquen actividades preventivas para reducir o eliminar todos los riesgos a los que están expuestos en su trabajo.
- La falta de información o formación también incompleta en prevención de los riesgos laborales generales y viales.

- La elevada temporalidad y rotación del personal que da lugar a que se posea, generalmente, poca experiencia profesional y tengan poca identificación con el trabajo y con la empresa.
- El salario que se percibe tiene una parte fija y una parte variable que puede ser igual o superior a la parte fija. Esto puede dar lugar a comportamientos inseguros por parte de los trabajadores y las trabajadoras para aumentar la productividad.
- La forma de organizar el trabajo es la que propicia circular a una velocidad excesiva, los repartos deben realizarse con rapidez. Las empresas se comprometen a atender al cliente en una franja horaria determinada, lo que deriva en una mayor velocidad en el reparto, especialmente en los horarios punta. Sus desplazamientos son constantes y se realizan de una forma estresante; existe presión por parte de la empresa y del cliente. El servicio es evaluado constantemente por la clientela, valorando tanto la actitud como el tiempo que se tarda en realizar una entrega y/o el estado final del pedido, lo cual supone que haya una gran presión.
- No siempre cuentan con un buen seguro de accidentes que pueda cubrir los daños de las personas que se dedican al reparto.

5

Factores de riesgo relacionados con el **trabajador/a o factor humano**. Es sin duda un elemento importante implicado en este tipo de accidentabilidad y/o desarrollo de otras enfermedades profesionales. Estos aspectos son:

- Fatiga, distracciones, sueño:
 - Fatiga. La fatiga conlleva lentitud en la capacidad de respuesta ante cualquier estímulo, pudiendo ser debida a la ejecución prolongada en el tiempo o por rapidez en la ejecución de una tarea. Esta tarea requiere un esfuerzo físico y mental, pudiendo conllevar cansancio. Entre sus consecuencias destacan dificultad para concentrarse, aumento del tiempo de reacción y somnolencia.
 - Distracciones. Se producen porque hay algo que consigue desviar la atención de la tarea de conducir. Pueden ser producidas por búsqueda de carteles, coger algo, mirar el GPS, recibir una llamada, etc. Hablar por el móvil durante la conducción:
 - a) puede aumentar entre 5 y 10 veces la posibilidad de sufrir un accidente de tráfico,

- 
- b) incrementa el riesgo de accidente en los mismos niveles que conducir con una tasa de alcoholemia de 1.0 g/l,
 - c) se altera la distancia de seguridad, se confunden itinerarios y se cometen más infracciones de lo habitual,
 - d) se altera la velocidad, con fuertes cambios de esta,
 - e) aumenta el tiempo de reacción y
 - f) se dejan de captar hasta el 50% de las señales de tráfico.

- Sueño. Algunas de las causas fundamentales por las que aparece el sueño son: La fatiga, el esfuerzo físico y psíquico acumulado; el calor, la ingestión de medicamentos o distintos fármacos, etc.

- Alcohol o drogas:

- Alcohol. Bien es sabido que el alcohol deteriora la capacidad de conducción y aumenta el riesgo de tener un accidente. El alcohol provoca:

- a) Falso estado de euforia, seguridad, optimismo y confianza en sí mismo.
- b) Aumento de la despreocupación, la temeridad y la agresividad.
- c) Desprecio del peligro, tendencia a transgredir las normas y a correr más.
- d) Falsea la apreciación de las distancias y velocidades.
- e) Errores en la circulación.
- f) Disminución de los reflejos y el tiempo de reacción.
- g) Aumento del sueño y la fatiga.
- h) Reducción del campo visual (efecto túnel).

- Drogas. Tipos de drogas hay muchas, pueden ser estimulantes, las cuales provocan una disminución de la sensación de fatiga, desinhibición e hiperactividad, pudiendo ser potencialmente peligrosas, ya que pueden llevar a una mala gestión de la velocidad y falta de respeto a la señalización; otro tipo son las

que producen sensación de bienestar, relajación y euforia, con efectos como alteraciones de la percepción y alucinaciones, dificultad para fijar la atención, disminución de reflejos y coordinación motora; por último las depresoras, que producen sensación relajante, sedación y sensación de bienestar, con efectos negativos en la capacidad visual y la capacidad de identificación y atención.





La representación de CCOO también nos lo cuenta...

A raíz de reuniones del grupo de trabajo y entrevistas con representantes de CCOO de cadenas de comida rápida se han podido extraer también las mismas conclusiones. En estas reuniones se aprecia un gran conocimiento y conciencia de la magnitud del problema y de sus características. Ahora bien, a pesar de que las estadísticas muestran una elevada siniestralidad no se percibe que los accidentes de tráfico sean tantos.

Cuando se exponen los factores que influyen en los riesgos de la profesión, son capaces de enumerar gran cantidad de ellos. En algunas ocasiones se refieren a factores personales, como conducción temeraria, trivializar el riesgo, distracciones, etc. pero lo hacen muy individualmente, sin considerarlo generalizado. El tema del alcohol y drogas no aparece espontáneamente. Y sí hay referencias a factores como errores de otros conductores, problemas de las vías, etc.

La situación de las carreteras les preocupa. Es especialmente perjudicial para los usuarios de dos ruedas: pasos de peatones que resbalan, baches y grietas en el asfalto, cuestas para los ciclistas...

“Los chavales trabajan con sus seguros de motos sin darse cuenta de que el seguro cubrirá daños a terceros, pero no los daños sobre su propia moto y que, frente a un accidente, las compañías pueden poner problemas por el hecho de que están trabajando y no circulando en una actividad particular”.

Y también refieren la necesidad de estar en constante comunicación a través del móvil para los encargos, consulta de itinerarios, etc., lo que provoca distracciones.

“Otro de los peligros es que las motos no están adaptadas para consultar el GPS durante la marcha, algo que hacen la mayoría de los repartidores. Para evitar la obligación de adaptarlas hay empresas que son capaces de decirte que los trabajadores tienen prohibido usar el GPS”.

Pero, sin lugar a duda, los más citados son los relativos a la organización del trabajo:

- Presión laboral. El trabajo se concentra en unas pocas horas, sobre todo al mediodía o en la hora de la cena. Se deben coger todos los encargos y realizarlos en un tiempo concreto.

“Cuando hay un partido de fútbol importante vamos locos, nos ponen dos o tres pedidos a la vez porque si no es imposible. La presión es mucha porque llevas tres pedidos y sabes que te están esperando en la tienda muchos más”.

- Estrés para realizar entregas a tiempo y el mayor número posible.

“En mi tienda el año que viene se irá toda la plantilla porque con estos salarios y con esta presión la gente no aguanta”.

- Incremento de la velocidad precisamente para cumplir a tiempo con esas entregas asumiendo más riesgos.

“No hay dos meses que los trabajadores o trabajadoras cobren lo mismo. Se paga por horas y un mes pueden hacer 80 horas y al mes siguiente 150 horas”.

- Dificultad para la libertad de movimientos y estabilidad, producida por la carga. Problemas dorsolumbares.

“Absentismo laboral elevado debido a las presiones a las que están sometidos los trabajadores, a problemas dorsolumbares producidos por las horas de conducción, a las consecuencias de las inclemencias meteorológicas (resfriados comunes, gripes, etc.)”.

- Bastante precariedad laboral, lo que dificulta y afecta a su seguridad.

“El repartidor medio puede tener un sueldo de unos 400 euros al mes y luego está lo que obtienen por pedido entregado, si su empresa cuenta con este sistema de incentivos, ese plus por los repartos puede ser unos 200 euros más de media. Esto es muy peligroso porque la gente va loca intentando hacer cuantos más repartos mejor y se producen los accidentes”.

- Cansancio por las largas jornadas laborales, en muchos casos que exista la posibilidad de realizar descansos.

“Pretenden que hagan un turno partido con 15 horas de contrato y 350 euros al mes”.

- Ritmo de vida diferente al resto de la sociedad y de la propia familia, lo que afecta a su estado psicosocial

“El pasado 21 de diciembre estuve en centros donde todavía no tenían colgados los horarios del día 25 y la plantilla no sabía si iba a librar en Navidad o no”.

Otro aspecto que está muy presente en el discurso es el tema de los vehículos:

- Utilizan vehículos vulnerables como bicicletas, ciclomotores o motocicletas donde no hay chasis y que suelen ser poco vistos por el resto de los usuarios con coches, furgonetas o camiones, y no en buenas condiciones.

“Cada día te preguntas qué moto te va a tocar. Si estará o no en condiciones”.

- Falta de mantenimiento preventivo.

“Hacemos un mantenimiento semanal y nos ocupamos de que los EPIS estén en condiciones, pero es una lucha personal, lo hago porque me siento responsable, pero nadie me lo exige”.

- Aportan su propio vehículo.

“Si pones tú la moto te pagan a 1 euro la entrega, si la moto la pone la empresa te pagan a 0,40 euros el pedido entregado”.

- Vehículos muy antiguos.

“Las motos son muy antiguas. La mayoría tienen frenos de tambor, en lugar de un moderno sistema de ABS”.

Este otro aspecto se ha convertido en una queja y una prioridad para los delegados/as de prevención, nos referimos a los equipos de protección, realizando una crítica generalizada de la adecuación de los mismos.

- En la mayoría de las empresas el único EPI's es el casco.

“Sólo hay una empresa que entrega ropa para lluvia, frío, chalecos, etc”.

En muchos casos no van correctamente protegidos con casco y otros elementos de seguridad como ropa reforzada para minimizar las lesiones en caso de caída.

“Nos ponemos pantalones y chaquetas nuestras debajo del uniforme porque los que nos da la empresa es como si te pusieras una bolsa de plástico”.

- El casco utilizado no tiene un mantenimiento adecuado.

“En la tienda hay cascos y el que llega coge el que mejor le va, pero a veces es grande o tiene la visera rayada o rota, o la cinta de sujeción no ajusta”.

- No se reponen con la asiduidad necesaria, por lo que al estar defectuosos dejan de cumplir su función protectora.

“Hasta que el casco no está muy roto, la empresa no lo repone por mucho que yo insista”.

- No se usan guantes ni para el frío, ni frente a caídas.

“Lo que tenemos son chubasqueros. Nada parecido a un traje de motorista. Las cazadoras deberían llevar protección en los codos, cervicales y espalda. Y los pantalones deberían llevar refuerzos en la cadera y en las rodillas. En mi empresa no nos proporcionan ni los guantes ni el calzado. Te los has de comprar tú”.

Tampoco es positiva la valoración que se realiza en cuanto a la gestión con relación a las condiciones meteorológicas adversas. Hay una ausencia generalizada de protocolos para paralizar el trabajo en esas condiciones. Deben hacer frente a las inclemencias del tiempo, pasando frío o calor, haciendo los repartos tanto si llueve como si hace viento, niebla o nieva.

“Estaba nevando en Madrid y los repartidores no podían salir, así que me puse en contacto con la responsable de zona y ella me respondió que no estaba de acuerdo con paralizar la actividad, que ella tenía moto y que no veía ningún problema. Le expliqué que seguramente su moto estaba en mejores condiciones que la de los chavales, pero nada, se negó a paralizar la actividad. Entonces me puse en contacto con el Servicio de Prevención de la empresa y le mandé fotos de cómo estaba la calzada. El servicio de prevención llamó a la jefa de zona y finalmente se paralizó la actividad. Yo pienso que se asustaron de que pasara algún accidente y yo pudiera demostrar que les habíamos advertido”.



Otro objeto de crítica es la formación. No existe en cuanto a la tarea, ni tampoco en cuanto a prevención de riesgos general o seguridad vial, específicamente.

“Esta actividad está totalmente desregulada. Es como si cualquiera que supiera nadar pudiera ser socorrista. Aquí te presentas con un carnet de moto, aunque no hayas conducido nunca una, y ya puedes ser repartidor. No existe ninguna formación práctica para los repartidores ni se asignan las motos en función de la experiencia. Tampoco existe ningún protocolo de acogida para los nuevos repartidores sin experiencia. Se les exige el mismo nivel de ejecución que al resto”.

La percepción sobre las evaluaciones de riesgo es negativa también. Muchas de estas empresas tampoco cuentan con un Plan de Prevención y Movilidad adecuados y adaptados a sus trabajadores/as.

“Las evaluaciones suelen basarse en un contenido genérico, no contemplando el riesgo específico de la vía donde el trabajador realizará el reparto y los riesgos viales varían en función de la diferente ubicación de cada establecimiento, lo que deriva en una incorrecta planificación preventiva. Las evaluaciones de riesgo existentes suelen ser corta-pega”.



Agrupamos los riesgos

A partir de todos los factores de riesgo que hemos encontrado: a) vehículo; b) EPI's; c) condiciones climatológicas; d) factores organizativos y e) factor humano; vamos a intentar resumir cuáles son los riesgos más importantes que podemos encontrar en este colectivo.

Riesgo ergonómico

Posturas forzadas o inadecuadas

Este trabajo genera daños como los trastornos musculoesqueléticos: cualquier daño o lesión en el cuello, la espalda y extremidades superiores (tendinitis, síndrome del túnel carpiano y similares); y, aunque menos frecuente, también es posible que afecten a las extremidades inferiores. El trastorno puede ser leve, grave o severo, dependiendo de las circunstancias del caso, como la condición de salud general de la persona trabajadora, el período de tiempo de trabajo sin adopción de medidas de prevención, el carácter parcial o a tiempo completo de la jornada y su intensidad y similares.



El factor de riesgo más importante de estos trastornos se halla en la manipulación y el manejo de vehículos con cargas. Por el tipo de trabajo que realizan los repartidores/as, usan sus vehículos de forma constante con un mínimo tiempo de descanso entre entrega y entrega, las posturas que realizan para poder conducir sus vehículos a veces no son las posturas más adecuadas. Todo esto, unido al poco tiempo que tienen para realizar las entregas, puede causar estos trastornos musculoesqueléticos.

Si a estos aspectos físicos sumamos los aspectos psicosociales del sector se propicia su aparición y gravedad. En este extremo, nos referimos a la insatisfacción laboral, el alto nivel de exigencia del trabajo y otros similares. Sin duda, la suma de estos aspectos físicos y psíquicos termina sobrecargando de tensión y dañando las partes del cuerpo directamente involucradas en la actividad laboral. A su vez, ese malestar físico puede empeorar las situaciones de estrés o ansiedad, pues ambos aspectos están directamente interrelacionados.

Por otro lado, en este trabajo se usan móviles, gps... Los riesgos ergonómicos relacionados con estos equipos de trabajo, si bien no muy graves sí se relacionan con un aumento en la probabilidad de deterioro de distintas partes del cuerpo, como los ojos, la espalda, cuello y la musculatura en general, afectando al sentido de la vista (problemas de fatiga visual y similares) y a la capacidad de movilidad, ya en general, ya en particular de alguna extremidad, articulación o zona (problemas del aparato locomotor o muscular).

Riesgo de seguridad

Caídas al mismo nivel: los accidentes de circulación

El reparto es una actividad en la cual no se permanece en un sitio fijo de trabajo, sino que hay movilidad entre puntos definidos, donde hay otro tipo de transporte como autobuses, automóviles, motocicletas, etc. y peatones. En su tarea tienen que cruzar calles, avenidas, etc., por lo que se encuentran expuestos a accidentes de tráfico en misión.

Unos factores que llevan a esta peligrosa situación son los ya comentados de la necesidad de realizar largas jornadas de trabajo (con poco descanso) para obtener un salario digno, junto con un trabajo con un ritmo repetitivo y acelerado para efectuar entregas rápidas. También la necesidad de hacer uso de la aplicación informática durante la jornada laboral, lo que puede distraer su atención y concentración en la tarea de conducción.



Los accidentes de circulación dependen también de las condiciones atmosféricas, de la calidad de las vías de circulación, de las condiciones del tráfico en sí mismo y del estado de los vehículos utilizados para el transporte.

Ha quedado claro que se incentiva a las personas que realizan el reparto a que conduzcan de una manera que; es potencialmente peligrosa; por ejemplo, en horas punta, de noche, en condiciones climatológicas extremas (cuando la gente hace más pedidos desde casa), llevando una motocicleta o bicicleta con un paquete más o menos pesado que puede desequilibrar a la persona que realiza el reparto o usando la interfaz de trabajo que puede distraer a aquella. Todos estos factores aumentan la posibilidad de ocasionar un accidente de circulación, y la posibilidad de sufrir graves daños físicos y psicológicos e, incluso, la muerte.

Riesgo psicosocial

Parece que son los más olvidados o permanecen ocultos y sin embargo, suelen estar bastante presentes tras los distintos tipos de accidentes de trabajo y trastornos musculoesqueléticos que puede sufrir este colectivo laboral.

Estrés

El principal riesgo psicosocial es el estrés laboral. El estrés laboral se identifica con un estado de tensión física y psicológica que surge cuando existe un desequilibrio entre las altas exigencias del ambiente de trabajo y las posibilidades del trabajador/a de responder adecuadamente a las mismas. Si bien el estrés puntual es bueno, alargarlo durante tiempo produce muchas consecuencias negativas para nuestra salud, tanto física como mental.

Algunos de los síntomas más comunes para detectar el estrés pueden ser, según sean físicos o psíquicos (cada persona trabajadora puede manifestar uno o varios):

- **Físicos.** Trastornos gástricos e intestinales ▪ Alteraciones de peso ▪ Problemas cardiovasculares ▪ Cansancio crónico o insomnio ▪ Disfunciones sexuales ▪ Sensibilidad en la piel.
- **Psíquicos.** Dolores de cabeza ▪ Pérdidas de memoria ▪ Cambios de conducta (agresividad, irascibilidad, sensibilidad) ▪ Trastornos mentales (ansiedad o depresión).



Si bien el estrés laboral es un fenómeno que ha estado siempre presente en las relaciones laborales, en las últimas décadas su incidencia ha aumentado y así se prevé que continuará siendo en el futuro. Precisamente en el caso de los repartidores/as, constituye el caldo de cultivo perfecto para que el estrés aumente.

Además, la ya de por sí difícil prevención de los riesgos psicosociales en un ambiente de trabajo tradicional se complica todavía más cuando no existe un lugar de trabajo pre-determinado, ya que se caracteriza por llevarse a cabo en movimiento. Su identificación será mucho más complicada, al estar la persona trabajadora expuesta a situaciones susceptibles de causarle estrés que van allá de los aspectos estrictamente relacionados con la prestación laboral, por ejemplo los atascos o las condiciones meteorológicas adversas.

Ya hemos referido en varias ocasiones que este trabajo se caracteriza por un ritmo de trabajo intensificado y por una organización del horario de trabajo incierta, lo que va a condicionar, de forma negativa, la conciliación de la vida personal y profesional, provocando estrés.

Además, otro aspecto que produce estrés es el control constante por parte del cliente. Este control se refiere tanto a la forma en la que se lleva a cabo la prestación como, en algunos casos, al seguimiento de los movimientos del trabajador o la trabajadora, por ejemplo, a través de los sistemas de GPS. El estar expuesto al control constante por parte del cliente a través del sistema de las calificaciones puede representar una importante fuente de estrés para el trabajador/a, ya que se sienten en la obligación de realizar el trabajo perfecto y en el menor tiempo posible y a mostrarse siempre eficientes, agradables y serviciales.

Cuando la exposición a los riesgos psicosociales se produce durante periodos prolongados, las posibilidades de que afecten a la salud de las personas trabajadoras y de que sus consecuencias lleguen a ser crónicas aumentan. Pueden llegar a provocar fatiga crónica y enfermedades cardiovasculares o del aparato digestivo, entre otras.

Tampoco cabe olvidar otro tipo de enfermedades que están indirectamente relacionadas con la exposición a los riesgos psicosociales, esto es, las enfermedades cardiovasculares o musculoesqueléticas. Respecto a las primeras, el estrés laboral, la inseguridad laboral y las largas jornadas de trabajo aumentan en gran medida las posibilidades de sufrir un infarto.

De igual manera, las mismas también contribuyen al aumento de dolores musculoesqueléticos, como por ejemplo el dolor de cuello o de espalda por acumular tensión, por lo que este colectivo también será más propenso a padecer enfermedades musculoesqueléticas.

No podemos achacar todo al error humano



La Ley de Prevención de Riesgos Laborales define en su artículo 4.7 el concepto «Condición de trabajo» como «cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador». Asume que cualquier característica de las condiciones de trabajo puede generar un riesgo laboral y sobre todas ellas responsabiliza al empresario con su deber de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores/as.



Obviamente pues, la tarea de reparto y la conducción deben ser tratadas como generadora de riesgos laborales, por lo que las medidas preventivas para controlar esos riesgos deben estar en la Evaluación de Riesgos⁶ y en la Planificación de la Actividad Preventiva. Así como en la formación específica del puesto de trabajo, en la vigilancia de la salud, etc.

Cuando tenemos un accidente en el reparto puede llegar a percibirse por parte de la empresa y de las personas trabajadoras como algo ajeno al mundo laboral (nieve, lluvia, comportamiento imprudente, mucho tráfico, etc.). Se puede considerar como algo inevitable, algo sobre lo que no se puede actuar, pero recordamos que el accidente siempre tiene causas que se deben investigar para poder determinar los fallos y evitar que se vuelvan a producir.

En función de los factores de riesgo... ¿qué medidas preventivas se pueden realizar?

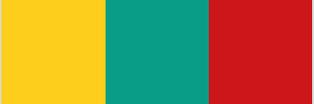
Medidas preventivas orientadas al repartidor o repartidora

Es alarmante las ocasiones que se achacan los accidentes al “factor humano”, donde se fija la responsabilidad exclusivamente en la persona trabajadora, lo que impide buscar el origen del riesgo. Por ejemplo, oímos con frecuencia que la actividad de conducir depende exclusivamente del repartidor/a (drogas, alcohol, no cumple las normas o error humano).

Resulta evidente que tiene una responsabilidad personal al conducir vehículos, como cualquier persona que conduce vehículos, pero cuando lo hace por cuenta de la empresa y en el marco de una relación jurídica de dependencia se debe cumplir también la normativa preventiva/laboral. Desde CCOO hablamos de factor humano incorporando factores de origen laboral, es decir, con respuesta humana.

En este apartado se deben realizar acciones tanto formativas como de sensibilización que influyan en el repartidor/a. El nivel de respuesta varía en función de sus habilidades y capa-

⁶ El artículo 16.2.a) de la ley 31/95 de PRL puntualiza: «El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo.»



ciudades, del conocimiento de la normativa y seguridad vial, así como de su estado psicofísico. Para reducir riesgos hay que concienciar a las personas trabajadoras sobre los factores de riesgo que pueden producir daños en el trabajo: **la fatiga, el sueño, las distracciones, el alcohol y las drogas, etc.; el estado de salud y cómo puede afectar a su capacidad de conducción las enfermedades, las patologías físicas o el consumo de medicamentos; y finalmente, aspectos psicosociales del trabajador/a (estrés, depresión y agresividad, conocimientos, destrezas y capacidades de conducción entre otras).**

En la prevención de la siniestralidad debida a factores relacionados con el trabajador/a juega un papel destacado el personal sanitario de los Servicios de Prevención. En los exámenes de Salud pueden observarse o detectarse cambios en las condiciones psicofísicas que pudieran afectar a su trabajo.

- Para evitar la fatiga la empresa debe planificar bien los horarios y tener en cuenta el esfuerzo que están realizando de forma individual (puntas de trabajos, días de descanso, etc).
- Por otro lado, para evitar las distracciones hay que intentar facilitar antes del reparto toda la información necesaria para que no se tenga que estar pendiente del GPS o móvil durante el trayecto.
- Algunos medicamentos afectan negativamente a las condiciones físicas o cognitivas, por lo que se deberá consultar la compatibilidad de estos y la conducción de motocicletas, con el médico/a que los prescribió.
- Pueden darse enfermedades que no requieren baja médica pero sí pueden alterar las capacidades para la conducción; por ejemplo, comienzo de un resfriado o alergias. Hay que comunicarlo a la empresa y llevar un seguimiento para valorar si hace o no un determinado reparto.
- Asimismo, se hace necesario indagar de forma más profunda las causas de su malestar físico, psíquico y mental para mejorar sus condiciones de trabajo.

Consumo alcohol y drogas

Existen diferentes factores de riesgo⁷, específicos del contexto laboral, que hacen más probable la conducta del consumo inadecuado y aunque estos interactúan con factores individua-

⁷ <http://www.madridsalud.es/serviciopad/descargas/factoresRiesgo.pdf>



les, es necesario definirlos en la evaluación de riesgos para eliminarlos: jornadas de trabajo prolongadas, rotaciones de horarios, ritmos de trabajo demasiado intensos (estrés laboral), elevados niveles de tensión, escasas posibilidades de promoción profesional, condiciones climatológicas adversas, etc. Por ello, hay que empezar por el principio: la evaluación de riesgos buscando factores de riesgo al consumo de drogas y alcohol.

¿Se deben permitir controles de alcoholemia?

Desde CCOO de Madrid defendemos hacerlos siempre que se reúnan unas características:

- Definir claramente cuáles son los puestos de riesgos que lo justifican.
- Deben ser realizados con la participación de la representación de los y las trabajadoras.
- Que la vigilancia de la salud está planificada de forma preventiva.
- Que se realicen solamente cuando sea necesario en función de los resultados de la evaluación de riesgos.

Recordamos que no se busca la responsabilidad individual, lo que lleva a sanción. No se deben permitir controles analíticos sin más, siempre y cuando no tengan un objetivo preventivo.

Medidas organizativas

1. Evaluación de riesgos

La empresa debe contemplar los riesgos laborales, incluidos los viales, cuya posterior planificación de medidas incida en los factores que producen una incorrecta organización del trabajo (ej. Planificar la ruta). Debe hacerse así, con todas y cada una de las condiciones de trabajo que puedan repercutir en la disminución de la siniestralidad laboral, realizando un mayor hincapié en todo lo relativo a los factores psicosociales.

2. Formación e información

Debe existir una programación periódica de la necesaria información y formación en materia de PRL, realizando un mayor esfuerzo en los principales problemas de seguridad laboral vial. La formación en seguridad vial debe formar parte del contenido obligado de la formación, ya que es específica de su puesto de trabajo debido a los desplazamientos en misión.

Esta debe ir dirigida a eliminar las causas y los factores de riesgo antes de que se produzca el daño y, por lo tanto, debe ser una prioridad en la planificación preventiva.

Asimismo, actúa como herramienta de apoyo para el trabajo sindical, pues ayuda a intervenir en la prevención como para organizar charlas de concienciación sobre los derechos que tienen a la hora de reclamar medidas preventivas.

Igualmente, la formación también debe realizarse sobre las causas que pueden producir los daños: presión de tiempo, aspectos relacionados con el mantenimiento del vehículo, fatiga físico-mental y problemas de somnolencia.

Lo mismo ocurre respecto a la información, que deberá incluir aspectos como qué consecuencias pueden tener determinados actos durante la conducción, ya que resultan peligrosos tanto para ellas como para otras personas usuarias de las vías, incidencia del consumo de alcohol, medicación...Esta tendrá un sentido de concienciación y mejora de hábitos.

También hay que dar formación sobre primeros auxilios. Tres son las premisas básicas que constituyen la secuencia de actuación en caso de emergencia: proteger, avisar y socorrer.

PROTEGER el lugar, a uno/a mismo/a y las víctimas. Hay que poner la motocicleta en un lugar seguro y visible y apartarse.

AVISAR: pedir ayuda, llamar al teléfono 112.

SOCORRER: en la medida de lo posible. Si hubiese víctima hay que valorar A-B-C: inconsciencia, respiración y pulso y no moverla si no es estrictamente necesario.

3. Investigación de accidentes

Deben investigarse todos los accidentes laborales durante el reparto, siempre y bajo todas las circunstancias. No se puede dejar de investigar, porque la empresa piense que las causas le son ajenas a su control (ej. mucho tráfico, condiciones climatológicas adversas, etc.). Con la investigación se conseguirá valorar las causas, adoptar medidas preventivas y concienciar a la plantilla.

El vehículo

El vehículo no suele intervenir como causa directa, pero sí influye asociado a los demás factores como elemento que puede incrementar o reducir el riesgo que se plantea en cada situación concreta. El vehículo es una herramienta más de trabajo, por lo que debe responder en todo momento con eficacia y precisión a las órdenes dadas por el repartidor/a. Por ello, los ciclomotores deben llevar un control exhaustivo y un mantenimiento adecuado.

Deben pasar las revisiones reglamentarias, así como solucionar cualquier incidencia puntual que pueda suponer un peligro en la conducción. La empresa ha de garantizar que sus vehículos cumplen los requisitos pertinentes: mantenimiento (luces, ruedas, frenos, amortiguación, etc.); documentación (ITV, seguro, permiso de circulación, etc.).

Se debe crear un check-list donde anotar la revisión y las incidencias encontradas con relación a lo anterior.

Estas revisiones deben estar programadas, con el objetivo de detectar los fallos o problemas antes de que se produzcan averías que puedan provocar accidentes. Por ello, debe haber un plan de mantenimiento preventivo de los ciclomotores.

Por otro lado, hay que impedir que en las empresas las personas trabajadoras usen sus propios vehículos de reparto, vía negociación y Comité de Seguridad y Salud (CSS). Puede ser un problema en caso de accidente al quedar desprotegidos, además de un problema de salud general, ya que puede no cumplir las condiciones higiénicas para el reparto de comida a domicilio.

Las motos deben llevar soporte para GPS, evitando que lo porten en el brazo o mano, con el consiguiente riesgo de accidente que ello supone.

Equipos de protección

La utilización de los equipos de protección⁸ puede salvar la vida de los trabajadores/as o reducir las consecuencias de un accidente. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no puedan evitarse o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Los equipos que debemos solicitar serían:

1. Casco. El casco es un equipo de protección obligatorio para circular con vehículos a motor de dos ruedas, sin importar cuánto dure el trayecto. Debemos tener en cuenta que...

- Sea de uso individual.
- Adecuado a la talla de la cabeza.
- Homologado.

Se revise y cambie en el mismo momento que este esté deteriorado.

2. Guantes. Los guantes también son importantes porque protegen de las inclemencias del tiempo y de quemaduras o heridas en caso de caída.

3. Ropa de protección. Igualmente, la ropa de trabajo debe proteger ante las inclemencias meteorológicas y del contacto con el asfalto en caso de caída. Debe adecuarse al ambiente térmico (frío o calor). La mejor solución son las prendas a las que se pueda añadir o quitar parte de estas según la oscilación térmica. La composición de las prendas también puede ayudar a la adaptación a las condiciones climatológicas. La ropa debe ser de colores llamativos y con bandas reflectantes para facilitar la localización de los motoristas por el resto de usuarios de las vías de circulación.

El trabajo de noche, unido a determinadas condiciones atmosféricas, obliga a tener en la empresa prendas reflectantes homologadas, ya que es de vital importancia ser visible para los demás. Cuando la suciedad o el deterioro por uso lo requiera se deben renovar por otros nuevos.

⁸ El art. 17.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) marca la obligación del empresario de proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

¿Qué pasos podemos realizar?

En primer lugar, tenemos que decir que todos estos pasos lo pueden llevar a cabo tanto la persona trabajadora como las personas representantes de personal o de prevención.

1. Lo primero es saber quién es la persona encargada de proporcionarlos en el centro de trabajo. No se puede pasar la pelota diciendo que no saben nada o que es el Servicio de Prevención, etc.
2. Una vez resuelto el punto anterior, se le requiere formalmente la entrega de estos equipos, según esté establecido en la Evaluación de Riesgos. Lo podemos hacer por escrito, mail, móvil, acta de reunión del CSS, etc. No se debe olvidar poner en este requerimiento un tiempo de espera de respuesta, ya que los EPI's deben darse antes de empezar a trabajar, por lo cual, este tiempo de espera debe ser breve.
3. Si la empresa los entrega, hay que verificar que cumplen la normativa, son los adecuados, etc. Si por el contrario se obtiene una respuesta negativa, la empresa debe motivarla por escrito y dar unas soluciones temporales.
4. Si se valora que los derechos se están vulnerando, se puede interponer denuncia ante la Inspección de Trabajo. Recomendamos que las denuncias no sean anónimas, para poder participar en todo el proceso.

Es importante recordar que los EPI's no tendrán coste alguno para las personas trabajadoras.

Condiciones meteorológicas

Es complejo adoptar medidas para incidir en este factor, ya que no se puede influir sobre aspectos externos a la propia conducción. Pero sí se debe incidir, sobre todo, en los ámbitos formativos e informativos y así la persona repartidora, por su parte, ser consciente de los riesgos que puede sufrir. Ir con el ciclomotor cuando las condiciones meteorológicas son adversas exige variar el modo de conducción y readaptarlo a esas nuevas circunstancias. Las reacciones del vehículo serán distintas y hay que ser consciente de ello.

La conducción en condiciones climatológicas adversas presenta una serie de dificultades muy importantes: pérdida de adherencia, aumento de la distancia de frenada, falta de visibilidad, etc.



La conducción con hielo es muy peligrosa ya que la calzada se convierte, como si dijéramos, en una pista de patinaje, por lo que se deben extremar las precauciones. Siempre que el tiempo es húmedo y frío la calzada puede estar helada o deslizante. En este caso debemos:

- Reducir la velocidad. Para ello no se debe exigir un tiempo de entrega de la comida tan ínfimo que haya que ir muy rápido.
- Tener cuidado con las zonas de la calzada que son especialmente propensas a las heladas como lugares húmedos, sombríos, badenes, puentes, pasos elevados, etc.
- Evitar las maniobras bruscas, procurando pasar las zonas de hielo a ser posible de forma recta o muy suave.

En el caso de que llueva, hay que tener mucho cuidado ya que hay túneles, curvas y zonas de difícil visibilidad que pueden generar un riesgo importante de accidente. Se debería, por tanto:

- Frenar con suavidad y nunca bruscamente.
- Frenar con más antelación, ya que la distancia necesaria para frenar es mayor, casi el doble, que con la carretera seca.
- Al aumentar la distancia de frenado debemos aumentar la distancia de seguridad con el vehículo que nos precede.
- Ajustar la velocidad, reduciéndola lo máximo posible en relación con la cantidad de lluvia.
- Comprobar frecuentemente el estado de los frenos, pues al mojarse pierden eficacia y es conveniente que periódicamente se accionen para frenarlos.

Cuando las condiciones meteorológicas sean tales que se considere que hay un riesgo para la seguridad y la salud de forma inminente se puede llegar a paralizar la actividad. Esta paralización debería estar protocolizada en las empresas, para poder acudir a ellas con total garantía de eficacia y seguridad.

Vigilancia de la Salud

Como en cualquier actividad, la empresa debe garantizar a sus personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Es cierto que la inestabilidad, la intermitencia y otras características de este tipo de trabajo conlleva dificultades para el control y el seguimiento de la vigilancia de la salud.

Recordamos que la vigilancia sólo puede llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento de forma individualizada, excepto (previo informe de los representantes de los trabajadores y las trabajadoras) determinados supuestos: sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para ella misma, para las demás o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Las excepciones a la voluntariedad han de tener el informe previo de la representación de los trabajadores, de acuerdo con el art. 22 de la LPRL, y lo que se haga debe ser imprescindible para lograr el objetivo que se persigue con su obligatoriedad, que no es otro que salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras. Esto último habrá de acompañarse de una memoria justificativa.

Hay que aclarar que el mero hecho de consentir la realización de la vigilancia de la salud, no da pie a que por parte de la empresa y/o servicio de prevención, puedan hacerla de forma unilateral sin tener en cuenta una serie de requisitos. Por tanto debe: a) restringirse el alcance de la misma a los riesgos inherentes al trabajo, b) el contenido debe ser ajustado realizando aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias y que sean proporcionales al riesgo, c) ser protocolizada y específica en función del o de los factores de riesgo identificados en la evaluación de riesgos y de las características personales de los trabajadores y las trabajadoras, d) ser planificada porque debe responder a unos objetivos claramente definidos y justificados por la exposición a riesgos de la persona trabajadora, e) ser participada, respetando los principios a la consulta y participación de las personas trabajadoras y sus representantes⁹. Por todo ello, las personas trabajadoras deben conocer con suficiente detalle tanto el objeto como las exploraciones y análisis que se les van a realizar.

⁹ <https://www.msbs.gob.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/docs/guiavigisalud.pdf>



Esta vigilancia de la salud tendrá como objetivo conocer cuáles son los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud y la seguridad de los trabajadores/as, comprobando la eficacia de las medidas preventivas que se están adoptando (EPIs, formación en TME y en seguridad laboral vial, etc.) y también para planificar nuevas medidas que mejoren la seguridad y salud de estos trabajadores/as.

No está de más recordar que la confidencialidad de toda la información relacionada con el estado de salud, al tiempo que los datos obtenidos al respecto, no pueden ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a. Si bien el acceso a la información médica de carácter personal se ha de limitar al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud, la empresa y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención deben ser informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados, a fin de que puedan estas desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Los controles y el reconocimiento médico obligatorio se han convertido en propuestas para detectar el consumo de alcohol y drogas. Suele realizarse de forma aislada sin derivar de la evaluación de riesgos y de la necesaria práctica preventiva de la vigilancia de la salud. Por tanto, consideramos que su detección no busca aplicar medidas preventivas, sino disciplinarias.



Recomendaciones para la acción

¿Qué puedes hacer tú como delegado o delegada de prevención para que estos derechos se hagan realidad?

En este tipo de empresas, a las cuales pertenecéis, cuya actividad implica grandes riesgos, algunos tan importantes como son los accidentes de tráfico en misión, es necesario intervenir de forma específica, mediante la acción sindical y la negociación colectiva, para eliminar o disminuir dichos riesgos.

Si bien en toda esta guía hemos aportado ideas, vamos a resumir algunas claves para el éxito de la prevención:

- Garantiza que todas las personas repartidoras estén integradas en todo el proceso de prevención: el plan de prevención, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, la formación, la vigilancia de la salud...
- Consigue que en las medidas de prevención se tenga en cuenta no solo a la plantilla, sino también a subcontratas y trabajadores/as autónomos/as dependientes si los hubiese, etc.
- Trabaja con método: exige y participa en la evaluación del riesgo y solicita estudios específicos, como la evaluación de riesgos ergonómica o la psicosocial. También puedes exigir y participar en la decisión y puesta en marcha de medidas y soluciones y, por último, comprueba su veracidad haciendo un seguimiento de éstas.

- 
- El CSS se tiene que establecer que la seguridad vial (también como riesgo in itinere) se incorpore a la evaluación de riesgos y en el plan de prevención correspondiente, teniendo en cuenta todas y cada una de las tareas, funciones, etc. que se realizan en la empresa y que conlleven desplazamientos.
 - Los cambios sustanciales de la organización del trabajo, la apertura de nuevos centros de trabajo o el inicio de nuevas actividades deben implicar una revisión y actualización de todo lo relativo a la prevención (véase evaluación de riesgos, plan de prevención, formación, protocolos, etc).
 - En la formación, mejor si existe un equilibrio entre las partes más prácticas y la teoría.
 - Exige procedimientos de trabajo que recojan todos los aspectos de la organización del trabajo a realizar, desde cómo llevar a cabo un mantenimiento del vehículo, cómo actuar si tiene fatiga o un accidente hasta procedimientos de paralización en caso de condiciones climatológicas adversas.
 - Asimismo, de forma negociada, consigue que haya medidas para la mejora progresiva de las motocicletas, con la participación vuestra en la elección de estas, donde primen los aspectos de seguridad y salud.
 - Llevar a la parte de la negociación el asunto de drogodependencias para conseguir reducir sus efectos sancionadores. Recordemos que hay que tratarlo como un asunto de salud laboral.
 - Vigila que haya una investigación de los accidentes de trabajo. Es necesario que se os avise inmediatamente, ya que en esta investigación deben contar con los/as delegados/as de prevención.
 - Impulsa la vigilancia de la salud específica que permita detectar a tiempo los efectos negativos a la salud causados por las condiciones de trabajo e identifiquen posibles enfermedades profesionales.



**¡Concienciar e involucrar a los
y las compañeras es siempre más efectivo!**



Recuerda que ...

- Hay que alejar la creencia de que este es un trabajo para ganar un dinero fácil, que otorga libertad, etc. y mostrar riesgos, que pueden ser graves o muy graves, incluso la muerte.
- Hay que desestimar el accidente de moto como algo inherente a la conducción. Se puede y se debe prevenir.
- Con este trabajo no solo evitamos accidentes laborales de tráfico, sino otro tipo de alteraciones.
- Debemos desterrar el rol de que la persona que realiza el reparto es siempre la única responsable de sus daños.



Ante cualquier duda llámanos
Equipo de Asesoramiento en Salud Laboral

C/ Pedro Unanue, 14 28045 Madrid
Teléfono: 91 536 52 12 (Ext. 5212)
www.saludlaboralmadrid.es
slmadrid@usmr.ccoo.es

V Plan Director en Prevención de Riesgos
Laborales de la Comunidad de Madrid (2017 - 2020)

