

Informe de CC.OO. sobre la necessitat de millorar, el servei de deixalleries, i les condicions laborals dels seus treballadors, a Menorca. Any 2021



ÍNDEX.

1. Introducció.....	03
2. Un servei a millorar.....	04
3. Les condicions laborals actuals.....	09
4. Conclusions.....	12
5. Propostes.....	13

1. Introducció.

- 1.1 Aquest informe, neix de la necessitat de millorar un servei, cabdal, en una illa Reserva de la Biosfera, i davant els objectius actuals, que té la societat i les administracions, d'actuar contra el canvi climàtic i també per avançar en un procés de millora del servei que en l'actual, creim no dóna resposta, tant a les necessitats dels seus usuaris, com a la situació socio-laboral dels seus treballadors. CC.OO. com a sindicat socio-polític, i amb la condició de sindicat més representatiu, d'acord amb el que estableix la LOLS, està clarament, implicat en tots els aspectes que afecten als treballadors, però també a la societat en el seu conjunt, en aquest sentit, tots els serveis públics, depenents de l'administració, siguin gestionats directament o per empreses subcontractades, són del nostre interès, com no podia ser d'altra manera.
- 1.2 Val a dir també que el propi Pla Director Sectorial de Prevenció i Gestió de Residus no Perillosos de Menorca 2019-2025, prevue l'augment de residus, la necessitat de millorar i adaptar l'actual xarxa de deixalleries, no només a les necessitats de volum, sinó també a la nova normativa, i en particular al Reial Decret 110/2015
- 1.3 El document que presentem, està estructurat en diferents parts, tot i estar lligades entre elles, ja que **no es pot separar el servei que es dóna, de les condicions laborals de les treballadores i treballadors.** Tot i així ens centrem primer en problemes del servei que pensem s'haurien de millorar o corregir i en la segona part ens centrem en les condicions socio-laborals dels treballadors que fan que el servei funcioni. Finalment, un cop realitzat i exposada la situació, arribem a unes conclusions, de quines coses han de millorar-se i finalment feim una relació de propostes. Aquest document, a més, creim que s'ha de conèixer per part de totes les parts involucrades, és a dir, les forces polítiques i les institucions que conformen l'actual Consorci que gestiona la xarxa de deixalleries, és a dir, tots els Ajuntaments de Menorca i el Consell Insular, amb la finalitat de que les decisions que es prenguin, siguin el més consensuades possibles i assumides, si és possible, per la totalitat d'institucions i partits polítics presents a les institucions, ja que es tracta d'un interès comú, el que reflexem aquí, que hauria de quedar al marge, de la confrontació política, primant l'interès col·lectiu.

2. Un servei a millorar.

2.1 La necessitat de millor el servei. Sense cap dubte, tot és millorable, i per tant és important, de tant en tant revisar el que es té i assolir nous objectius, en aquest sentit en l'actualitat, el servei de la Xarxa de Deixalleries, de Menorca, s'ha de preparar per poder assolir els reptes a curt, mig i llarg plaç, ja que és previsible que cada cop més, el reciclatge, la reutilització, la separació de les deixalles i recollida selectiva, han de créixer per força. Els Fons Europeus de recuperació econòmica, pels efectes de la COVID-19, tenen a més en els seus objectius la reconversió de l'actual model econòmic, cap un model més sostenible, i en aquest sentit, el Govern Espanyol, va aprovar el passat mes d'abril de 2021, el conegut com a PRTR (Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència), i té entre els seus objectius una economia més verda, i fortes inversions, per exemple en rehabilitació d'habitatges i regeneració urbana, que sense cap dubte faran augmentar l'existència de residus i en conseqüència, l'activitat per a la seva gestió. La xarxa de deixalleries, forma part d'una cadena, d'un procés, en el que la retirada de materials, de diferent tipus i una legislació que obligui a fer una selecció més eficient dels residus que es generen, bé per iniciativa autonòmica o estatal, o bé per indicació de la UE, els fa ser claus i estratègiques en el model socio-econòmic, a més, millorar la qualitat del servei, considerat com essencial, durant la pandèmia, quan altres sectors tenien que aturar la seva activitat, de la mateixa manera que ho eren la recollida de fems o la neteja urbana, aconsellen, revisar i millorar aquest servei públic.

Si veim l'evolució en els darrers anys, tant del pressupost del Consorci de Residus i Energia de Menorca (CREM a partir d'ara), com de la despesa en la gestió de la xarxa de deixalleries municipals, podem trobar algunes consideracions importants.

Taula comparativa dels pressupostos del Consorci de Residus i la Gestió de les Deixalleries Municipals, evolució de IPC i percentatge d'increment dels Pressupostos del Consell Insular de Menorca, respecte a l'any anterior

Any	Pressupost CREM	Dif anual	G. Deixalleries	Dif anual	IPC	PCim
2021	9.144.183'48 euros	+ 29'70 %	496.780'72 euros	+15'07%		+09'55%
2020	7.052.439'86 euros	+ 25'21 %	431.685'14 euros	-38'63 %	-0'53%	+00'50%
2019	5.632.467'50 euros	+ 20'00 %	604.805'74 euros	-11'36 %	+0'79%	+05'14%
2018	4.690.271'36 euros	-10'00 %	682.260'92 euros	+38'79 %	+1'18%	+09'91%
2017	5.206.385'75 euros	-02'00 %	491.546'00 euros	+ 18'99 %	+1'11%	+08'06%
2016	5.312.425'91 euros		413.089'30 euros		+1'57%	

- PCim, La darrera columna, fa referència al percentatge d'increment del Pressupost del Consell Insular de Menorca, respecte l'any anterior.
- Elaboració pròpia, segons les dades publicades a la pg web del Consell Insular de Menorca i de l'INE

Comentaris a la Taula comparativa

- La despesa actual de 2021, de la gestió de la xarxa de deixalleries municipals, s'ha incrementat en un 20'25 % respecte el 2016, però si agafem com a referència el 2017 només, en un 01'06%, podem afirmar per tant que en quatre anys, aquest servei, té un nivell d'inversió molt inferior al increment del IPC, i per tant en negatiu.
- El pressupost del Consorci de 2016 a 2021 s'ha incrementat en un 72'12 %
- El pressupost del Consell Insular, ha passat de 78.287.318'27 € el 2016 a 107.658.029'92 € el 2021, un increment del 37'51% en cinc anys.
- Els increments de pressupost del Consorci, en els anys 2018 i 2019 entenem que responen a les obres efectuades a la xarxa de deixalleries.

La conclusió més evident d'aquesta comparativa, és que **el servei de gestió de deixalleries municipals, s'ha estancat o fins i tot ha minvat, respecte el conjunt del pressupost del Consell Insular i del CREM i per tant, és un servei infra-dotat**, la seva millora, és una tasca que no es pot ajornar.

El 4 de juny de 2018 es va adjudicar la licitació de la prestació de serveis de gestió de la Xarxa de Deixalleries de Menorca, a l'expedient 2017000205 per un import de 2.740.184'72 €

La justificació es fonamenta en que els mitjans personals i materials amb els que compta el Consorci són totalment insuficients per assumir la gestió directe de la xarxa de deixalleries de Menorca, però en la opinió de CC.OO. les administracions haurien de fer una clara aposta per incrementar aquests mitjans de manera que pogués ser possible la gestió en propi.

En qualsevol cas, el que és clar, baix el nostre punt de vista, és que molts dels objectes del contracte, no es compleixen i no existeix un control eficient del servei que es dona. Destacarem alguns que més endavant intentarem ampliar:

-Controlar el flux de materials.

-Complir estrictament la normativa vigent en matèria de residus o d'altra normativa que sigui d'aplicació per a l'activitat desenvolupada

-Coordinació de la retirada i transport de residus amb les empreses gestores designades.

-Manteniment de l'ordre i neteja de les instal·lacions (incloses les zones enjardinades), zones immediatament properes amb el criteri de seguretat preventiva, incloent les tasques, edificis i totes les dependències.

Ens sembla molt important per a la gestió del servei, una constant coordinació del Consorci, no només amb l'empresa que gestioni el servei, sinó també amb la Representació Legal dels Treballadors.

2.2 Els canvis produïts en la darrera concessió. En el 2019 es va passar la gestió de la xarxa de Deixalleries Municipals, de l'empresa Triatges a la UTE Cespa-Adalmo Deixalleries , va suposar, canvis importants, tant en la gestió, com en les funcions del personal, realitzant funcions administratives, gestió de venda on-line, gestió de bàscula, etc, en canvi la categoria laboral que figura en els seus contractes és de peó.

A més, la gestió també s'ha modificat, inclús en feines que no han estat avaluades, segons la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, i que entenem poden implicar perills considerables, ens referim en concret al transport de pots de pintura que superen els 25kg, el tenir que "introduir-se dins els contenidors per recolocar material" o tenir que fer feines de reparacions o tractament de residus que pel seu volum, han de ser esmicolats.

Cap d'aquestes novetats s'ha fet, comptant amb la RLT i els treballadors, ni negociant les noves condicions, ni avaluant els riscos laborals.

2.3 Un servei, actualment desbordat. En els darrers anys, a l'augment de l'afluència de particulars hi ha que fer referència a un fet que creix de manera preocupant, volem referir-nos al fet de que cada cop, més empreses transporten les seves deixalleries, a la xarxa, quan no hauria de ser així. Moltes d'aquestes deixalleries, són transportades per les empreses concessionàries de la recollida de fems, saturant i desbordant les instal·lacions actuals i produint situacions de col·lapse i de perill, al no complir-se tant la legislació laboral, especialment en tot el que fa referència a la Llei 31/1995 de 8 de novembre de PRL, sinó també a la pròpia normativa i plecs existents.





2.4 l'Accés a les Deixalleries. Als centres de Maó i Ciutadella ha estat fins ara un altre problema, ja que en multitud d'ocasions es deixen els residus a les voreres del camí d'accés a les deixalleries, sent un perill pels usuaris i treballadors, tot i que sembla ser que actualment està en vies de solució, s'ha de garantir que, aquesta sigui definitiva, i en cas de produir-se, novament, abocaments descontrolats, hi hagi una ràpida actuació per part de les administracions corresponents.

2.5 La interacció amb altres empreses. Un problema no resolt, és la coordinació amb la resta d'empreses que actuen i desenvolupen part de la seva tasca als diferents centres, com ara FCC, al ja referit anteriorment d'aportació de grans quantitats de material, que clarament ve d'empreses i no de particulars, mobiliària, palets etc.

No hi ha una coordinació ni protocols clars, provocant en ocasions situacions de conflicte, que pateixen els treballadors de les deixalleries, quan no hauria de ser així.



2.6 Les instal·lacions. Les actuals dependències, no compleixen amb la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, i molt especialment, en tot el referent al RD 486/1997, de 14 d'abril, pel que s'estableixen disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de feina.

En cap dels informes actuals es fa referència a aquesta legislació, ni tampoc a la necessitat d'adequar les instal·lacions a tota la normativa relativa a la PRL, la senyalització, la coordinació d'activitat de diferents empreses etc.

3. Les condicions laborals actuals.

3.1 Introducció. Vivim una situació social, econòmica i política, en que cada cop més la concentració de la riquesa, està en menys mans. No és casual, que un dels 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), sigui el Treball Digne. En concret l'objectiu 8.



Si ens fixem en la situació de ca nostra, i agafant com a referència, el informe FOESSA de Càrites, de l'any 2019, el 21'5% de la població total de les Illes Balears, està en risc d'exclusió social. Però una dada important, i que també es pot constatar en altres estudis, és el fet de l'augment de "treballadors pobres", de fet un 19'6% dels treballadors, segons el mateix estudi, estan en risc d'exclusió. És a dir, tot i ser gent que té feina, el seus ingressos, no cobreixen les seves necessitats essencials. El cost del nivell de vida a la nostra illa, especialment l'encariment de l'habitatge, o altres com el preu de la llum i productes bàsics de consum, en una comunitat on els sous, són moltes vegades baixos, en són la causa principal, és a dir, hi ha una relació directa, entre sous baixos, (també la precarietat, tot i que no és el nostre

cas), i la pobresa. Segons la consultora ICSA Grup i EADA Business School, en un estudi presentat el gener de 2018, els sous de les Balears són un 11% inferiors a la mitja estatal.

Tenim una situació de marginació social, amb totes les conseqüències que suposa açò i augmentar els sous, és una mesura per revertir la situació. En aquest sentit l'actual Govern Estatal impulsa algunes mesures en aquesta direcció, com pot ser l'augment del SMI. CC.OO., membre de la Confederació Sindical Internacional, ve desenvolupant accions diferents per dignificar la situació del conjunt dels treballadors i treballadores. Especialment, cada 7 d'octubre, que va ser declarat per la CSI, com a Jornada Mundial pel Treball Digne, que recordem-ho, és reconegut, en la Declaració Universal dels Drets Humans, en el seu article 23. Per reduir la pobresa, en tant que un sous dignes permeten la redistribució justa de la riquesa, tal com estableix l'Agenda 2030, el treball digne per a tothom se situa al cor de desenvolupament sostenible. Segons l'OIT, el treball digne és aquell que permet accedir a un treball productiu que generi un ingrés just i que asseguri el compliment dels drets humans laborals, la creació d'ocupació digna, el lliure exercici del diàleg social i la negociació col·lectiva, l'accés a la cobertura social i la igualtat de gènere.



Creim, que dins les seves competències, les administracions, local, insular i autonòmica, també han de vetllar, per a la millora dels treballadors dels serveis essencials i especialment per a les seves condicions laborals, i salarials.

3.2 Funcions. En l'actualitat, la xarxa de Deixalleries Municipals de Menorca, té contractats un total de 12 treballadors, entre les seves funcions habituals, hi ha les següents:

- ✓ Recepcionar
- ✓ Dipositar dins els contenidors d'obra, el material (quan no es funció d'ells fer-ho)
- ✓ Cobrar
- ✓ Fer albarans
- ✓ Gestionar la botiga online de Maó i Ciutadella

En els contractes dels treballadors, apareix una única categoria, la de Peó, és a dir el obrer no especialitzat, i que té la categoria més baixa, com hem explicat en el punt 2.2, **hi ha per tant una primera disfunció entre categoria laboral i funcions a desenvolupar. Aquesta situació té només dues sortides clares o bé els treballadors de la xarxa de deixalleries, deixen de realitzar les actuals funcions o bé es fa una feina d'adequació de la seva categoria laboral,** en un procés similar al que són les RLT, un instrument normatiu i tècnic per a l'ordenació i la planificació i per a l'anàlisi i la descripció dels llocs de treball, que s'ha fet a les administracions per mor de l'article 74 de la Llei 7/2007 de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, que s'estructura amb unes característiques legalment establertes i comprèn la denominació dels llocs, les unitats orgàniques on estan adscrits, els grups i subgrups de classificació professional, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries. Està clar que l'EBEP no és d'aplicació en aquest cas, però si que **el fet de poder establir, per part del Consorci, les funcions que vol que desenvolupin els treballadors de la xarxa, especificant a més possibles complements i negociant amb la RLT aquestes funcions, pot evitar una situació de conflictivitat social, denúncies o situacions no previstes.**

3.3 Horaris. Aquest és un problema que s'ha de resoldre, el més prest possible. Hi ha una situació de conflicte, entre usuaris i treballadors, que en moltes ocasions, a pocs minuts de tancar la deixalleria, veuen com i accedeixen bé usuaris privats, bé camions d'algunes de les empreses de recollida (com FCC) allargant la jornada, de manera no retribuïda, dels treballadors de la xarxa, dit d'altre manera, hi ha una clara disfunció entre l'horari laboral i el horari operatiu de la deixalleria. En cap servei d'atenció al ciutadà, sigui públic o privat, el horari laboral coincideix al 100%, amb l'horari d'atenció al públic, per diferents motius, però entre ells pel fet de tenir que posar el servei en funcionament, abans de la seva obertura i també pel fet de tenir que fer les tasques pròpies de tancament del servei. Actualment la majoria dels treballadors, estan contractats per jornades parcials, per tant, ampliar la seva contractació a jornada completa podria ser una solució.

3.4 Salut Laboral Aquest punt, mereix un informe monogràfic, per les moltes irregularitats detectades. En l'actualitat, com ja hem anunciat anteriorment, no es compleix la Llei 31/1995 de 8 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals, varis reials decrets com el RD 486/1997, de 14 d'abril, pel que s'estableixen disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de feina, o el RD 171/2004 de coordinació d'activitats empresarials, per posar uns exemples.

Senyalarem alguns (però no tots) dels problemes detectats i que s'han de solucionar:

- No hi ha avaluació de riscos de la majoria de tasques que actualment desenvolupen els treballadors de la xarxa.
- Les instal·lacions no compleixen amb el RD 486/1997, especialment amb el tema relacionat amb temperatura, renous, il·luminació, neteja, accés etc.
- L'Estat dels contenidors d'obra, foradades per baix, quan hi ha un canvi, provoca que s'escampi material, amb el perill que suposa.
- Manca de protocol de Coordinació d'Activitats Empresarials, especialment preocupant les funcions de càrrega i descàrrega d'empreses com Alarcon, Cardona etc.
- Uniformitat deficient, a més es facilita a les dones, uniformes d'home amb les conseqüents molèsties.
- Horaris partits el mes de juliol i agost. La normativa actual recomana els horaris intensius els mesos de més calor, com a mesura preventiva davant els efectes de les altes temperatures.
- Manca d'avaluació de Riscos Psicosocials, en especial, és preocupant la situació d'atenció als usuaris, que en ocasions, especialment a la zona de Ciutadella, no tracten de manera correcta i adient als treballadors de la xarxa de deixalleries.
- Manca regular la recepció de residus peril·losos, i sobre tot i baix cap concepte, la xarxa de deixalleries poden recepcionar amiant, com preveu l'actual plec.

Volem recordar que el Consorci, té un paper subsidiari i no pot deslligar-se de la situació de la salut laboral dels treballadors, és a dir, el compliment de la llei, no és un fet intern entre concessionaria i treballadors, sinó que **el Consell Insular pot i ha de vetlar pel compliment de la normativa.**

3.5 Taula salarial Duen sense augment salarial, des del canvi de la concessió amb els sous congelats. Aquesta situació és del tot inacceptable i està en contraposició del que és o hauria de ser el objectiu 8 del ODS, mencionat anteriorment, així com en la lluita contra la pobresa i el necessari augment de les rendes del treball, que tenen sempre un efecte positiu, en el conjunt de l'economia i el benestar social. Per altra banda l'augment del SMI, previst per setembre/octubre d'enguany, així com el més que previsible augment en els dos anys següents, 2022 i 2023, marquen un mínim, que s'hauria d'augmentar, com a mínim, amb els complements necessaris, en funció de les tasques que es vol que desenvolupin els treballadors del servei.

El cost salarial, més seguretat social, de la licitació en el 2018 era de 189.358'44€, entre 9 treballadors, **menys del 50% del cost de la concessió**



3.6 Negociació Col·lectiva Amb el canvi de concessionària el 2018, els treballadors es van veure perjudicats, ja que en el plec es va modificar el conveni col·lectiu, perdent per exemple l'accés a complements d'antigüitat entre altres, i amb un conveni col·lectiu sense taules salarials. La manca d'un conveni a nivell insular o balear, fa que ens trobem davant una situació de difícil, però no impossible, solució.

Per altre banda ja hi ha sentències que deixen clar que en cas de concurrència, s'ha d'aplicar el conveni més beneficiós al treballador. És a dir si la concessió passa a una empresa amb un conveni de recollida de fems o deixalles, però els treballadors fins aquell moment tenien el conveni de construcció (que és millor salarialment etc), se'ls ha de respectar el manteniment del conveni, **aquest factor no es va tenir en compte a la licitació de 2018**. També a Menorca ens hem trobat amb persones, que venen de diverses situacions i serveis i se'ls aplica convenis diferents.

És important i urgent fer una comissió de feina amb aquest tema per evitar una situació de conflicte no previst.

A mesura que es va coneixent la situació real de les condicions laboral i salarials, tot aconsella la gestió en propi i un conveni a nivell insular.

4. Conclusions.

- El servei que dona la Xarxa de Deixalleries, està infra dotat economicament.
- S'Han de planificar millores a les instal·lacions, no només per complir amb la normativa estatal i europea, sinó també amb la legislació en prevenció de riscos laborals.
- Les actuals instal·lacions estan ja col·lapsades.
- Els horaris d'atenció al públic no són adients amb els horaris laborals de la plantilla.
- Les condicions econòmiques i laborals dels treballadors, són deficientes i han de ser millorades.
- Manquen mesures de compliment del plec, la coordinació entre el Consorci i la RLT (representació legal dels treballadors) hauria de ser una mesura a pendre ja.
- La gestió en propi, per part del Consorci, creim que és el més recomenable. Els serveis públics, han de ser gestionats per empreses públiques.
- És vital obrir un procés de negociació entre Consorci, RLT i Sindicat, amb la finalitat de millorar el servei i les condicions laborals, per evitar situacions de conflicte en un plaç curt.



5. Propostes.

L'OIT ha establert que els sindicats són essencials per lluitar contra els impactes negatius i els nous reptes que es deriven de la globalització. Al llarg de la història, les organitzacions sindicals han demostrat que la seva lluita ha estat vital per a la consecució dels processos de democratització i per garantir l'estat de dret, i han estat catalitzadors dels canvis necessaris per contribuir a la garantia i a la defensa de les llibertats sindicals i els drets laborals. Els sindicats disposen del diàleg social i la negociació col·lectiva, i són els únics interlocutors vàlids i legítims per defensar els drets i les llibertats de la classe treballadora.

Volem per tant iniciar un procés negociador que suposi, la millora del servei i alhora, la millora de les condicions laborals i salarials, dels treballadors de les deixalleries, perquè així millorem també el servei que reben els usuaris.

La Llei de Contractes del Sector Públic 9/2017, de 8 de novembre, va venir a incorporar al sistema jurídic espanyol, les Directives del Parlament Europeu i del Consell 2014/23/UE i 2014/24/UE, sent destacable el contingut dels articles 1, 35, 44, 48, 71, 100, 101, 102, 122, 129, 130, 145, 149, 201, 202, 211, 212 DA 4, DA 28, DA 48, on es contempla un clar enfortiment dels criteris socials i ambientals en la contractació pública., deixant de ser el preu, per si mateix només el element principal. **Per tant, si hi ha voluntat política, hi ha marge legal per a la millora de les condicions laborals i per tant, el nou plec hauria de contemplar aquests aspectes.**

Com ja hem manifestat al llarg d'aquest informe la primera proposta de CC.OO. és la gestió directa per part del Consorci, és a dir, recuperar un servei que en l'actualitat està externalitzat i que no dóna una resposta satisfactòria a les necessitats socials ni tampoc a les legítimes aspiracions dels treballadors del servei. El Consell Insular de Menorca, té exemples de gestió, amb personal propi, mitjançant un consorci, com pot ser el cas del Consorci de Santa Rita, en el que els treballadors tenen conveni col·lectiu propi. **Aquesta situació seria la ideal, en el nostre entendre i depen només de la voluntat política per fer-ho.** La recuperació de serveis essencials per part de diferents administracions locals etc ha estat a més una característica de la gestió desenvolupada per equips de govern, conformats per forces progressistes i d'esquerrres arreu de l'Estat, a partir de 2015. Volem mencionar en aquest sentit l'estudi realitzat per David Hall, professor Universitari, del qual us passem un enllaç <http://www.world-psi.org/es/publicacion-por-que-las-asociaciones-publico-privadas-apps-no-funcionan> titolat “¿Por qué las asociaciones público-privadas (APPs) No funcionan? Las numerosas ventajas de la alternativa pública.”, tot i estar centrat en serveis estatals, les seves conclusions, serveixen per a la gestió municipal, insular o autonòmica.

- **La primera proposta per tant, és clara, remunicipalitzar o recuperar la gestió d'aquest servei de manera directa per part del Consorci.**



Aquesta opció en la nostra opinió, té moltes avantatges, en destaquem algunes:

- Adequació real de la plantilla a les necessitats del Consorci.
- Negociació col·lectiva pròpia, el que pot permetre no està depenent de decisions externes, o que els convenis no contemplin les necessitats i característiques del servei que es vol donar.
- Estalvi en la gestió. L'Experiència diu que, tot i millorant les condicions laborals i salarials dels treballadors, la gestió directa per part de les administracions, suposa un estalvi, ja que la millora salarial es veu compensada en el fet de que la licitació externa, ha de cubrir les expectatives de negoci de l'empresa privada, i per tant són recursos que en ser revertits en el servei, milloren el mateix.

En cas de que el servei es continuï licitant a empreses del sector privat, el nou plec ha de solucionar i contemplar determinades situacions que actualment no són acceptables.

Salut Laboral. Com hem dit abans donaria per fer un informe monogràfic sobre el tema, però s'ha de preveure:

1. Reformes de les instal·lacions d'acord amb el RD 486/1997 el RD 485/1997 i el RD 1316/1989 (condicions tèrmiques, lumíniques, renous, senyalització etc)
2. Compliment del RD 1316/1989 sobre la protecció dels treballadors davant riscos derivats de l'exposició a renou durant la feina (en especial, feim referència al cas de la Deixalleria de Maó, on el trànsit d'avions que aterren per la capçalera nord de la pista, provoca un excés de decibels)
3. Uniformitat
4. Esforç Físic i postural (RD 486/1997)
5. Compliment del RD 488/1997 relatiu al treball amb equips que incloguin pantalles de visualització.
6. Compliment i protocols de CAE segons el RD 171/2004, amb la resta d'empreses que desenvolupen part de la seva activitat als centres de deixalleries (Alarcon, Cardona, FCC...)
7. Compliment del RD 773/1997 sobre equips de protecció individual (EPI)
8. Avaluació de Riscos Psicosocials i protocols d'actuació davant possibles accions violentes per part d'usuaris.

No contemplen en aquest llistat la manipulació o admissió de residus peril·losos, com l'amiant o altres. En cas de voler gestionar residus d'aquest tipus s'hauria d'afegir la legislació de referència, **tot i que entenem que per la seva complexitat mereixeria un monogràfic.**

En qualsevol cas totes les avaluacions i adopcions de mesures s'han de pactar amb la delegada de prevenció.

Si bé és cert que cada empresa està obligada a complir amb la legislació de PRL, el que es pot millorar en el plec són les exigències en aquest aspecte, per altra banda s'ha de preveure, ja que les instal·lacions són de titularitat del Consorci, fer les millores necessàries per complir la normativa.

Horaris. Creim que s'hauria de contemplar que l'horari laboral ha d'abastir ½ hora abans i ½ després de l'horari d'atenció al públic, per evitar els problemes mencionats amb anterioritat a l'informe, com hem dit la gran majoria de la plantilla actual estar contractat amb jornades parcials. Per altra banda, un dels objectius del pla 2050, presentat pel Govern de l'Estat, el maig de 2021, té com un dels objectius la paulatina reducció de la jornada laboral, fins arribar a les 35h setmanals en el 2050. En l'actualitat, el personal de la xarxa de deixalleries està molt enfora d'aquest objectiu. La negociació d'un conveni propi a nivell insular podria ser una sortida. El que és clar, que amb una reducció de jornada, o la setmana laboral de quatre dies, que algunes empreses ja estan aplicant, i la reducció efectiva en el sector públic, amb 37h setmanals a la pràctica, són arguments més que suficients per avançar en aquesta direcció. També volem insistir en la idea de que els mesos de més calor i com a mínim juliol i agost, el servei hauria de ser de jornada continuada. Considerant tot el que hem manifestat amb anterioritat s'ha de fer una previsió d'augmentar horari de contractació, com a mínim i segurament ampliar l'actual plantilla, per mantenir el servei que actualment es dona.

Taula Salarial i Funcions. En l'actualitat, la plantilla a excepció d'un xòfer, té la consideració de peó, quan les seves funcions, no corresponen a aquesta categoria laboral, per tant s'ha de revisar tant les funcions i en conseqüència les retribucions. Aquest és un altre motiu per fer un conveni propi, insular o gestionar directament com a Consorci el servei, l'actual conveni que se'ls està aplicant, no contempla la realitat insular i en cas de no trobar-hi una solució i realitzar els treballadors, només feines de peó, el servei que es dona no és possible. **És urgent la regularització d'aquesta situació totalment anòmla.** Està clar que en el plec s'ha de reflectir l'acord final que es pugui assolir i que suposarà un increment salarial, sobre l'actual. A més s'han de contemplar les possibles pujades, d'IPC o de conveni col·lectiu segons el cas, així i tot, el cost salarial de la licitació de 2018, no suposava ni el 50% del total, del pressupost de la Gestió de les Deixalleries, **deixant a les clares, que el consorci podria perfectament, assumir al personal en propi, amb una pujada de sou important, i encara així estalviar-se part de l'actual despesa.**

Subrogació. Ha de quedar garantida, la subrogació de tot el personal

Clausules Socials. La Llei de Contractes del Sector Públic 9/2017, de 8 de novembre, que ja hem mencionat, inclou aspectes molt interessants, creim també que val la pena tenir-ho en consideració alhora de la puntuació i de la seva necessària aparició en els plecs. De fet l'article 146, apartat 2.a de dita llei diu que **els criteris relacionats amb la qualitat, hauràn de representar, al manco, el 51% de la puntuació assignable en la valoració de les ofertes.** Seguint amb el que estableixen els articles 145, 201, 202 de dita llei, ens sembla molt important, implementar criteris com:

- *La conciliació de la vida laboral, personal i familiar*
- *La millora de les condicions laborals i salarials*
- *L'Estabilitat en l'ocupació i la contratació d'un major número de persones*
- *La formació i la protecció de la salut i la seguretat en el treball*
- *L'Aplicació de criteris ètics i de responsabilitat social a la prestació contractual.*
- *Plans d'igualtat de gènere.*