

Riesgos psicosociales

y propuesta de **medidas preventivas**

en el sector de la limpieza viaria y recogida de residuos urbanos



Con la financiación de:



Riesgos psicosociales

y propuesta de **medidas
preventivas**

en el sector de la limpieza viaria
y recogida de residuos urbanos

Coordinación del proyecto: José Caballero, Responsable de Salud Laboral de la Federación de Servicios Privados de CCOO (FSP CCOO)

Autora: Clara Llorens Serrano (Istas-CCOO)

Edita: Federación de Servicios Privados de CCOO (FSP-CCOO)

Depósito legal: M-33801-2013

Diseño y maquetación: Eva San José

Imprime: Edipag

Agradecimientos:

Queremos agradecer muy especialmente a los delegados y delegadas de CCOO por todo el tiempo dedicado a sensibilizar, repartir y recoger los cuestionarios y a los delegados y delegadas de CCOO y de UGT y las y los técnicos de prevención que participaron en los seminarios de trabajo, ya que su trabajo y participación son la base de esta acción. También queremos agradecer el tiempo dedicado por parte de diversos miembros de la Federación de Servicios Privados de CCOO estatal, de Andalucía, Baleares, Catalunya, Extremadura y Tenerife y las aportaciones de Isabel Dudzinski, Rosa Andrés, Ivan Borges, Loly Fernández, Laura Luna y María Menendez.

Esta publicación se realiza en el marco de la acción **Gestión de la prevención de riesgos psicosociales en el sector de Limpieza Viaria. Bases para la promoción de la cultura preventiva.** (IS121/2012) financiada por la Fundación para la prevención de riesgos laborales en la convocatoria ordinaria sectorial 2012.

Presentación

La acción preventiva frente a los riesgos psicosociales es infrecuente en las empresas en este país. Sin embargo, la literatura especializada incide en reconocer la importancia de abordar este tipo de riesgos. Por un lado, porque al tener su origen en la organización del trabajo, su presencia es posible en todos los sectores económicos. Por otro lado, porque están en la base de múltiples problemas de salud de los trabajadores y trabajadoras (enfermedades cardiovasculares y trastornos de la salud mental especialmente) y finalmente, por sus correlativos efectos en la productividad de las empresas. La normativa se ha hecho eco de esta evidencia científica y ha incorporado en su desarrollo la obligatoriedad de contemplar este tipo de riesgos. Aunque existen algunos diagnósticos de situación y materiales preventivos específicos para el sector de la limpieza viaria y la recogida de residuos urbanos, éstos no incluyen las exposiciones psicosociales de manera satisfactoria. Por otra parte, la actividad preventiva en las empresas de estos subsectores, se ha dirigido principalmente a los riesgos de seguridad. Es por ello que las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en este sector han considerado necesario realizar pasos para ampliar la intervención preventiva al resto de riesgos, entre ellos, los riesgos psicosociales.

La acción “Gestión de la prevención de riesgos psicosociales en el sector de limpieza viaria. Bases para la promoción de la cultura preventiva”, financiada por la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales en este año 2013 (IS-0121/2012), quiere ser un comienzo. Esta acción ha sido llevada a cabo por la Federación de Servicios Privados de CC00 (FSP-CC00), conjuntamente con la Federación de

Servicios Públicos de UGT (FSP-UGT) y la Asociación de Empresas de Limpieza Pública (ASELIP), con el apoyo del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS-CCOO). Sus objetivos han sido:

1. Identificar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los y las trabajadoras del sector de la limpieza viaria y recogida de residuos.
2. Proponer medidas preventivas adecuadas al sector.
3. Contribuir a la evaluación y prevención de riesgos psicosociales en las empresas del sector mediante la información y sensibilización.

Este resumen de resultados de la acción, dirigido muy especialmente a los y las miembros de los comités de seguridad y salud del sector y técnicos y técnicas de prevención que trabajan en él, quiere incidir en que la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales sea una realidad en el sector de limpieza viaria y recogida de residuos urbanos. Pretende ser una herramienta que contribuya a la mejora de la prevención de riesgos psicosociales en el sector.

FSP CCOO
FSP UGT
Aselip

Índice

PARTE 1: CUESTIONES PREVIAS

¿Qué son los riesgos psicosociales?	7
La acción preventiva	11
Evaluar	11
Intervenir	14
Marco legal de la prevención de riesgos psicosociales	18
Intervenir de forma ajustada a ley.	19
Utilizar un método jurídicamente adecuado	20
La participación de trabajadores/as y sus representantes	22

PARTE 2: RIESGOS PSICOSOCIALES Y MEDIDAS PREVENTIVAS EN EL SECTOR DE LA LIMPIEZA VIARIA Y LA RECOGIDA DE RESIDUOS URBANOS

Metodología	25
Un trabajo sin participación	30
Baja influencia.	30
Falta de claridad de rol y conflicto de rol	33
Estima baja	37
Bajas posibilidades de desarrollo.	39
Propuesta de medidas preventivas: enriquecer el trabajo	42
Una gestión de personal falta de procedimientos	49
Calidad de liderazgo, apoyo de superiores y previsibilidad bajos	49
Inseguridad alta.	54
Propuesta de medidas preventivas: Procedimentar las tareas de los mandos inmediatos	57
Un contexto de recortes y alto desempleo	60
Anexo 1: Cuestionario	63
Anexo 2: Circular informativa	77
Anexo 3: Características de las condiciones de empleo de los y las participantes en la fase cuantitativa	80
Bibliografía	84

Parte 1

Cuestiones
previas

¿Qué son los riesgos psicosociales?

Los riesgos psicosociales son aquellas **características de las condiciones de trabajo y, concretamente, de la organización del trabajo** para las que existe evidencia científica **que afectan la salud**. Actúan a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés.

En términos de prevención de riesgos laborales, los riesgos psicosociales representan la exposición, estando la organización del trabajo es su origen, y el estrés el precursor de la enfermedad o el trastorno de salud que hay que evitar.

La exposición nociva a los riesgos psicosociales se ha identificado como una de las causas más relevantes de absentismo laboral por motivos de salud y se ha relacionado muy especialmente con problemas de salud altamente prevalentes como las enfermedades cardiovasculares, los trastornos de la salud mental y músculo-esqueléticos. La combinación de unas altas exigencias con un bajo nivel de control sobre el trabajo (alta tensión en la literatura científica) o con pocas compensaciones doblan el riesgo de muerte por enfermedad cardiovascular, enfermedades que constituyen la principal causa de muerte en nuestro país y para las que se ha estimado que 4.354 de ellas fueron atribuibles a las condiciones de trabajo en 1999. En su conjunto, entre el 25 y el 40% de los casos de enfermedad cardiovascular podrían ser evitados mediante la eliminación de la exposición laboral a altas exigencias y bajo control, descompensación entre esfuerzo y compensaciones, trabajo sedentario y a turnos.

También se han relacionado con otros muchos trastornos de salud (como diversas alteraciones de base inmunitaria, gastrointestinales, dermatológicas y endocrinológicas) y con algunas conductas relacionadas con la salud como el hábito de fumar, el consumo de alcohol y drogas y el sedentarismo.

Desde los trabajos de Canon y Seyle publicados 80 años atrás, se han formulado diversos modelos explicativos de la relación entre los riesgos psicosociales, el estrés y la salud entre los que destacan los conocidos como Demanda – Control – Apoyo Social y Desequilibrio Esfuerzo – Compensaciones, aunque también han sido notables las aportaciones del Modelo Sociotécnico, y el Modelo Vitamínico. Estos modelos, distintos pero conceptualmente próximos y complementarios, permiten identificar las características de la organización del trabajo que afectan la salud, lo que se conoce como Teoría General de Estrés. Estas características se agruparían en:

- las **exigencias psicológicas del trabajo** (en sus diversas vertientes cuantitativas, cognitivas y emocionales)
- los conflictos originados en la **necesidad de compaginar tareas** y tiempos laborales, familiares y sociales
- el **control sobre el trabajo**, en la terminología empleada por Karasek o, en general, las oportunidades que el trabajo ofrece para que sea activo, con sentido y que contribuya a desarrollar habilidades
- el **apoyo social** (de los compañeros y de los superiores), **la calidad de liderazgo** y algunos otros aspectos de las relaciones entre personas que implica el trabajo (previsibilidad, roles...)

- las **compensaciones** derivadas del trabajo
- la **inseguridad** sobre el empleo y condiciones de trabajo fundamentales

Estos son los **grandes grupos de riesgos psicosociales que hay que incluir en las evaluaciones.**

Desigualdades de exposición

Como ocurre en otros ámbitos, los factores psicosociales se caracterizan por la desigualdad en la exposición, principalmente en base a la clase social y al género, habiéndose documentado profusamente que los trabajadores que realizan tareas de ejecución tienen exposiciones psicosociales más desfavorables para la salud que quienes realizan tareas de diseño o de planificación, y las mujeres peores condiciones que las de sus compañeros varones de la misma clase social. Las principales desigualdades en las empresas se expresan atendiendo a las exposiciones psicosociales por puesto de trabajo y sexo.

Por puesto de trabajo

El puesto de trabajo se asocia a una posición jerárquica y a un tipo de tarea. En la práctica, las estrategias empresariales de gestión del trabajo (les llaman de diversa manera: de personal, de recursos humanos...) son distintas según el puesto de trabajo, con lo que también lo será la exposición a los riesgos psicosociales. Por ejemplo, la mayor parte de puestos de trabajo que implican tareas de

ejecución, suponen realizar tareas de ciclo corto, muchas veces sin sentido, que además están estandarizadas (totalmente pautadas). Ello supone por un lado, la inexistencia de poder de decisión de los trabajadores en esos puestos en relación a cómo realizan esas tareas y por otro, la imposibilidad de aplicar sus conocimientos, es decir la exposición a la falta de influencia y posibilidades de desarrollo. Desde el punto de vista de la salud, los estudios muestran que la incidencia del infarto de miocardio se dobla entre los trabajadores ocupados en los puestos de trabajo en los que se realizan tareas de ejecución estandarizadas. Las personas que ocupan puestos de mando y técnicos superiores y medios están más expuestas a los riesgos relativos a las exigencias del trabajo.

Por sexo

Mujeres y hombres ocupan posiciones desiguales en el mercado laboral, dado que las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra segregan horizontal y verticalmente a ambos. Las mujeres son contratadas de forma más frecuente para ocupar puestos de trabajo de ejecución y en estos puestos los riesgos relacionados con el control, el apoyo y las compensaciones son más prevalentes dadas las prácticas de gestión de la mano de obra que se utilizan. Destacan las notables diferencias entre hombres y mujeres en las exposiciones a la doble presencia. Las mujeres se responsabilizan y realizan la mayor parte del trabajo doméstico y familiar, y esto implica por un lado una doble carga de trabajo si lo comparamos con los hombres y por otra el problema de las exigencias sincrónicas de ambos trabajos. Esto constituye una problemática social que va mucho más allá de las empresas, pero la organización del tiempo de trabajo en éstas la puede atenuar o agravar.

La acción preventiva

Disponemos de evidencias suficientes de que en la empresa puede existir toda una serie de exposiciones psicosociales que acaban siendo nocivas para la salud. Al igual que ante la presencia en el ambiente de trabajo de cualquier factor de riesgo de cualquier otra naturaleza, la lógica de la prevención requiere que los riesgos psicosociales sean identificados, localizados y medidos para así poder eliminarlos o controlarlos.

Evaluar

Las consideraciones respecto a la evaluación de los riesgos psicosociales son las mismas que respecto de cualquier otro factor de riesgo.

La **evaluación de riesgos no es la finalidad de la prevención**, sino su base. Esta ha de ser vista como un **proceso** y no como una mera actividad concreta sin continuidad. Para ello es necesario abordar la evaluación utilizando metodologías que den importancia no solo a los instrumentos de medida (p. ej., cuestionarios), sino también al proceso de intervención. Por ello, además de usar instrumentos de medida que sean válidos y fiables, tendrá que proponer un proceso organizado racionalmente que permita no solo medir teóricamente, sino también hacerlo bien en la práctica y, además, interpretar de forma adecuada la información obtenida, determinar cuáles son las prioridades y decidir las intervenciones preventivas necesarias.

Así, una **metodología** de evaluación de riesgos psicosociales debe reunir una serie de requisitos:

- Tener una **base conceptual clara** basada en evidencias científicas que relacionen los factores que incluye (y sobre los que habrá que intervenir posteriormente para hacer prevención) con la salud (que es lo que queremos, y debemos, proteger).
- Utilizar **instrumentos** de medida **válidos** (es decir, ha de haberse comprobado que miden lo que dicen medir) y **fiables** (o repetibles, esto es, que las mediciones que produce se deriven del método y no de las características de la persona que lo usa o de otros factores externos). Habitualmente se usa la **técnica del cuestionario individual**, por ser un procedimiento estandarizado que permite recabar información de un grupo amplio de sujetos, de forma anónima, facilitando una participación sincera de la plantilla y poniendo las bases para una alta tasa de respuesta, lo que garantiza la validez de la información. **Las entrevistas individuales no representan un opción válida** ni realista para la evaluación de riesgos en la empresa: no se da el contexto de confianza suficiente para que el(la) trabajador(a) hable sincera y críticamente sobre condiciones de trabajo; produce resultados difíciles de contrastar a menos de que no se participe de todo el proceso (realización de la entrevista y su análisis), con lo que no generan la confianza suficiente entre los agentes sociales; requiere el uso intensivo de recursos muy especializados, escasos y caros, inasumibles en la práctica para una gran mayoría de las empresas.

- Basarse en la **participación** de los agentes sociales en la empresa (dirección y representantes de los trabajadores), triangular los resultados y negociar las intervenciones. El conocimiento científico y técnico y el fundamentado en la experiencia son complementarios y necesarios en el proceso de intervención preventiva. La participación de los agentes sociales permite organizar el trabajo de campo de forma creíble, recabar la información necesaria con exhaustividad y confianza y articular todos los puntos de vista en la interpretación de los resultados y la determinación de las medidas preventivas necesarias.
- Facilitar la **acción** sobre el **origen** de los riesgos. Actuar sobre el origen de los riesgos es un requerimiento legal y un requisito técnico para la eficacia de la prevención. Se ha demostrado que las acciones más efectivas son las que se dirigen a introducir cambios en el origen de las exposiciones psicosociales o, lo que es lo mismo, en la organización del trabajo.
- Ser **aplicable** a la empresa, y disponer, por tanto, de sus correspondientes manuales, criterios de valoración y todos los materiales prácticos necesarios (hojas informativas, etc.) y herramientas (aplicación informática, sitio web...) para hacer factible su uso.
- Cubrir el mayor espectro posible de **diversidad** de exposiciones ya que usar los mismos instrumentos en toda la empresa permite comparar, priorizar y poder ser equitativos.

- Presentar los resultados por distintas unidades de análisis, lo que permite localizar la exposición, evidenciar desigualdades y plantear medidas preventivas más adecuadas.
- Incorporar los requerimientos legales.

Intervenir

Una vez evaluadas las exposiciones a factores de riesgo hay que desarrollar las medidas necesarias para su eliminación o control, lo que implicará **introducir cambios** en cómo se organiza el trabajo y **en las prácticas concretas de gestión de la mano de obra** que se encuentran en su origen. Algunas de estas prácticas merecen especial atención: las relativas al **diseño de procesos de trabajo** incluyendo la participación directa, a la **ordenación, cantidad y variabilidad de la jornada** laboral o a los **tipos de relación laboral**, por citar aquellas para las que el número de estudios disponible de su relación con los riesgos psicosociales es mayor.

Un buen ambiente psicosocial de trabajo se relaciona con la existencia de métodos de trabajo participativos, con las fórmulas contractuales indefinidas, con no hacer sentir a los trabajadores que son fácilmente reemplazables o amenazarles con el despido, con la existencia de movilidad funcional vertical ascendente, con sistemas de remuneración justos según las horas trabajadoras y las tareas desarrolladas, y con jornadas semanales entre 31 y 40 horas y en horario de mañana o hasta las 17h.

La democracia en el lugar de trabajo y la aplicación de fórmulas de participación directa de los trabajadores en la realización cotidiana de sus tareas podrían conducir a un mejor entorno psicosocial de trabajo, mejorando especialmente el control (influencia, posibilidades de desarrollo y sentido del trabajo), el apoyo social (de compañeros y supervisores) y la estima. El diseño de tareas y métodos de trabajo debe contemplar las habilidades y conocimientos de los trabajadores y sus necesidades de aprendizaje y autonomía, dando cumplimiento a la legislación que insta al empleador a “adaptar el trabajo a la persona, en lo que respecta a la concepción de puestos, elección de equipos, métodos de trabajo y producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo” (art. 15.d LPRL y art 36.5 ET).

En este sentido, una empresa puede organizarse de manera saludable mediante la puesta en práctica de medidas concretas que:

- reduzcan las exigencias del trabajo;
- incrementen las oportunidades de desarrollo de habilidades y conocimientos, evitando el trabajo monótono y repetitivo;
- incrementen el nivel de control sobre los tiempos de trabajo a disposición (pausas, descansos, permisos, vacaciones...);
- potencien la participación en las decisiones relacionadas con las tareas;
- potencien la decisión de los/as trabajadores/as sobre sus condiciones de trabajo;
- faciliten el apoyo entre el personal de la empresa;

- fomenten la claridad y la transparencia organizativa, definiendo puestos de trabajo, tareas asignadas y margen de autonomía;
- proporcionen formación y habilidades directivas no autoritarias;
- eliminen la competitividad entre compañeros y/o departamentos;
- eliminen el trabajo aislado;
- garanticen el respeto y el trato justo;
- garanticen la seguridad y la estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo (jornada, sueldo, etc....);
- eliminen la discriminación por sexo, edad, etnia o de cualquier otra índole;
- faciliten la compatibilización de la vida laboral y familiar;
- garanticen una jornada y horarios laborales pactados, eliminando o minimizando la distribución irregular y las prolongaciones de jornadas.

Los estudios llevados a cabo hasta ahora han identificado algunos factores clave para que estas fórmulas organizativas tengan éxito en un cambio de las condiciones de trabajo que sea favorable para la salud:

- la participación activa de todos los actores relevantes incluidos los/as trabajadores/as y en todas las fases del proceso de intervención,

- la clara determinación de objetivos, recursos, tareas, responsabilidades y planificación,
- la fundamentación de las medidas preventivas en una evaluación previa con métodos que cumplan los requisitos científicos,
- la insistencia en evitar medidas que mejoren la exposición a un factor de riesgo, empeorando la exposición a otro,
- una perspectiva a medio plazo para la implementación de las intervenciones (se necesita co-diseñar las medidas, dar habilidades necesarias para su implementación, asumir efectivamente los nuevos cambios, todo ello requiere tiempo),
- una perspectiva a largo plazo que permita la mejora de las intervenciones,
- el apoyo de la dirección al más alto nivel, así como de todos los actores relevantes en la empresa y centro de trabajo (dirección intermedia, supervisores directos, trabajadores/as, sindicatos, técnicos de prevención de riesgos, técnicos de producción y de recursos humanos...) en la mejora de las condiciones de trabajo.

Marco legal de la prevención de riesgos psicosociales

La normativa vigente en materia de prevención (**Ley de Prevención de Riesgos Laborales** y **Reglamento de los Servicios de Prevención**) se refiere a todas las empresas, a todas las condiciones de trabajo, también las relativas a la organización del trabajo, y a todos los riesgos y reconoce la obligatoriedad empresarial de intervenir frente a los riesgos psicosociales.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) en el artículo 4.7.d expresamente reconoce como aspectos del trabajo susceptibles de producir daños y por lo tanto objeto de actividad preventiva “todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación...”. La ley en este artículo deja patente que el daño a la salud puede proceder no sólo de máquinas o sustancias que se emplean en el trabajo, no sólo de locales o instalaciones, sino también de la organización del trabajo, que es el origen de los riesgos psicosociales.

Por otro lado, el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) reconoce la Psicología como una disciplina preventiva cuando plantea la existencia de expertos en dicha especialidad como recurso humano obligatorio en los servicios de prevención a fin de desarrollar adecuadamente la actividad preventiva (Arts. 18.2.a. ; 34.c. y "Anexo VI" del RSP).

Intervenir de forma ajustada a ley

En el art. 14.2 la LPRL señala expresamente que “el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos el empresario realizará la Prevención de los Riesgos Laborales”, también de los riesgos psicosociales o relativos a la organización del trabajo.

La intervención frente a los riesgos psicosociales ha de tener las mismas características que la intervención frente a cualquier otro riesgo. El “método” de la acción preventiva que ha de emprender obligatoriamente el empresario, es el mismo, con independencia del riesgo al que se aplique y pasa por la aplicación de los principios de la acción preventiva recogidos en el art. 15 de la LPRL, que ordena de modo jerárquico, y que también deben regir la prevención de riesgos psicosociales:

- a) Evitar los riesgos,
- b) evaluar los riesgos que no puedan ser evitados,
- c) combatir los riesgos en su origen,
- d) adaptar el trabajo a la persona, en particular, en los que respecta a la concepción de puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y métodos de trabajo y de producción, con miras en particular a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud; (...)

Por lo tanto, en primer lugar, en todas las empresas deben evaluarse los riesgos psicosociales (art. 15.1.b del RSP). Esta evaluación debe realizarse con una finalidad preventiva (art. 2.2 y 2.3 del RSP) ya que debe tener como objetivo proporcionar un mejor conocimiento para poder controlar los riesgos de forma eficaz, la evaluación no es un fin en sí misma ni una mera prescripción burocrática de obligado cumplimiento.

La adopción de medidas preventivas ante los riesgos psicosociales deberá realizarse en primer término en origen tal y como prevé la ley (LPRL, art. 15.1.c combatir los riesgos en su origen), es decir, cambiando los aspectos nocivos de la organización del trabajo (LPRL, art. 4 7 d.) para que esta sea más saludable, en segundo lugar, anteponiendo las medidas de protección colectiva frente a las medidas de protección individual (LPRL, 15.1.h).

Utilizar un método jurídicamente adecuado

En el caso de los riesgos psicosociales no existe una normativa específica que indique o concrete los métodos de evaluación y consiguiente planificación de la acción preventiva. Pero esta situación está prevista en la legislación, lo que significa que el **método** que se utilice debe cumplir con una serie de **requerimientos normativos**. De acuerdo con la previsión del art. 5.3 del RSP, para el caso de los riesgos psicosociales que está caracterizado por la ausencia de Normas UNE, Guías del INSHT o instituciones de las comunidades autónomas competentes (sobre riesgos psicosociales hay NTPs, pero no guías) y Guías del Ministerio de Sanidad y

Consumo y Normas internacionales, los métodos o criterios que se utilicen serán:

- a) guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u
- b) otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente y que proporcionen confianza en su resultado.

Entonces, a tenor del art. 5.3, cabe utilizar **guías** de entidades de otros países **adaptadas a la realidad española** y **métodos** que **proporcionen confianza** en su resultado. Para cumplir con este criterio jurídico, podemos establecer una serie de criterios científicos que todo método de evaluación y consiguiente planificación de la acción preventiva debe cumplir: su marco teórico debe estar fundamentado en evidencia científica que explique salud, debe ser participativo, las técnicas utilizadas deben estar validadas y ser fiables.

Además de proporcionar confianza en el resultado, otros requerimientos normativos que deben cumplir los métodos de evaluación de riesgos psicosociales son los que se prevén en los artículos 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9 del RSP. A destacar:

1. **Finalidad preventiva** de la evaluación: el objetivo no es solo obtener información sino utilizarla para adoptar medidas (art. 2.3 y 3.1 del RSP)
2. Debe permitir **estimar la magnitud** de los riesgos (en el caso de los riesgos psicosociales a través de puntuaciones) y porcentaje de trabajadores expuestos (prevalencia de la exposición) (art.3.1 y art. 8 del RSP).

3. Debe dar información sobre la exposición por **puesto de trabajo** (art. 4.1, RSP).
4. Debe **evaluar condiciones de trabajo** (art. 4.1.a RSP) y específicamente las establecidas en el art. 4.7. de la LPRL.
5. La identificación y valoración del riesgo debe dar cabida a la información recibida por los **trabajadores** (art. 5.1 RSP).

La participación de trabajadores/as y sus representantes

La LPRL reconoce el derecho de **participación** de los trabajadores a lo largo de todo su articulado. Este derecho, que en caso de existir representante de los trabajadores se ejercerá preferentemente a través de ellos (art. 34. LPRL), va más allá de la información. La ley exige al empresario que:

1. **consulte** a los trabajadores y/o sus representantes con carácter previo todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud y en general, todo lo relativo a la organización y desarrollo de las actividades preventivas. Específicamente se hace mención a los cambios en la organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías (art. 33 y 36.1.c LPRL),
2. que **atienda** a las **propuestas** de los trabajadores y/o sus representantes. La **negativa** a adoptarlas debe ser **motivada** (art. 36.4.4 LPRL), y

3. diferencia la consulta de la participación exigiendo al empresario que permita la participación en **todo el proceso preventivo**: diseño, adopción y cumplimiento de las medidas preventivas (art. 14.1, art. 18.2 y art. 34.2 LPRL y 1.2. del RSP).

Parte 2

Riesgos psicosociales y
medidas preventivas en
el sector de
la limpieza viaria
y la recogida
de residuos
urbanos

Metodología

Para conseguirlos los objetivos propuestos en la acción que sustenta esta publicación nos hemos basado en los siguientes criterios metodológicos:

1. La participación de los agentes sociales

Tanto las normativas básicas relativas a las condiciones de trabajo y salud como el conocimiento científico coinciden en señalar que las prácticas de prevención más eficaces son aquellas que se basan en el conocimiento y experiencias de los diferentes agentes sociales, con el apoyo de las personas técnicas de prevención. La participación de los representantes de las y los trabajadores y directivos, facilita la toma de las decisiones más acertadas y aceptadas en todo el proceso de intervención preventiva.

2. Identificación y valoración de los riesgos psicosociales a partir de cuestionarios validados

El conocimiento científico y los criterios de las instituciones autonómicas, nacionales e internacionales orientan a que la identificación y valoración de los riesgos psicosociales se debe realizar a partir de cuestionarios validados contestados por los y las trabajadoras del ámbito a analizar. Incorporar la participación de los trabajadores y trabajadoras en la respuesta del cuestionario es una condición necesaria para que la información recogida sea exhaustiva y veraz.

3. La triangulación de conocimientos para la determinación de las medidas preventivas

La triangulación es una poderosa técnica que facilita la validación de datos a través de la verificación cruzada de más de dos fuentes. La combinación del conocimiento científico con las visiones de representantes de la dirección, de los trabajadores y trabajadoras y de técnicos de prevención facilita la comprensión de la información que se analiza teniendo en cuenta la forma y las circunstancias específicas del cómo y el cuándo se obtuvo, constituyendo una alternativa complementaria a los criterios de fiabilidad y validez de los análisis cuantitativos, y aumentando la credibilidad y la confianza, constituyendo un elemento de indiscutible importancia para la eficacia y la factibilidad de las medidas preventivas.

Fases y herramientas

La herramienta utilizada para identificación de los riesgos psicosociales en el sector de limpieza viaria y recogida de residuos urbanos fue el cuestionario del método COPSOQ-istas21 versión 1.5. (ver características en la tabla 1).

Tabla 1. Principales características del método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21)

Garantiza la participación de los Agentes Sociales en los centros de trabajo en todo el proceso preventivo. Rol de liderazgo del grupo de trabajo formado por la dirección y los representantes de los trabajadores, apoyados por el personal técnico de prevención de riesgos laborales.

Marco conceptual basado en la teoría general de estrés, el uso de cuestionarios estandarizados y el método epidemiológico. Incluye solamente dimensiones para las que existe evidencia científica razonable de que afectan la salud desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales.

Combina métodos cualitativos (grupo de trabajo) y cuantitativos (análisis epidemiológico de la información recogida por cuestionario individual y anónimo de validez y fiabilidad contrastada), permitiendo la triangulación de los resultados (interpretación grupal).

Incorpora valores de referencia poblacionales obtenidos mediante una encuesta representativa de la población asalariada en España.

Presenta las prevalencias de exposición para cada dimensión psicosocial, y su relación respecto a los valores de referencia, en forma gráfica y comprensible.

Los resultados se presentan, por defecto, por puesto de trabajo y sexo, pudiéndose elegir hasta 7 unidades de análisis complementarias (edad, departamento...). Permite la aportación de datos útiles para los planes y medidas de igualdad.

Orientado a la prevención en origen: evaluar para cambiar condiciones de trabajo.

Aplicable a cualquier puesto de trabajo y actividad económica.

Incorpora todos los requisitos legales.

Dos versiones para evaluación de riesgos con aspectos adaptables a la empresa: media (empresas con 25 o más trabajadores) y corta (para empresas con menos de 25 trabajadores).

Multilingüe (versiones validadas en diversas lenguas).

Facilidad de uso: manuales, software informático, página web con recursos diversos, email de consulta. Es público y gratuito (www.copsoq.istas21.net).

Partiendo del conocimiento y la experiencia de los solicitantes del proyecto -las organizaciones sindicales (Federación de Servicios Privados de CCOO y Federación de Servicios Públicos de UGT) y empresariales (ASELIP) más representativas del sector- **se adaptó** dicho instrumento **para su uso en el sector de limpieza viaria y recogida de residuos urbanos** (ver en anexo 1). En el mismo sentido, se diseñó y adaptó la circular informativa propuesta por dicho método (ver en el anexo 2).

El **trabajo de campo** para la identificación de los riesgos se realizó entre mayo y julio de 2013. La información-sensibilización se llevó a cabo principalmente mediante circular informativa. La distribución y recogida de cuestionarios se realizó por representantes de los trabajadores de CCOO y de UGT en siete empresas del sector. El trabajo de campo se llevó a cabo en **Barcelona, Madrid, Tenerife, Cádiz, Málaga, Córdoba, Sevilla, Baleares, León, Extremadura, Valencia y Zaragoza** y se recogieron 452 cuestionarios, de los cuales 427 fueron válidos.

Pese a que el ámbito de la acción eran todos los puestos de trabajo de limpieza viaria y recogida de residuos urbanos, el **alcance real del estudio** ha supuesto centrarse en la prevención de riesgos psicosociales en los puestos de conductor/a y peón/a de limpieza viaria y recogida de basuras (ver anexo 3 para las características de las condiciones de trabajo de los y las participantes en la fase cuantitativa).

El **análisis de los datos** se realizó utilizando la aplicación informática del método COPSQ-istas21 v. 1.5 en agosto de 2013.

La **fase cualitativa** del análisis de datos, o dicho de otra manera, la interpretación de los datos y la propuesta de medidas preventivas se llevó a cabo a partir de seminarios de trabajo (no públicos) a modo de grupos de discusión, con representantes de los trabajadores/as y técnicos de prevención de las empresas cuyos trabajadores respondieron el cuestionario en la fase cuantitativa de la acción.

Se hicieron 4 **seminarios de trabajo** a los que asistieron 40 personas de dichas empresas: 3 con representantes de los trabajadores y trabajadoras (1 en Barcelona, 1 en Tenerife y 1 en Madrid –en el que asistieron delegados de Barcelona, Cáceres, Málaga, Sevilla y Madrid –nos referimos a estos como G-RRTT) y 1 con técnicas de prevención en Madrid (nos referimos a éste como G-TTPP). En ellos, a la vista de los resultados más relevantes de la fase cuantitativa (informados por escrito a los participantes de los seminarios con antelación suficiente), se **identificaron** las **condiciones de trabajo** origen de las exposiciones más prevalentes y se **propusieron medidas preventivas** para reducirlas cuyas característica necesaria era el cambio de dichas condiciones de trabajo.

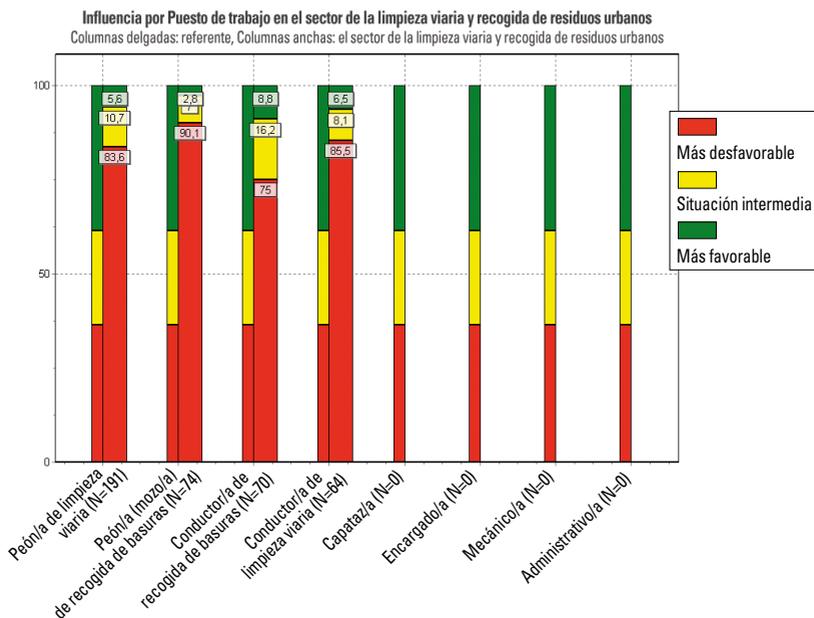
Con los seminarios se ha conseguido la complementariedad de conocimientos, el derivado de la experiencia de quien vive la realidad a analizar en su día a día y el técnico-científico en la interpretación de los datos y la propuesta de medidas preventivas.

Un trabajo sin participación

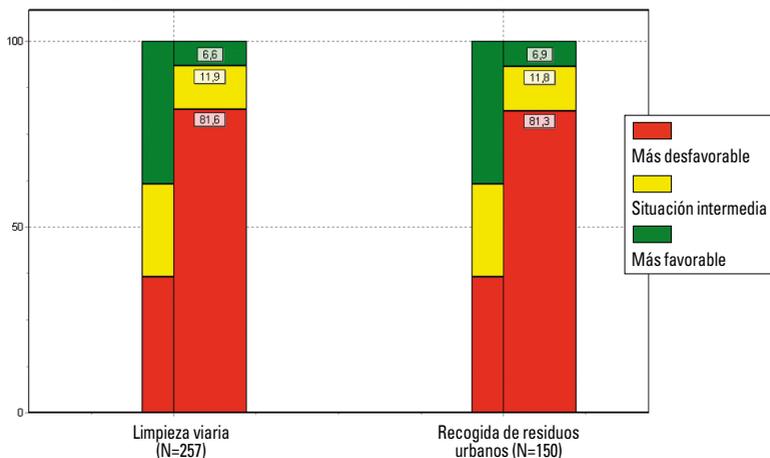
Baja influencia

La influencia es el margen de autonomía en el día a día del trabajo (en la forma de realización del trabajo, en las tareas a realizar y su cantidad, en el orden de realización de las mismas). La influencia es un aspecto positivo de las condiciones de trabajo y su ausencia es un riesgo para la salud.

Un 81,4% de trabajadores/as que han contestado el cuestionario está expuesto a la situación más desfavorable para la salud.



Influencia por Departamento en el sector de la limpieza viaria y recogida de residuos urbanos
 Columnas delgadas: referente, Columnas anchas: el sector de la limpieza viaria y recogida de residuos urbanos



El origen de esta exposición en el sector tiene que ver con el hecho de que los itinerarios que deben seguir los trabajadores/as son elaborados por la empresa y ratificados por el ayuntamiento, y en este proceso de elaboración frecuentemente ni se informa, ni se consulta ni se da margen de decisión a los/as peones y conductores/as.

“Los planos nos vienen impuestos, nuestras opiniones no cuentan” (G-RRTT)

“El recorrido es el que es y hay que seguirlo... Viene dado por el cliente y lo que dice planificación, el ingeniero lo optimiza todo (tiempo, solapamientos...).

No, la opinión del trabajador Pepito no se tiene en cuenta” (G-TTPP)

“No nos dejan participar en las decisiones que se toman: ni en la cantidad de calles que te asignan, ni en el orden que las haces....” (G-RRTT)

“Está todo en el plano, si no lo sigues puedes recibir una sanción” (G-RRTT)

“La frase típica de encargado: a ti no te pagan por pensar” (G-RRTT)

“La participación se canaliza a través de los mandos o de los representantes de los trabajadores. Cada día los trabajadores hacen una reunión con sus mando antes de salir y al final y se comunican los problemas y se llena la hoja de incidencias” (G-TTPP)

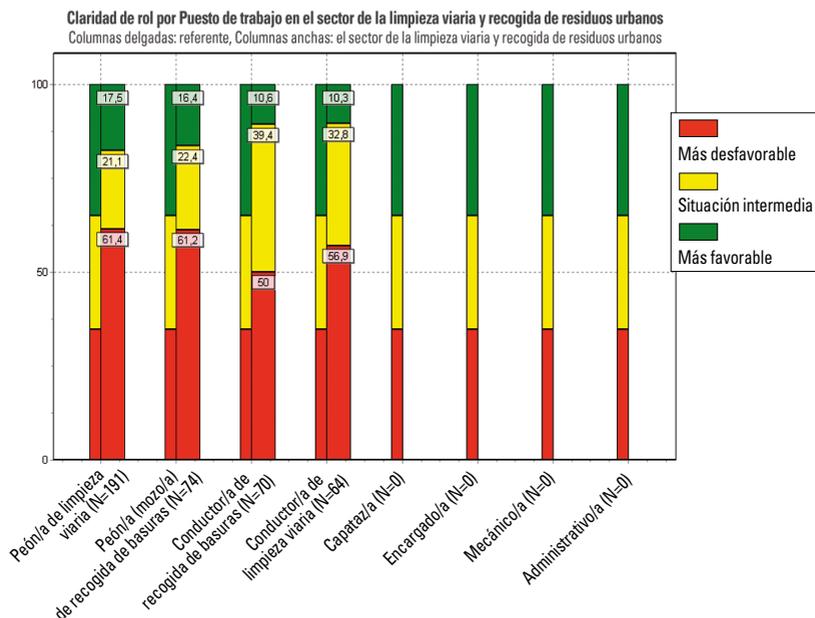
“Cualquiera antes que el trabajador puede decir cambios: asociaciones, vecinos..., que se realicen unas labores en lugar de otras, a unas horas en lugar de otras... el propio trabajador, en cambio, nada” (G-RRTT)

“A posteriori, una vez los planos están aprobados por el ayuntamiento es difícil cambiarlos, se puede, pero no es un proceso fácil. Si no se negocia de nuevo con el ayuntamiento, la empresa puede recibir una sanción e incluso no cobrar un servicio: alterar el servicio es estar fuera de la norma” (G-TTPP).

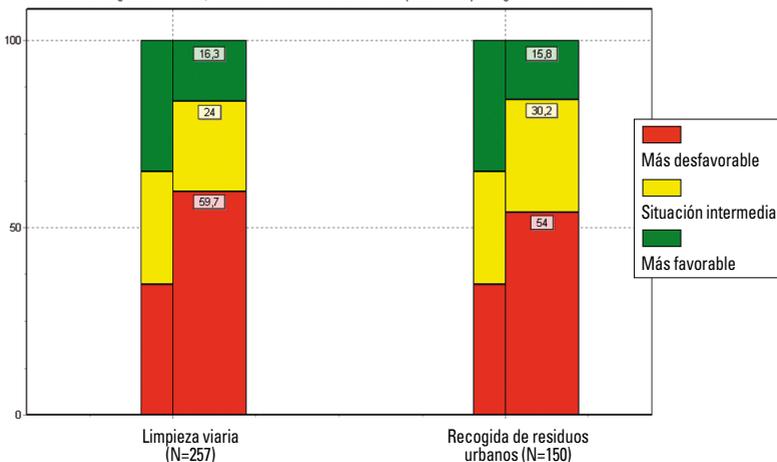
Falta de claridad de rol y conflicto de rol

La claridad de rol es el conocimiento concreto de las tareas a realizar, los objetivos y recursos a emplear y del margen de autonomía en el trabajo. La claridad de rol es un aspecto positivo de las condiciones de trabajo y su ausencia es un riesgo para la salud.

Un 57,2% de trabajadores/as que han contestado el cuestionario está expuesto a la situación más desfavorable para la salud.



Claridad de rol por Departamento en el sector de la limpieza viaria y recogida de residuos urbanos
 Columnas delgadas: referente, Columnas anchas: el sector de la limpieza viaria y recogida de residuos urbanos



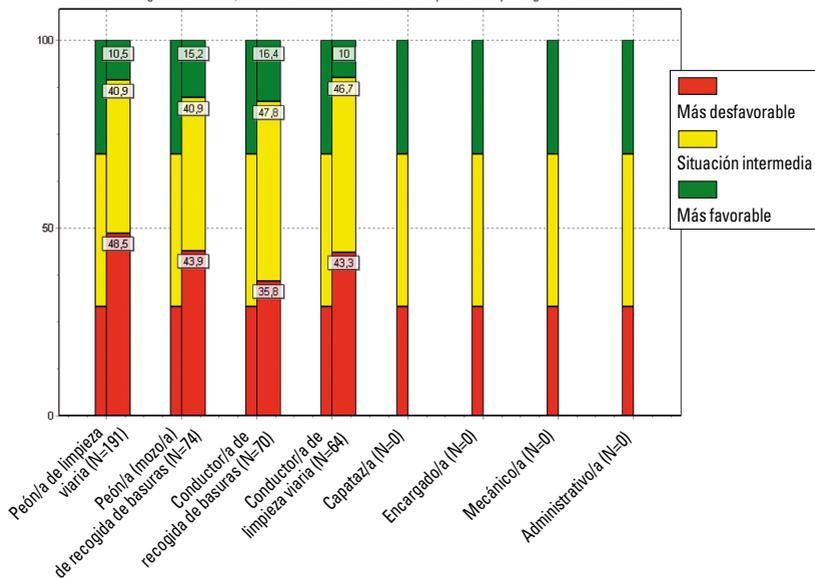
El conflicto de rol son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que pueden suponer conflictos de carácter profesional o ético. El conflicto de rol es un aspecto negativo de las condiciones de trabajo y su presencia es un riesgo para la salud.



Un 44,2% de trabajadores/as que han contestado el cuestionario está expuesto a la situación más desfavorable para la salud.

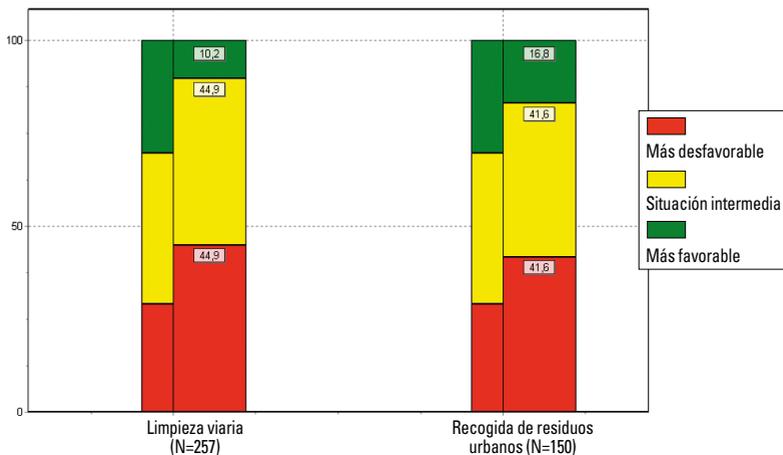
Conflicto de rol por Puesto de trabajo en el sector de la limpieza viaria y recogida de residuos urbanos

Columnas delgadas: referente, Columnas anchas: el sector de la limpieza viaria y recogida de residuos urbanos



Conflicto de rol por Departamento en el sector de la limpieza viaria y recogida de residuos urbanos

Columnas delgadas: referente, Columnas anchas: el sector de la limpieza viaria y recogida de residuos urbanos



Estas exposiciones también tienen que ver con el hecho de que los métodos de trabajo en el sector no son participativos, lo que implica que la participación de los trabajadores en las decisiones sobre su cotidianidad laboral es muy limitada, prácticamente inexistente. Ello lleva a los trabajadores o bien, a hacer tareas que creen que deberían hacerse de otra manera:

“Un ejemplo de aberración: te pones a regar de arriba abajo, fatal, toda la mierda abajo porque hay que hacerlo y punto y el encargado lo exige” (G-RRTT)

“Cuando llueve a cántaros o hace un frío excesivo, igualmente riegas con la manguera” (G-RRTT)

“Te mandan a barrer tan lejos que cuando llegas, tienes que dejarlo” (G-RRTT)

Bien a trabajar como ellos consideran, con el riesgo de que les sancionen, pues la realidad efectiva y la realidad normativa quedan alejadas:

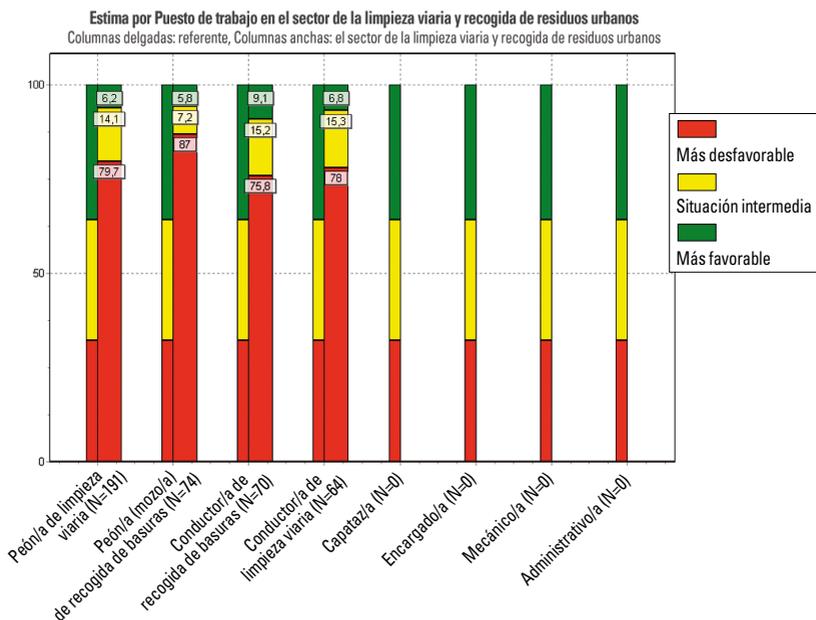
“Ir contra-dirección es un clásico. En muchas ocasiones recorreremos calles en dirección contraria porque hacen pendiente y para que el agua corra hacia abajo o porque los camiones no caben para hacer el giro” (G-RRTT)

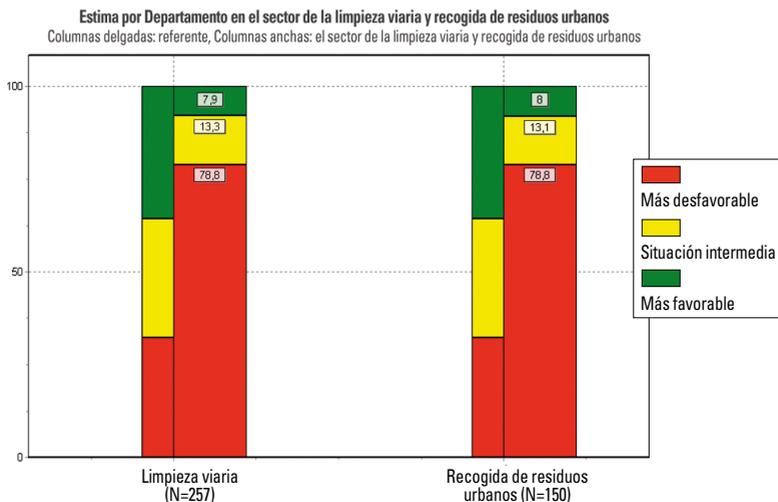
“A veces los trabajadores toman decisiones y lo aplican porque saben que es mejor o menos peligroso y aunque no te dejan, lo haces, pero a riesgo de que te sancionen” (G-RRTT)

Estima baja

La estima se refiere al respeto, al reconocimiento y al trato justo que obtenemos a cambio del trabajo. La estima es un aspecto positivo de las condiciones de trabajo y su ausencia es un riesgo para la salud.

Un 78,6% de trabajadores/as que han contestado el cuestionario está expuesto a la situación más desfavorable para la salud.





La falta de reconocimiento del trabajador como profesional es su origen y está relacionado con la utilización de métodos poco participativos:

“Se trata a los trabajadores de garrulos, incultos, que no valemos nada, cumplas pero cuando sales por la puerta sigues sintiéndote inútil...” (G-RRTT)

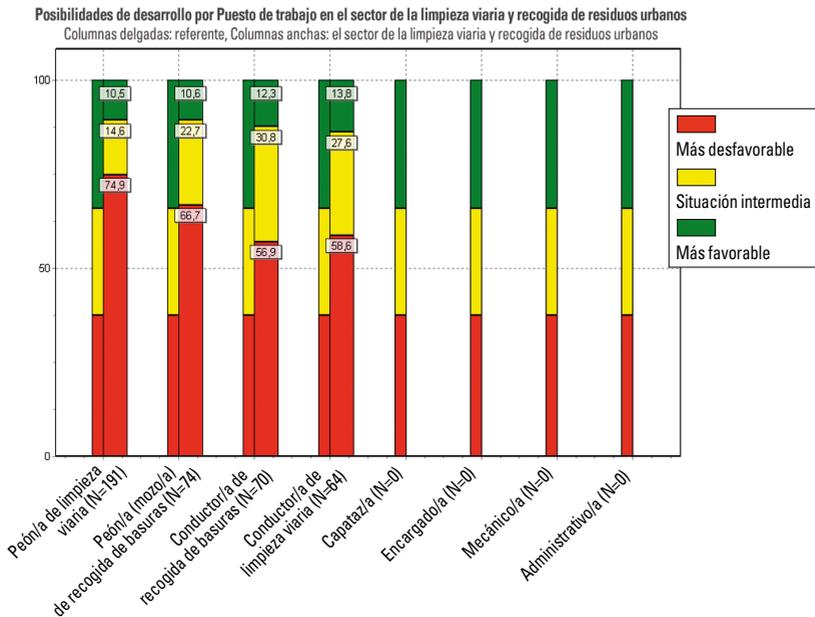
“Si hiciéramos lo que dicen los planos, no saldría el trabajo pero no lo reconocen y te tienes que callar y lo haces y a riesgo de que te pillen y además tratándote como el tonto de la clase” (G-RRTT)

“En las oficinas no se enteran, pero es porque no se quieren enterar” (G-RRTT)

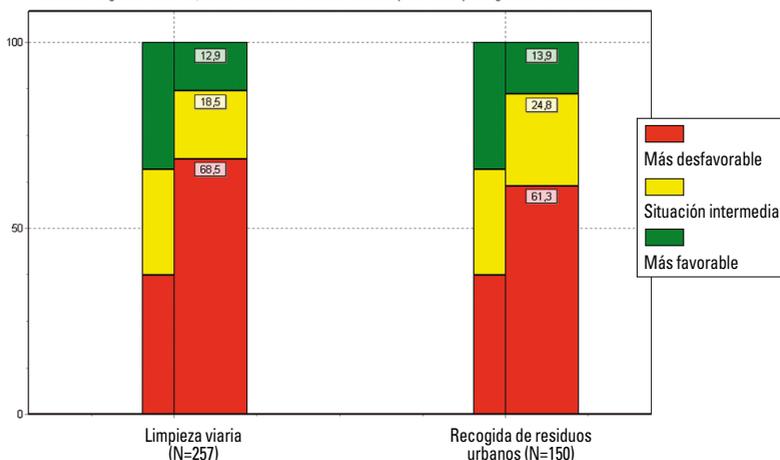
Bajas posibilidades de desarrollo

Las posibilidades de desarrollo se refieren a las oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos. Las posibilidades de desarrollo son un aspecto positivo de las condiciones de trabajo y su ausencia es un riesgo para la salud.

Un 65% de trabajadores/as que han contestado el cuestionario está expuesto a la situación más desfavorable para la salud.



Posibilidades de desarrollo por Departamento en el sector de la limpieza viaria y recogida de residuos urbanos
 Columnas delgadas: referente, Columnas anchas: el sector de la limpieza viaria y recogida de residuos urbanos



Para peones y conductores, las empresas configuran tareas que no requieren iniciativa e invariables, siempre las mismas que se realizan de la misma manera, lo que conlleva importantes obstáculos para poner en práctica conocimientos y habilidades y adquirir nuevos.

“Empezamos mirando a la calle y terminamos mirando la calle. Mañana sabes que es lo mismo”. (G-RRTT)

“La movilidad funcional es poca y cuando hay crea inseguridad y competitividad, no hay criterios” (G-RRTT)

“Existen bolsas de trabajo de especialistas pero solo cambian los 5 primeros de la lista: sus amigos”. (G-RRTT)

“Hay empresas en las que no se da formación para otros trabajos que requieren mayor cualificación” (G-RRTT)

“El salto que se ha hecho en formación es muy bestia, hemos capacitado a muchos, pero esto no significa que se rote o se hagan otras tareas” (G-TTPP)

“La polivalencia completa no puede ser, se forma por si existe la necesidad... Temas de prevención, seguridad y mantenimiento lo impiden. Por ejemplo si una máquina la usan muchos trabajadores se estropea más” (G-TTPP)

“A nivel servicio, te cuesta pensarlo y además el tema está muy sindicalizado, tienes un listado y tienes que llamar al que toca, me refiero a funciones de nivel superior, que no te equivoques, y luego no todo el mundo quiere... pero hacemos cosas” (G-TTPP)

Propuesta de medidas preventivas: enriquecer el trabajo

Métodos de trabajo participativos

Ante las exposiciones relativas a la falta de influencia (la plantilla no es informada, ni consultada ni se le da margen de decisión en relación a su cotidianidad laboral), falta de claridad de rol (ambigüedad en relación al margen de autonomía real), al conflicto de rol (hacer tareas que creen que deberían hacerse de otra manera) y a la baja estima (falta de reconocimiento como profesional), se propone implementar métodos de trabajo más participativos.

Se trata de poner medios que **superen la división clásica del trabajo entre tareas de ejecución** (peón/a y conductor/a de limpieza viaria y recogida de basuras) **y de diseño** (ingeniero/a), para la que se cuenta con numerosa evidencia científica de efectos adversos sobre la salud, sobretodo de tipo cardiovascular.

Con esta finalidad, las fórmulas organizativas más útiles son las de **participación directa de los trabajadores y trabajadoras en la toma de decisiones relacionadas con la realización de la propia tarea**. Aunque hay diversas fórmulas individuales, son más convenientes las grupales en tanto permiten un aumento de las posibilidades de relación social y posibilitan el apoyo en la realización del trabajo. Sea cual sea la fórmula escogida requiere su negociación con los representantes de los trabajadores, tiempo efectivo para su implementación y pensar en el medio plazo y también de la formación necesaria para implementar los cambios tanto a los trabajadores/as como a los mandos intermedios y ello

de nuevo, requiere tiempo. Con todo, tenemos evidencia de que las intervenciones respecto al proceso de trabajo que ignoran su impacto en la salud pueden ser dañinas, ya que atendiendo a cómo se introducen pueden conllevar una intensificación de las exposiciones nocivas.

Atendiendo al grado de autonomía que tienen los trabajadores en la puesta en práctica de sus decisiones, podemos distinguir entre la participación directa consultiva y la participación directa delegativa. Cuando la dirección, a través de distintas fórmulas, anima a los trabajadores a dar a conocer sus opiniones sobre procesos, materiales, herramientas.., reservándose la decisión de implementarlas o rechazarlas, la **participación directa es consultiva**; la fórmula más conocida son los equipos de mejora. Para neutralizar posibles efectos negativos, estos grupos consultivos han de realizarse dentro de la jornada ordinaria, la participación debe ser voluntaria y autogestionada, basada en una formación previa en habilidades relacionales, la implementación de las propuestas no puede suponer un empeoramiento de las condiciones de trabajo, deben ser compensadas de forma justa (en relación con el beneficio que se obtenga de su implementación) entre toda la plantilla, y no pueden convertirse en la base de la organización de la competitividad interna.

Si la dirección otorga a los trabajadores la toma de decisiones sobre la forma de realizar el trabajo, hablamos de **participación directa delegativa**; la fórmula más conocida son los grupos semi-autónomos. Se trata de diseñar el trabajo del grupo sobre la base de recomponer el proceso de producción/servicio, es necesario ampliar y enriquecer tareas, integrar tareas en torno a procesos lo más inteligibles posibles para reducir la parcelación y dar sentido

al trabajo y descentralizar la toma de decisiones. Estos grupos han de tener discrecionalidad en referencia a la elección de los métodos, planificación del trabajo a corto y medio plazo, calidad, formación de sus miembros, asignación de tareas, organización del tiempo o búsqueda de recursos para resolver los problemas que se plantean. Para evitar posibles efectos negativos, el grupo debe poder negociar los objetivos propuestos (el qué) y los recursos necesarios para su consecución (por ejemplo, la autogestión implica aumentar la complejidad de la tarea por lo que se necesita más tiempo). También ha de poder gestionar las tareas límite (relaciones con otras unidades) y tener la información necesaria de toda la organización para tomar decisiones y la capacitación suficiente, lo que incluye los conocimientos y habilidades derivados de la experiencia, nociones teóricas y destrezas sociales. Así mismo ha de evitarse que la descentralización de la toma de decisiones y la gestión por objetivos revierta en una mayor incertidumbre derivada de la falta de claridad respecto a quien hace qué o es responsable de qué y una mayor intensificación del trabajo derivada de la falta de reglas para limitar las exigencias.



La aplicación de métodos de trabajo participativos ya es una realidad en algunas empresas del sector por lo que su implementación como medida preventiva frente a las exposiciones identificadas es muy **plausible**.

Ejemplos de implementación y propuestas de fórmulas de participación directa delegativa grupal para la organización del servicio serían:

“En la otra empresa preguntaban a los trabajadores y se pedía que el equipo asignado y el corre-turno acordaran la ruta en un plano determinado, estos se lo pasaban al encargado y el encargado a la empresa, al que hace el plano y la empresa al ayuntamiento” (G-RRTT)

“No estamos hablando de qué recorrido te apetece hacer hoy. Nos asignan un recorrido y con los problemas que nos encontramos podemos proponer ideas y cada seis meses, todas las propuestas que se han ido haciendo al encargado, se negocian con el ayuntamiento” (G-RRTT)

“Podrían permitir cierta discrecionalidad en las exigencias de limpieza: hoy más profundo aquí, mañana allá, según vayamos viendo” (G-RRTT)

Ejemplos de implementación y propuestas de fórmulas de participación directa consultiva grupal para la organización del servicio y la compra de materiales y herramientas serían:

“En nuestra empresa todo es a través de reuniones. Es importante pedir la opinión sobre el procedimiento de trabajo porque ellos son los que están ejecutando la tarea. A la hora de decidir, se les pregunta, pero la decisión final no la toman” (G-TTPP)

“También nos podrían reunir al equipo y preguntar cuando compran camiones, por el tipo de contenedor que se pone en la calle por ejemplo, también por las papeleras, el volquete, el sistema de neumática, las bolsas para el tipo de basura que tenemos...” (G-RRTT)

En algunos casos, ya se han observado **disfunciones**, que han de evitarse en el momento de implementar las fórmulas participativas como medida preventiva:

“Ellos te dirán que ya nos preguntan pero escogen a quien ellos quieren, a veces una sola persona y no precisamente la persona que trabaja en esto... El chubasquero o el carrito lo prueba quien ellos quieren... Aquí, la participación te va en tu contra”(G-RRTT)

“Si la suya no es la última palabra es que no lo he tenido en cuenta, se ha valorado lo que dicen los trabajadores pero para él es que no” (G-TTPP)

“Un departamento de compras en una empresa grande repartida en todo el territorio no puede comunicarse con los trabajadores directamente” (G-TTPP)

Está claro que son los trabajadores y trabajadoras de un determinado recorrido, que usan un determinado material o herramienta etc. los y las que han de ser sujetos de la participación. Por parte de la empresa, siempre es necesario informar de las decisiones tomadas y justificarlas cuando la fórmula de participación escogida es la participación directa consultiva. Finalmente, cuando los servicios de la empresa están centralizados y los trabajadores y trabajadoras dispersos en el territorio, la participación es más compleja pero posible: la participación se puede abrir en el parque y luego informar de las conclusiones de los trabajadores usando los mismo canales que se utilizan habitualmente para informar de cualquier novedad (encargado/capataz/dirección de zona, delegación, servicios centrales).

Rotar entre tareas o recomponer las tareas

Ante las bajas posibilidades de desarrollo se trata de aumentar la variedad y la complejidad del contenido del trabajo. Para ello se puede plantear **recomponer la tarea o rotar entre tareas de distinto nivel funcional**. Resulta útil analizar tareas que se realizan en otros puestos y/o de otros departamentos/secciones que se conectan con la tarea del puesto en el que nos planteamos la medida. Por ejemplo tareas de mantenimiento, almacén, expediciones, calidad, trabajos de apoyo administrativo, o tareas que realizan los superiores inmediatos. Si se opta por la rotación entre puestos, es importante programar la organización de las rotaciones (cuánto tiempo: días/horas; de qué forma: individual/en grupo); así mismo, es fundamental "repartir" los puestos que pueden y no pueden ser enriquecidos entre el mayor número de trabajadores posible. No toda rotación consigue el objetivo. Por ejemplo, la movilidad funcional puede no implicar la reducción de la exposición a las bajas posibilidades de desarrollo, si es entre tareas parceladas que son movimientos estandarizados. Es más, atendiendo a cómo se implemente puede implicar un aumento de la exposición a la inseguridad (si el cambio de tareas es contra la voluntad del trabajador) o a la baja estima (si supone un trato injusto), o un aumento de las exigencias cuantitativas (si implica la intensificación del trabajo).



Tanto la rotación como la recomposición de tareas **ya es una realidad en las empresas** del sector. Después de formar a los trabajadores, estos realizan **tareas de mantenimiento** de sus equipos y también **tareas de mayor complejidad**:

“En la línea de recomponer el trabajo, se ha hecho formación de pequeños mantenimientos de los equipos para que los trabajadores se encarguen” (G-TTPP)

“La rotación es dar una vuelta muy grande, pero se está haciendo después de convencer a todas las partes de que tiene beneficios” (G-TTPP)

“Nosotros rotamos planos y funciones, nuestras rotaciones no generan problemas porque lo repartimos, cada 2 días te toca plano y tarea distinta, a todos nos toca bueno y malo y lo conocemos todo” (G-RRTT)

En las que la rotación no es una realidad se proponen **distintas opciones:**

“Que nos den más formación sobre temas concretos que nos pasan en la calle: uso de moto-sierra, quitar nieve, árboles caídos, gestión de conflictos con usuarios, etc, en lugar de crear una unidad de servicios complejos, que podamos hacerlo todos” (G-RRTT)

“Formar a los trabajadores para puestos de mayor cualificación o especialistas, como condición necesaria para que haya movilidad funcional. La movilidad funcional entre todas las tareas de acuerdo con los trabajadores, sería un buen sistema de no hacer siempre lo mismo y mejorar y aprender” (G-RRTT)

“Que el acceso a la bolsa de movilidad funcional o promoción sea para todos, de forma correlativa” (G-RRTT)

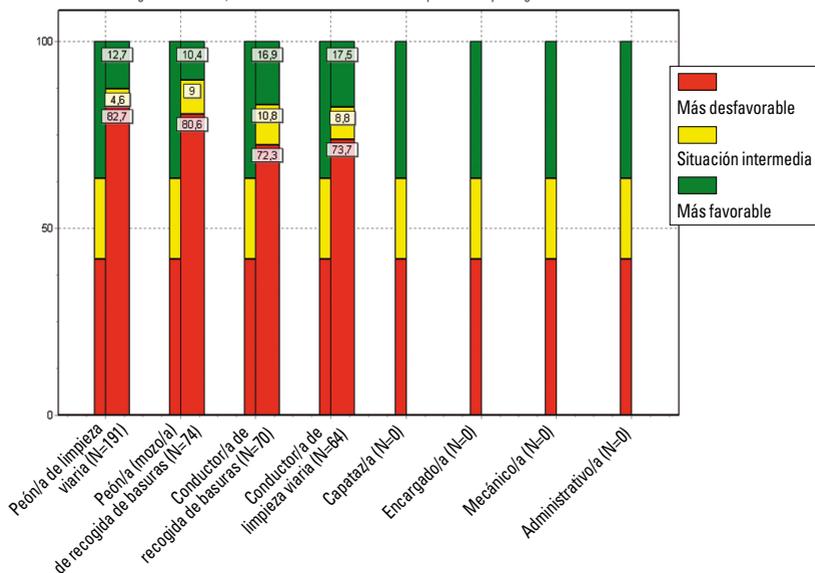
Una gestión de personal falta de procedimientos

Calidad de liderazgo, apoyo de superiores y previsibilidad bajos

La calidad de liderazgo se refiere a la calidad de la gestión de los equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. La calidad de liderazgo es un aspecto positivo de las condiciones de trabajo y su ausencia es un riesgo para la salud.

Un 77,7% de trabajadores/as que han contestado el cuestionario está expuesto a la situación más desfavorable para la salud.

Calidad de liderazgo por Puesto de trabajo en el sector de la limpieza viaria y recogida de residuos urbanos
Columnas delgadas: referente, Columnas anchas: el sector de la limpieza viaria y recogida de residuos urbanos



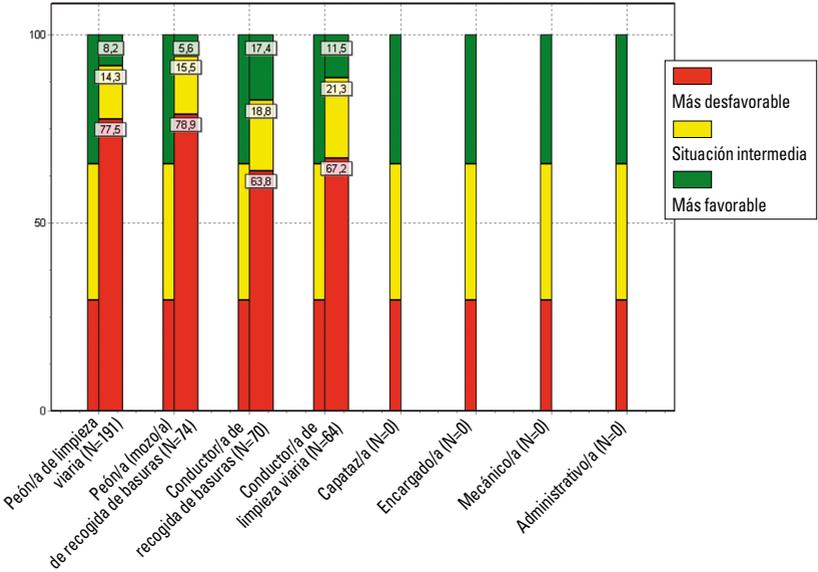
El apoyo de los superiores se refiere a recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo. El apoyo de los superiores es un aspecto positivo de las condiciones de trabajo y su ausencia es un riesgo para la salud.



Un 72,3% de trabajadores/as que han contestado el cuestionario está expuesto a la situación más desfavorable para la salud.

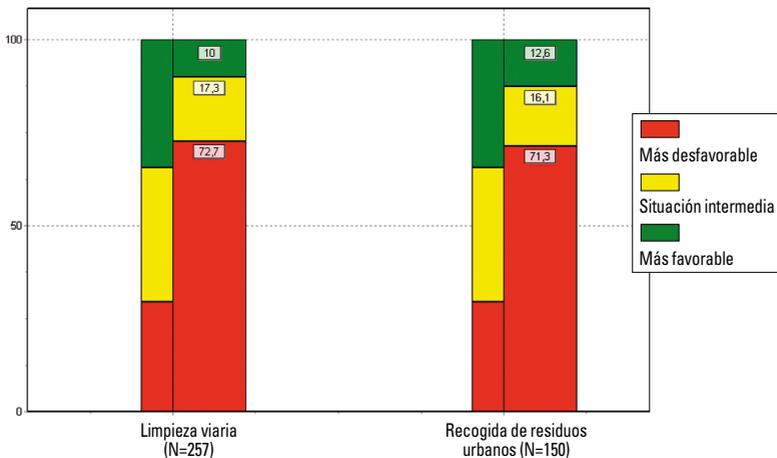
Apoyo social de los superiores por Puesto de trabajo en el sector de la limpieza viaria y recogida de residuos urbanos

Columnas delgadas: referente, Columnas anchas: el sector de la limpieza viaria y recogida de residuos urbanos



Apoyo social de los superiores por Departamento en el sector de la limpieza viaria y recogida de residuos urbanos

Columnas delgadas: referente, Columnas anchas: el sector de la limpieza viaria y recogida de residuos urbanos

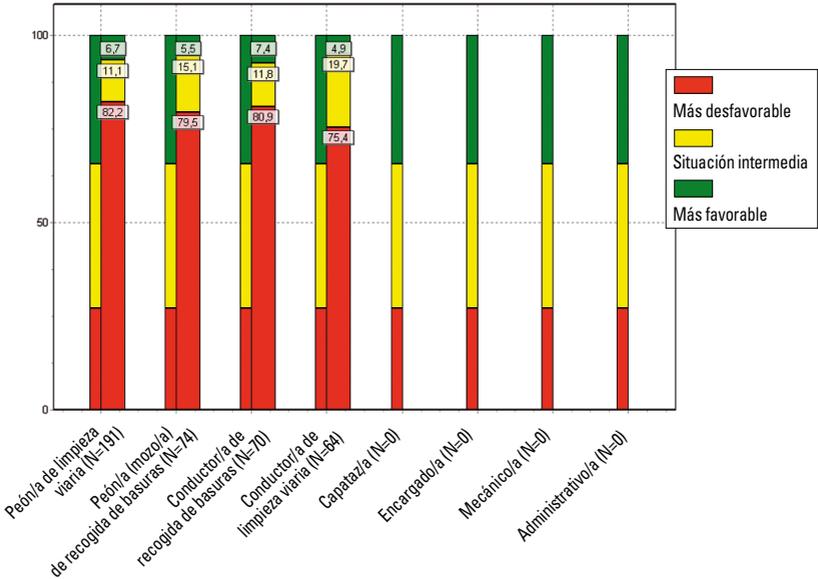


La previsibilidad es por un lado, disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y por otro, para adaptarse a los cambios (nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos). La previsibilidad es un aspecto positivo de las condiciones de trabajo y su ausencia es un riesgo para la salud.

Un **79,7%** de trabajadores/as que han contestado el cuestionario está expuesto a la situación más desfavorable para la salud.

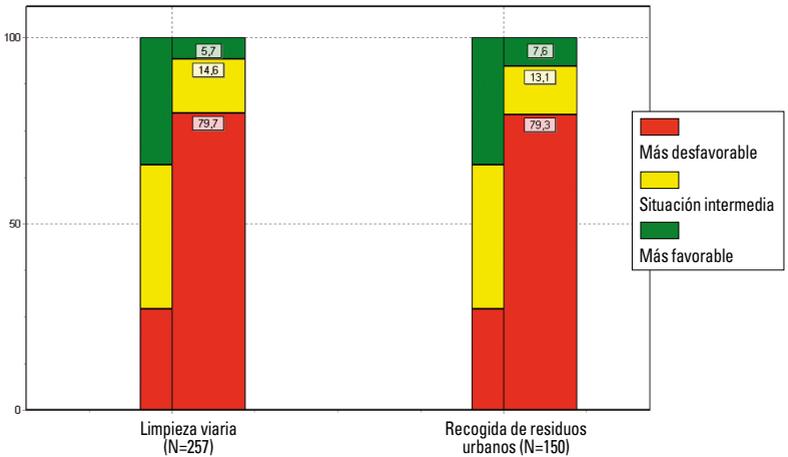
Previsibilidad por Puesto de trabajo en el sector de la limpieza viaria y recogida de residuos urbanos

Columnas delgadas: referente, Columnas anchas: el sector de la limpieza viaria y recogida de residuos urbanos



Previsibilidad por Departamento en el sector de la limpieza viaria y recogida de residuos urbanos

Columnas delgadas: referente, Columnas anchas: el sector de la limpieza viaria y recogida de residuos urbanos



Estas exposiciones tienen que ver con el hecho de que en las empresas del sector **faltan procedimientos concretos de gestión de personal** que fomenten el papel del superior como elemento de apoyo al trabajo del equipo y también faltan directrices claras en relación al cumplimiento de esta función de apoyo. Por ello, la **formación** que se da al respecto cae en saco roto: es **condición necesaria pero no es condición suficiente**.

“Pese a la formación que les han dado hay muchas incidencias de jefes. El problema son dos: cómo los promocionan (mi hermano, sobrino, amigo...) y las órdenes que les vienen de arriba (control y bronca) o por omisión, hay mucha arbitrariedad y autoritarismo” (G-RRTT).

“El estilo de mando es el búscate la vida o el ya te lo miraré” (G-RRTT)

“La obligación del capataz no es apoyar y reconocer sino echarte la bronca. Pasar lista y ya está, dar explicaciones, dar información de lo que te repercute, nada... la información es para cubrirse las espaldas” (G-RRTT)

“Los mandos no consideran que los trabajadores tiene que ser escuchados, ya que ellos saben lo que tiene que hacer por lo que no es necesario escucharlos, dejando de cumplir con una de las obligaciones principales que es escuchar a los trabajadores para saber la problemática de cada sector y poder actuar si procede con el objetivo de poder realizar un mejor servicio” (G-RRTT)

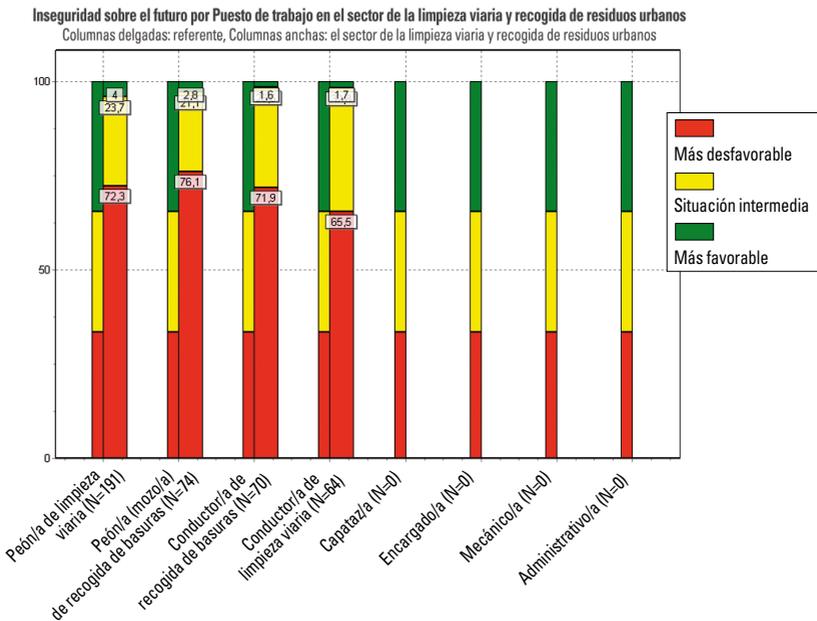
“Te llaman la atención delante de todo el mundo, ya sean compañeros o vecinos, te humillan” (G-RRTT)

“Te sancionan inmerecidamente” (G-RRTT).

Inseguridad alta

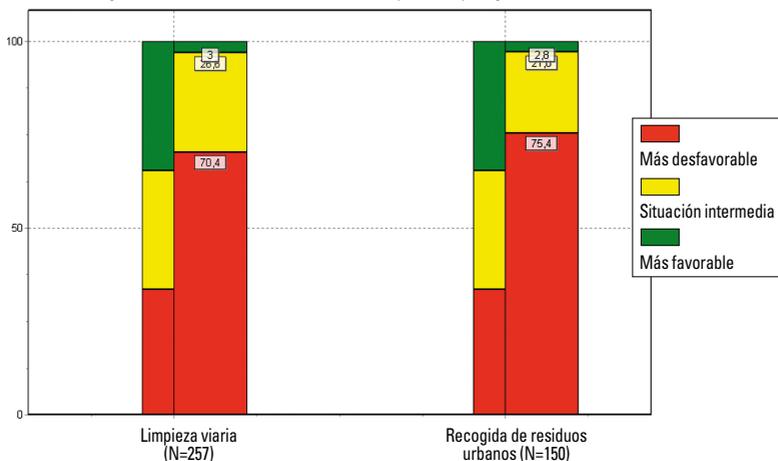
La inseguridad sobre las condiciones de trabajo es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales (salario, tarea, horario). La inseguridad es un aspecto negativo de las condiciones de trabajo y su presencia es un riesgo para la salud.

Un 71,6% de trabajadores/as que han contestado el cuestionario está expuesto a la situación más desfavorable para la salud.



Inseguridad sobre el futuro por Departamento en el sector de la limpieza viaria y recogida de residuos urbanos

Columnas delgadas: referente, Columnas anchas: el sector de la limpieza viaria y recogida de residuos urbanos



Estas exposiciones tienen que ver con la **falta de procedimientos para la asignación de los cambios** de servicios, cambios que pueden suponer variaciones de tareas y salario, de planos, de horarios, es decir de condiciones de trabajo consideradas valiosas por los trabajadores. No existen criterios transparentes para los cambios, lo que implica arbitrariedades.

“La empresa dice que el encargado hace los cambios por necesidades del servicio y en muchos casos será así, pero a quien cambia, es arbitrario” (G-RRTT)

“Te cambian de servicio porque le caes mal” (G-RRTT)

Destaca especialmente la preocupación por el cambio de salario derivado de los cambios de condiciones de trabajo que tienen aparejados pluses (noche, conducción de vehículos, uso de ciertas máquinas –desbrozadora, sopladora, etc.)

“Si nos quitan de una tarea y nos pasan a otra, cambia el dinero y a veces, el horario” (G-RRTT).

“Las empresas entienden que la movilidad funcional, se puede aplicar siempre, no tienes categoría pero te pagan el salario del servicio que haces, del puesto” (G-RRTT)

“Te va cambiando de puesto de trabajo arbitrariamente y cuando dejas ese servicio dejas de percibir el salario que te corresponde (por ejemplo plus por conducir el vehículo pesado). Un ejemplo sería lo de conducir o no, varía de 400 euros, más categoría y alargamiento de jornada, es una forma muy importante de coaccionar o tener contentas a las personas” (G-RRTT)

“No meten en la hoja de servicio los cambios, y luego está mal la nómina y tienes que ir persiguiéndolos” (G-RRTT)

La preocupación por el cambio de salario también tiene como origen las reducciones salariales que se han producido bien para conseguir la reducción de los despidos frente a recortes de presupuestos de los ayuntamientos, bien por la pérdida de poder adquisitivo que es una realidad en algunas zonas del país.

“Nosotros en el 2013 estamos con las tablas salariales de 2007, sin paga extra” (G-RRTT).

“Para que no tiraran a gente a la calle, nos reducimos el sueldo un 10%, luego nos han vuelto a reducir un 15%” (G-RRTT)

Propuesta de medidas preventivas: Procedimentar las tareas de los mandos inmediatos

En los últimos años, los departamentos de recursos humanos ven sus recursos aumentados en temas de formación, comunicación, responsabilidad social, etc., sin embargo, ello no va acompañado de un trabajo por parte de los mismos de **desarrollo de procedimientos para que los superiores implementen los principios de gestión de personal** (cómo apoyar, cómo resolver conflictos, cómo comunicar, cómo reconocer el trabajo bien hecho, cómo no discriminar...), ni de **directrices claras en relación a su cumplimiento**, ni tampoco se acompaña de **recursos necesarios** para hacer esos principios efectivos. Todas estas cuestiones no pueden ser eludidas y suponen medidas preventivas necesarias. Cambiar las tareas de los mandos para que pasen a ser "responsables" más que "jefes" es un paso imprescindible.

Demasiadas veces los problemas que tienen que ver con las relaciones en el trabajo se individualizan y se describen como problemas de personalidad (tal mando es perverso, tal trabajador es débil) sin que nadie se pregunte sobre las formas de organización del trabajo y sobre la política de personal que las generan o refuerzan. Para mejorar el apoyo de los superiores es necesario **proporcionar las condiciones organizativas que lo fomenten**.

Una vez realizados estos pasos, y solo después, puede ser importante el pronunciamiento de la dirección en relación a los temas que últimamente se han puesto de moda: las acciones y actitudes que serán consideradas intolerables (falta de respeto, agresiones verbales o físicas,...).



Algunas empresas del sector están realizando formación relativa a gestión de equipos o resolución de conflictos, con cursos a medida:

“En los cursos trabajan ejemplos adaptados al día a día de la limpieza viaria” (G-TTPP)

Pero **protocolizar las tareas de apoyo de los encargados y jefes de zona al resto de personal**, y que durante un tiempo se comprobara que estas se cumplen es el paso ineludible para reducir estos riesgos.

“No costaría nada que vinieran a ver las reuniones de primera hora, a lo mejor así se cambiaría de pasar lista a dar la información necesaria para ese día y si pudieras decir lo que piensas, ya sería...” (se ríen)(G-RRTT)

Así mismo se plantea como imprescindible **cambiar los criterios de selección** de los encargados y jefes de zona:

“Hay que pasar del enchufismo a la profesionalidad: los superiores tendrían que tener los conocimientos del oficio, por antigüedad, y superar unos cursos de formación que implique la verificación de que se tienen las aptitudes para gestionar personas, porque somos personas no garrulos a los que hay que humillar e insultar y controlar”(G-RRTT)

Regular como ya han hecho algunas empresas la movilidad funcional y la promoción más allá de lo que se establece en convenio, es una medida para reducir la inseguridad derivada

de las arbitrariedades. **En algunas empresas ya existen estos procedimientos y se implementan.**

“En mi empresa tuvimos una lucha larga y conseguimos una regulación, es decir, existen unos criterios a seguir por los encargados, que nos ha dado a los trabajadores seguridad y a la empresa paz social” (G-RRTT)

“Para que los cambios no sean arbitrarios y nadie pueda ser castigado, acabar con favoritismos y preocupaciones y que la empresa tenga paz social, tenemos una bolsa de solicitantes de cambios (de servicio, promociones, horarios). Los criterios: fecha de solicitud, antigüedad y aptitud, entendido como haber superado un curso de formación que se ofrece a todo el mundo por igual” (G-RRTT)

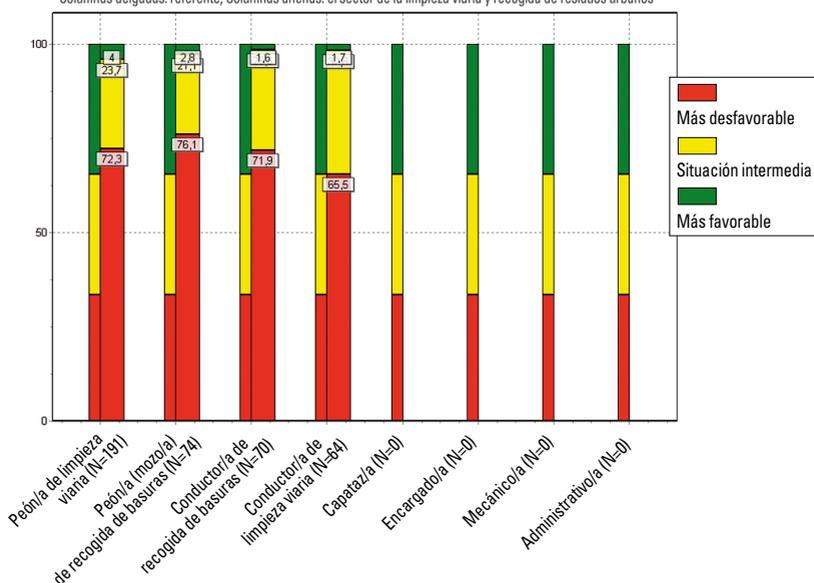
Un contexto de recortes y alto desempleo

La alta inseguridad sobre el empleo alta es la preocupación por la continuidad de la relación laboral y por las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral de residencia.



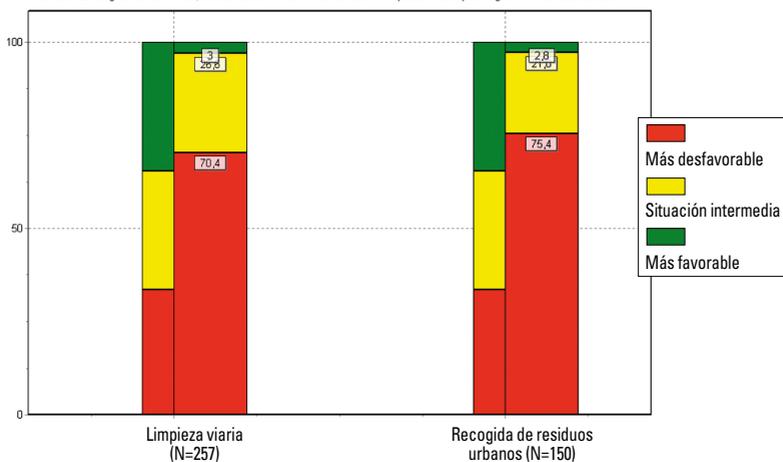
Un 71,6% de trabajadores/as que han contestado el cuestionario está expuesto a la situación más desfavorable para la salud.

Inseguridad sobre el futuro por Puesto de trabajo en el sector de la limpieza viaria y recogida de residuos urbanos
 Columnas delgadas: referente, Columnas anchas: el sector de la limpieza viaria y recogida de residuos urbanos



Inseguridad sobre el futuro por Departamento en el sector de la limpieza viaria y recogida de residuos urbanos

Columnas delgadas: referente, Columnas anchas: el sector de la limpieza viaria y recogida de residuos urbanos



En este sector ha regido la estabilidad en el empleo gracias al derecho de los trabajadores a la subrogación. Pero en la actualidad las garantías de continuidad del empleo se tambalean. Los recortes que están realizando algunos ayuntamientos en este servicio público y frente a ello, la búsqueda de rentabilidad por parte de la dirección de las empresas a partir de la reducción de plantilla (además del recorte de derechos) son la explicación.

“Es un sector en el que ha imperado la estabilidad, estás metido en hipotecas... Se oyen rumores de EREs y la gente tiene miedo...” (G-RRTT)

“Teniendo en cuenta que el sector cuenta con un gran número de trabajadores no cualificados y siendo consciente de la situación actual de crisis, hay una gran preocupación por la pérdida de derechos y la pérdida de empleo...” (G-RRTT)

“No hay información de la empresa sobre el futuro, entonces lo que impera es lo que he oído en el vestuario, en los lavabos, en la comida... De siempre, en nuestro sector hay muchos rumores, se mueve mucha información-bulo, se suelta información que no sabes si es verdad o no...” (G-RRTT)

Por otro lado, la plantilla se considera fuera del mercado, es un personal que tiene más de 40 años y que toda su vida laboral ha transcurrido en el sector. La actual tasa de desempleo y estas características originan la preocupación por la dificultad que tendrían en encontrar otro trabajo si se quedaran en paro.

“Hay inseguridad porque hay recortes de servicios, ¿qué haces si te echan?, ¿dónde vas con más de 45 años y 20 años barriendo?... se genera mucha ansiedad...” (G-RRTT)

“Los trabajadores tienen miedo al despido, porque no van a encontrar otro trabajo, tal y como está la situación, es muy difícil” (G-RRTT)

Anexo 1

Cuestionario



**CUESTIONARIO DE RIESGOS
PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**
Versión media para empresas de 25 y más trabajadores/as
Adaptación para el estado español del Cuestionario Psicosocial
de Copenhagen, CoPsoQ (Versión 1.5, 2010)

Contesta este cuestionario durante la asamblea o sesión informativa. ¡MUCHAS GRACIAS!

INSTRUCCIONES

La respuesta al cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar un estudio de Riesgos Psicosociales en el sector de la limpieza viaria y la recogida de residuos. Su objetivo es identificar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados colectivos del cuestionario nos servirán para mejorarlas.

Se trata de un cuestionario **CONFIDENCIAL y ANÓNIMO**. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.

Su contestación es **INDIVIDUAL**. Por ello, te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que sigas las instrucciones de cada pregunta para contestar.

La mayoría de preguntas tienen **varias opciones de respuesta y debes señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación** (por ejemplo, escogiendo una sola opción entre las posibles respuestas: "*siempre / muchas veces/ algunas veces / sólo alguna vez / nunca*"). En otras preguntas no se trata de marcar una opción, sino de responder con un número. En la última página tienes un espacio para aportar cualquier comentario que quieras realizar respecto a este cuestionario y tus condiciones de trabajo.

Si tienes más de un empleo, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente al que haces en el sector.

LL

Esta introducción al cuestionario supone una garantía legal de que todo el personal que va a trabajar para este estudio, asumen y cumplen rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales. Una vez analizados, todos los cuestionarios serán destruidos.

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

I. En primer lugar, nos interesan algunos datos sobre ti y el trabajo doméstico-familiar

1. Eres:

- [1] Mujer
- [2] Hombre

2. ¿Qué edad tienes?:

- [1] Menos de 25 años
- [2] Entre 25 y 35 años
- [3] Entre 36 y 50 años
- [4] Entre 51 y 60 años
- [5] Más de 60 años

3. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?:

- [4] Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas
- [3] Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
- [2] Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
- [1] Sólo hago tareas muy puntuales
- [0] No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

4. Contesta a las siguientes preguntas sobre los problemas para compaginar las tareas doméstico-familiares y el empleo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las preguntas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	[4]	[3]	[2]	[1]	[0]
b) Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	[4]	[3]	[2]	[1]	[0]
c) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	[4]	[3]	[2]	[1]	[0]

II. Las siguientes preguntas tratan de tu salud y bienestar personal.

5. En general, dirías que tu salud es:

- [4] Excelente
- [3] Muy buena
- [2] Buena
- [1] Regular
- [0] Mala

6. Por favor, di si te parece CIERTA O FALSA cada una de las siguientes frases. Responde a todas las preguntas y elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Totalmente cierta	Bastante cierta	No lo sé	Bastante falsa	Totalmente falsa
a) Me pongo enfermo/a más fácilmente que otras personas	[]0	[]1	[]2	[]3	[]4
b) Estoy tan sana/o como cualquiera	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
c) Creo que mi salud va a empeorar	[]0	[]1	[]2	[]3	[]4
d) Mi salud es excelente	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0

7. Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Por favor, responde a todas las preguntas y elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas

Durante las últimas cuatro semanas,	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Has estado muy nervioso/a?	[]0	[]1	[]2	[]3	[]4	[]5
b) ¿Te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	[]0	[]1	[]2	[]3	[]4	[]5
c) ¿Te has sentido calmada/o y tranquila/o?	[]5	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
d) ¿Te has sentido desanimado/a y triste?	[]0	[]1	[]2	[]3	[]4	[]5
e) ¿Te has sentido feliz?	[]5	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
f) ¿Te has sentido llena/o de vitalidad?	[]5	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
g) ¿Has tenido mucha energía?	[]5	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
h) ¿Te has sentido agotado/a?	[]0	[]1	[]2	[]3	[]4	[]5
i) ¿Te has sentido cansada/o?	[]0	[]1	[]2	[]3	[]4	[]5

8. ¿DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS con qué frecuencia has tenido los siguientes problemas? Por favor, responde a todas las preguntas y elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

Durante las últimas cuatro semanas	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) No he tenido ánimos para estar con gente	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
b) No he podido dormir bien	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
c) He estado irritable	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
d) Me he sentido agobiado/a	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
e) ¿Has sentido opresión o dolor en el pecho?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
f) ¿Te ha faltado el aire?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
g) ¿Has sentido tensión en los músculos?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
h) ¿Has tenido dolor de cabeza?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
i) ¿Has tenido problemas para concentrarte?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
j) ¿Te ha costado tomar decisiones?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
k) ¿Has tenido dificultades para acordarte de las cosas?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
l) ¿Has tenido dificultades para pensar de forma clara?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0

III. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo actual y tus condiciones de trabajo.

9. Indica en qué área del sector trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- [1] limpieza viaria
- [2] recogida de residuos urbanos

10. Señala el puesto de trabajo que ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- [1] peón/a de limpieza viaria
- [2] peón/a (mozo/a) de recogida de basuras
- [3] conductor/a de recogida de basuras
- [4] conductor/a de limpieza viaria
- [5] capataz/a
- [6] encargado/a
- [7] mecánico/a
- [8] administrativo/a

11. ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

- [1] No
- [2] Generalmente de nivel superior
- [3] Generalmente de nivel inferior
- [4] Generalmente del mismo nivel
- [5] Tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
- [6] No lo sé

12. En el último año, ¿la dirección o tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?

- [0] Siempre
- [1] Muchas veces
- [2] Algunas veces
- [3] Sólo alguna vez
- [4] Nunca

13. En tu día a día, ¿tus superiores te permiten decidir cómo realizas tu trabajo (métodos, orden de las tareas...etc)?

- 0 Siempre
- 1 Muchas veces
- 2 Algunas veces
- 3 Sólo alguna vez
- 4 Nunca

14. ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocido salarialmente?

- 1 Sí
- 2 No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)
- 3 No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial)
- 4 No lo sé

15. Desde que entraste en el sector, ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

- 1 Sí
- 2 No

16. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el sector?

- 1 menos de 2 años
- 2 entre 2 años y hasta 5 años
- 3 más de 5 años y hasta 10 años
- 4 más de 10 años y hasta 20 años
- 5 más de 20 años

17. ¿Qué tipo de relación laboral tienes?

- 1 Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)
- 2 Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)

18. Tu contrato es:

- 1 A tiempo completo
- 2 A tiempo parcial

19. ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- [1] Jornada partida (mañana y tarde)
- [2] Turno fijo de mañana
- [3] Turno fijo de tarde
- [4] Turno fijo de noche
- [5] Turnos rotatorios excepto el de noche
- [6] Turnos rotatorios con el de noche

20. ¿Qué días de la semana trabajas?

- [1] De lunes a viernes
- [2] De lunes a sábado
- [4] De lunes a domingo con descansos rotativos
- [5] Sólo sábados, domingos y festivos

21. ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?

- [1] No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida
- [2] Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos
- [3] Tengo hasta 30 minutos de margen
- [4] Tengo más de media hora y hasta una hora de margen
- [5] Tengo más de una hora de margen

22. ¿Con qué frecuencia te cambian la hora que tienes establecida de entrada y salida?

- [0] Siempre
- [1] Muchas veces
- [2] Algunas veces
- [3] Sólo alguna vez
- [4] Nunca

23. ¿Con qué frecuencia te cambian los días de la semana que tienes establecido trabajar?

- [0] Siempre
- [1] Muchas veces
- [2] Algunas veces
- [3] Sólo alguna vez
- [4] Nunca

24. Indica cuántas horas trabajaste la semana pasada para el sector

- [1] 30 horas o menos
- [2] De 31 a 35 horas
- [3] De 36 a 40 horas
- [4] De 41 a 45 horas
- [5] Más de 45 horas

25. Aproximadamente, ¿cuánto cobras neto al mes?

- [1] 300 euros o menos
- [2] Entre 301 y 450 euros
- [3] Entre 451 y 600 euros
- [4] Entre 601 y 750 euros
- [5] Entre 751 y 900 euros
- [6] Entre 901 y 1.200 euros
- [7] Entre 1.201 y 1.500 euros
- [8] Entre 1.501 y 1.800 euros
- [9] Entre 1.801 y 2.100 euros
- [10] Entre 2.101 y 2.400 euros
- [11] Entre 2.401 y 2.700 euros
- [12] Entre 2.701 y 3.000 euros
- [13] Más de 3.000 euros

26. Tu salario es

- [1] Fijo
- [2] Una parte fija y otra variable
- [3] Todo variable (a destajo, a comisión)

27. ¿Tu trabajo está bien pagado?

- [1] Sí
- [2] No

IV. Las preguntas a continuación tratan de los contenidos y exigencias de tu trabajo actual.

28. Estas preguntas tratan sobre la cantidad de trabajo que tienes con relación al tiempo del que dispones. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tienes que trabajar muy rápido?	[14	[3	[2	[1	[0
b) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	[14	[3	[2	[1	[0
c) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	[10	[1	[2	[3	[4
d) ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	[10	[1	[2	[3	[4

29. Estas preguntas tratan sobre las exigencias cualitativas de tu trabajo actual. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tu trabajo requiere memorizar muchas cosas?	[14	[3	[2	[1	[0
b) ¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida?	[14	[3	[2	[1	[0
c) ¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones difíciles?	[14	[3	[2	[1	[0
d) ¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	[14	[3	[2	[1	[0
e) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	[14	[3	[2	[1	[0
f) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	[14	[3	[2	[1	[0
g) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	[14	[3	[2	[1	[0
h) ¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	[14	[3	[2	[1	[0

30. Estas preguntas tratan sobre el margen de autonomía que tienes en el trabajo actual. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	[14	[3	[2	[1	[0
b) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	[14	[3	[2	[1	[0
c) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	[14	[3	[2	[1	[0
d) ¿Puedes coger las vacaciones más o menos cuando tu quieres?	[14	[3	[2	[1	[0
e) ¿Puedes dejar tu trabajo para charlar con un compañero o compañera?	[14	[3	[2	[1	[0
f) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	[14	[3	[2	[1	[0
g) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	[14	[3	[2	[1	[0
h) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	[14	[3	[2	[1	[0

31. Estas preguntas tratan sobre el contenido de tu trabajo, las posibilidades de desarrollo profesional y la integración en la empresa actual. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
b) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
c) ¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
d) ¿Las tareas que haces te parecen importantes?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
e) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
f) ¿Tienen sentido tus tareas?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
g) ¿Tu trabajo es variado?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
h) ¿Tu trabajo requiere manejar muchos conocimientos?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
i) ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
j) ¿Te gustaría quedarte en la empresa en la que estás para el resto de tu vida laboral?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
k) ¿Sientes que los problemas de tu empresa son también tuyos?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
l) ¿Sientes que tu empresa tiene una gran importancia para ti?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0

32. Queremos saber hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo actual. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

En estos momentos , ¿estás preocupado/a ...	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
a) por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
b) por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
c) por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
d) por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0

33. Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas y de los conflictos que puede suponer la realización de tu trabajo actual. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	[14	[13	[12	[11	[10
b) ¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	[14	[13	[12	[11	[10
c) ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	[14	[13	[12	[11	[10
d) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	[14	[13	[12	[11	[10
e) ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	[14	[13	[12	[11	[10
f) ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	[14	[13	[12	[11	[10
g) ¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	[14	[13	[12	[11	[10
h) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar a tu futuro?	[14	[13	[12	[11	[10
i) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	[14	[13	[12	[11	[10
j) ¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	[14	[13	[12	[11	[10

34. Las siguientes preguntas tratan de situaciones en las que necesitas ayuda o apoyo en el trabajo actual. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	[14	[13	[12	[11	[10
b) Tus compañeros o compañeras ¿están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo?	[14	[13	[12	[11	[10
c) ¿Hablas con tus compañeros o compañeras sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	[14	[13	[12	[11	[10
d) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	[14	[13	[12	[11	[10
e) ¿Tu inmediata/o superior está dispuesto a escuchar tus problemas en el trabajo?	[14	[13	[12	[11	[10
f) ¿Hablas con tu superior sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	[14	[13	[12	[11	[10

35. Las siguientes preguntas tratan de la relación con los compañeros y/o compañeras de trabajo actualmente. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as ?	[]0	[]1	[]2	[]3	[]4
b) ¿Puedes hablar con tus compañeros o compañeras mientras estás trabajando?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
c) ¿Hay un buen ambiente entre tú y tus compañeros/as de trabajo?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
d) Entre compañeras/os ¿os ayudáis en el trabajo?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
e) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0

36. Las siguientes preguntas tratan de la relación con tus jefes inmediatos en el trabajo actual. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Tus actuales jefes inmediatos...	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
b) planifican bien el trabajo?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
c) resuelven bien los conflictos?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
d) se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0

37. En relación con tu trabajo actual, ¿estás satisfecho/a con ...

	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Más o menos satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho
a) tus perspectivas laborales?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
b) las condiciones ambientales de trabajo (ruido, espacio, ventilación, temperatura, iluminación...)?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
c) el grado en el que se emplean tus capacidades?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
d) tu trabajo, tomándolo todo en consideración?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0

38. Por favor, responde a todas las preguntas y elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
b) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
c) En mi trabajo me tratan injustamente	[]0	[]1	[]2	[]3	[]4
d) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0

Usa este espacio para hacer los comentarios que creas convenientes.

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!

Anexo 2

Circular
informativa

ESTUDIO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL SECTOR DE LA LIMPIEZA VIARIA Y LA RECOGIDA DE RESIDUOS URBANOS

Este año 2013 la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales ha subvencionado un estudio sobre los riesgos psicosociales en el sector.

... PERO ¿QUÉ SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?

Los riesgos psicosociales son CARACTERÍSTICAS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO y, concretamente, de la organización del trabajo, para las que tenemos estudios que muestran que pueden PERJUDICAR LA SALUD. Por ejemplo:

- cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, el trabajo requiere que escondamos los sentimientos o se alarga y provoca que no podamos atender las tareas familiares.
- cuando no podemos decidir la forma de realizar nuestro trabajo, cuando no podemos aplicar nuestras habilidades y conocimientos o no podemos aprender cosas nuevas en el trabajo.
- cuando hay que trabajar solo, sin ayuda de los superiores o en una situación de competitividad entre compañeros.
- cuando nos cambian de puesto, horario o servicio sin darnos una explicación coherente, cuando no se valora nuestro trabajo o el trato de los superiores es injusto

Las enfermedades cardiovasculares, la depresión, el estrés o las contracturas y el dolor de espalda por poner algunos ejemplos, pueden ser debidos a la exposición nociva a los riesgos psicosociales.

... PARTICIPAMOS ¿CÓMO?

Los sindicatos más representativos y la patronal del sector nos hemos puesto de acuerdo para realizar el estudio pero para ello, en realidad, es imprescindible tu participación. ¿Por qué? Porque para identificar y valorar los riesgos psicosociales **es necesario que los trabajadores y trabajadoras del sector contesten un cuestionario anónimo.**

Durante el mes de mayo organizaremos sesiones de 30 minutos en las que se presentará brevemente el proyecto y se entregará y responderá el cuestionario.

Tu sesión es en

Lugar:

Fecha: _____ de mayo, Hora: _____

... Y TÚ, ¿QUÉ GANAS CON ESTO?

Las respuestas de todos y todas serán analizadas conjuntamente y se realizará un informe que será discutido por miembros de la patronal y sindicatos del sector para **identificar medidas correctoras de las condiciones de trabajo que pueden ser un riesgo para vuestra salud.**

Si tienes alguna duda o consulta puedes dirigirte a:

nombre: _____

tlf. contacto: _____.

CUANTA MÁS GENTE PARTICIPÉIS MÁS FIDEDIGNA SERÁ LA INFORMACIÓN Y MÁS ÚTIL SERÁ PARA PROPONER MEDIDAS PREVENTIVAS PARA LA LIMPIEZA VIARIA Y LA RECOGIDA DE RESIDUOS URBANOS.

Anexo 3

Características
de las
condiciones de
empleo
de los y las
participantes en la
fase cuantitativa

Unidad de gestión		
Indica en qué departamento(s) o sección(es) trabajas en la actualidad	N	%
Limpieza Viaria	257	63,1%
Recogida de Residuos Urbanos	150	36,9%
No contesta	20	
Total	427	

Puesto de trabajo		
Señala el puesto de trabajo que ocupas en la actualidad	N	%
Peón/a de limpieza viaria	191	47,9%
Peón/a (mozo/a) de recogida de basuras	74	18,5%
Conductor/a de recogida de basuras	70	17,5%
Conductor/a de limpieza viaria	64	16,0%
Capataz/a	0	0,0%
Encargado/a	0	0,0%
Mecánico/a	0	0,0%
Administrativo/a	0	0,0%
No contesta	28	
Total	427	

Relación laboral		
¿Qué tipo de relación laboral tienen con el sector de la limpieza viaria y recogida de residuos urbanos?	N	%
Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)	377	92,2%
Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)	31	7,6%
No contesta	18	
Total	427	

Antigüedad		
¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el sector de la limpieza viaria y recogida de residuos urbanos?	N	%
Menos de 2 años	0	0,0%
Entre 2 años y hasta 5 años	39	10,1%
Más de 5 años y hasta 10 años	111	28,6%
Más de 10 años y hasta 20 años	155	39,9%
Más de 20 años	83	21,4%
No contesta	39	
Total	427	

Horas trabajadas		
Indica cuantas horas trabajaste la semana pasada para el sector de la limpieza viaria y recogida de residuos urbanos	N	%
30 horas o menos	21	5,3%
De 31 a 35 horas	161	40,3%
De 36 a 40 horas	161	40,3%
De 41 a 45 horas	45	11,3%
Más de 45 horas	11	2,8%
No contesta	27	
Total	427	

Días de la semana laborables		
¿Qué días de la semana trabajas en el sector de la limpieza viaria y recogida de residuos urbanos?	N	%
De lunes a viernes	125	30,1%
De lunes a sábado	135	32,5%
De lunes a domingo con descansos rotativos	154	37,1%
Sólo sábados, domingos y festivos	0	0,0%
No contesta	12	
Total	427	

Horario		
¿Cuál es tu horario de trabajo?	N	%
Jornada partida (mañana y tarde)	0	0,0%
Turno fijo de mañana	266	68,0%
Turno fijo de tarde	40	10,2%
Turno fijo de noche	76	19,4%
Turnos rotatorios excepto el de noche	0	0,0%
Turnos rotatorios con el de noche	9	2,3%
No contesta	36	
Total	427	

Adaptabilidad de la jornada		
¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?	N	%
No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida	384	92,1%
Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos	5	1,2%
Tengo hasta 30 minutos de margen	18	4,3%
Tengo más de media hora y hasta una hora de margen	7	1,7%
Tengo más de una hora de margen	3	0,7%
No contesta	10	
Total	427	

Salario		
Aproximadamente, ¿cuánto cobras neto al mes?	N	%
300 euros o menos	3	0,7%
Entre 301 y 450 euros	4	1,0%
Entre 451 y 600 euros	4	1,0%
Entre 601 y 750 euros	4	1,0%
Entre 751 y 900 euros	22	5,4%
Entre 901 y 1.200 euros	164	40,3%
Entre 1.201 y 1.500 euros	143	35,1%
Entre 1.501 y 1.800 euros	40	9,8%
Entre 1.801 y 2.100 euros	20	4,9%
Entre 2.101 y 2.400 euros	2	0,5%
Entre 2.401 y 2.700 euros	1	0,2%
Entre 2.701 y 3.000 euros	0	0,0%
Más de 3.000 euros	0	0,0%
No contesta	20	
Total	427	

Correspondencia trabajo-salario

¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocido salarialmente?	N	%
Sí	299	73,5%
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)	42	10,3%
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial)	16	3,9%
No lo sé	50	12,3%
No contesta	20	
Total	427	

Composición del salario

Tu salario es:	N	%
Fijo	290	71,8%
Una parte fija y otra variable	109	27,0%
Todo variable (a destajo, a comisión)	3	0,7%
No contesta	23	
Total	427	

Sexo

Eres:	N	%
Mujer	68	16,1%
Hombre	353	83,6%
No contesta	5	
Total	427	

Edad

¿Qué edad tienes?	N	%
Menos de 25 años	0	0,0%
Entre 25 y 35 años	80	20,0%
Entre 36 y 50 años	220	54,9%
Entre 51 y 60 años	101	25,2%
Más de 60 años	0	0,0%
No contesta	26	
Total	427	

Bibliografía

Bambra C, Egan M, Thomas S, Petticrew M, Whitehead M. The psychosocial and health effects of workplace reorganisation.2. A systematic review of task restructuring interventions. *J. Epidemiol. Community Health* 2007; 61; 1028-1037.

Belkic KL, Landsbergis PA, Schnall PL, Baker D. Is job strain a major source of cardiovascular disease risk? *Scan J Work Environ Health* 2004;30(2):85-128.

Bonde JP. Psychosocial factors at work and risk of depression: a systematic review of epidemiological evidence. *Occup Environ Med* 2008; 65(7):438-45.

Chandola T, Martikainen P, Bartley M, Lahelma E, Marmot M, Michikazu S, Nasermoaddell A, Kagamimori S. Does conflict between home and work explain the effect of multiple roles on mental health? A comparative study of Finland, Japan, and the UK. *Int J Epidemiol* 2004;33(4):884-93.

Côté P, van der Velde G, Cassidy JD, Carroll LJ, Hogg-Johnson S, Holm LW et al. The burden and determinants of neck pain in workers: results of the Bone and Joint Decade 2000-2010 Task Force on Neck Pain and its Associated Disorders. *Spine* 2008; 15;33(Suppl 4):60-74

Ferrie JE, Westerlund H, Virtanen M, Vahtera J, Kivimäki M. Flexible labor markets and employee health. *SJWEH Suppl.* 2008;(6):98-110.

Head J, Chandola T. Psychosocial working conditions and social inequalities in health. En: Benach J, Muntaner C, Santana V (Chairs). Final Report to the WHO Commission on Social Determinants of Health (CSDH). Employment Conditions Knowledge Network (EMCONET) 2007.

Heraclides A, Chandola T, Witte DR, Brunner EJ. Psychosocial stress at work doubles the risk of type 2 diabetes in middle-aged women: evidence from the Whitehall II study. *Diabetes Care* 2009;32(12):2230-5.

Hvid H, Lund H, Pejtersen J. Control, flexibility and rhythms. *SJWEH Suppl.* 2008;(6):83-90.

Jansen NW, Kant I, Nijhuis FJ, Swaen GM, Kristensen TS. Impact of worktime arrangements on work-home interference among Dutch employees. *Scand J Work Environ Health.* 2004;30(2):139-48.

Karasek R. An Analysis of 19 International Case Studies of Stress Prevention Through Work Reorganization Using the Demand/Control Model. *Bulletin of Science, Technology & Society* 2004, 24 (5):446-456.

Keppla E, Sanne B, Tell, G. Working overtime is associated with anxiety and depression: The Hordaland Health Study. *J Occup Environ Med.* 2008; 50: 658-666.

Levi L, Bartley M, Marmot M, Karasek R, Theorell T, Siegrist J, Peter R, Belkic K, Savic C, Schnall P, Landsbergis P. Stressors at the workplace: theoretical models. *Occup Med.* 2000;15(1):69-106.

Llorens C, Alós R, Cano E, Font A, Jódar P, López V, Navarro A, Sánchez A, Utzet M, Moncada S. Psychosocial risks exposures and labour management practices. An exploratory approach. *Scan J Public Health* 2010; 38(Suppl 3):125-136.

Moncada S, Pejtersen J, Navarro A, Llorens C, Burr H, Hasle P, Bjørner JB. Psychosocial work environment and its association with socioeconomic status. A comparison of Spain and Denmark. *Scan J Public Health* 2010; 38(Suppl 3):137-148.

Nyberg A, Alfredsson L, Theorell T, Westerlund H, Batear J, Kivimäki M. Managerial leadership and ischaemic heart disease among employees: the Swedish WOLF study. *Occup Environ Med* 2009; 66(1):51-5.

Rugulies R, Christensen KB, Borritz M, Villadsen E, Bültmann U, Kristensen TS. The contribution of psychosocial work environment to sickness absence in human service workers: Results of a 3-year follow-up study. *Work & Stress* 2007;21(4):293-311.

Siegrist J, Rödel A. Work stress and health risk behavior. *Scand J Work Environ Health*. 2006;32(6):473-81.

Stansfeld S, Candy B. Psychosocial work environment and mental health –a meta-analytic review. *Scand J Work Environ Health* 2006; 32(6):443-62.

The European Heart Network. Expert Group on Psychosocial and Occupation Factors. Social factors, stress and cardiovascular disease prevention in the European Union. Brussels: European Heart Network 1998.

Vanroelen C, Levecque K, Moors G, Gadeyne S, Louckx F. The structuring of occupational stressors in a Post-Fordist work environment. Moving beyond traditional accounts of demand, control and support. *Soc Sci Med* 2009; 68(6):1082-1090.

Virtanen M, Kivimäki M, Joensuu M, Virtanen P, Elovainio M, Vahtera. Temporary employment and health: a review. *Int J Epidemiol*. 2005; 34(3):610-22.

Väänänen A, Koskinen A, Joensuu M, Kivimäki M, Vahtera J, Kouvonen A, Jäppinen P. Lack of predictability at work and risk of acute myocardial infarction: an 18-year prospective study of industrial employees. *Am J Public Health* 2008; 98(12):2264-71.



Con la financiación de:

