

# CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD Y FORMACIÓN CONTINUA EN EL TRATAMIENTO DEL SECTOR RESIDUOS EN CASTILLA-LA MANCHA



PE/2020/29



**Técnica del proyecto:** Marta Guerrero Marín

**Técnica de apoyo:** María Marzo Valero

**Técnica administrativa:** María Teresa De la Cruz Muñoz

**Secretaria de Formación de UGT CL:** Begoña García Díaz

**Coordinador del proyecto:** Marc Torres

## AGRADECIMIENTOS

Unión General de Trabajadores de Castilla-La Mancha, a través de estas líneas, pretende agradecer a todas las personas que han colaborado, de una manera u otra con este proyecto.

En primer lugar, dar las gracias a los/as trabajadores/as del sector residuos, ya que sin su participación no habría sido posible la realización del presente informe. De igual modo, agradecer la buena predisposición y ayuda de los/as delegados/as de UGT pertenecientes a dicho sector, pues su colaboración ha sido fundamental para la realización del Trabajo de Campo. También dar las gracias a la FeSMC, UGT Servicios Públicos y a FICA De UGT Castilla-La Mancha, por su gran ayuda e implicación. Asimismo, agradecer a la Fundación FUNDAE, a la CEOE de la provincia de Cuenca y a las empresas del sector residuos, a la asociación ADESIMAN y a los empleados/as de la administración pública encargados de gestionar los residuos de sus respectivos municipios su participación en este estudio.

Finalmente, dar las gracias a la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha por la confianza depositada en nuestra organización para la realización del presente informe.

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL ESTUDIO</b> .....	<b>4</b>
<b>METODOLOGÍA</b> .....	<b>5</b>
<b>CONTEXTO COVID-19</b> .....	<b>8</b>
<b>1. ESTRUCTURA EMPRESARIAL Y SECTORIAL</b> .....	<b>9</b>
<b>1.1 EL SECTOR EN LA ECONOMÍA</b> .....	<b>11</b>
<b>1.2 EVOLUCIÓN DEL SECTOR</b> .....	<b>12</b>
<b>1.3 ESTRUCTURA EMPRESARIAL</b> .....	<b>12</b>
<b>AUTÓNOMOS</b> .....	<b>26</b>
<b>2. SITUACIÓN DEMOGRÁFICA Y SOCIOECONOMÍA DE LA REGIÓN: EMPLEO Y DESEMPLEO</b> .....	<b>27</b>
<b>2.1 CONCEPTUALIZACIÓN DE CALIDAD DE EMPLEO</b> .....	<b>28</b>
<b>2.2 EMPLEO EN EL SECTOR</b> .....	<b>29</b>
<b>2.2.1 SITUACIÓN OCUPACIONAL DEL SECTOR</b> .....	<b>29</b>
<b>2.3 SITUACIÓN DEL DESEMPLEO EN EL SECTOR</b> .....	<b>33</b>
<b>MUNICIPIOS 20.000 A 45.000 HABITANTES</b> .....	<b>34</b>
<b>MUNICIPIOS 45.000 y CAPITALES DE PROVINCIA</b> .....	<b>35</b>
<b>2.4 MAPA OCUPACIONAL</b> .....	<b>37</b>
<b>2.5 OFERTA EN MATERIA DE RECURSOS PARA EL EMPLEO</b> .....	<b>40</b>
<b>TALLERES Y PLANES DE EMPLEO</b> .....	<b>42</b>
<b>BOLSA DE EMPLEO PÚBLICO</b> .....	<b>45</b>
<b>3. CONTEXTO, DEMANDAS FORMATIVAS Y COMPETENCIAS PROFESIONALES</b> .....	<b>46</b>
<b>3.1 ÁMBITOS DE LA EDUCACIÓN</b> .....	<b>47</b>
<b>3.2 OFERTA FORMATIVA DEL SISTEMA EDUCATIVO RELACIONADA CON EL SECTOR</b> .....	<b>50</b>

<b>FORMACIÓN REGLADA</b> .....	<b>51</b>
<b>FORMACIÓN NO REGLADA</b> .....	<b>53</b>
<b>4. ANÁLISIS CUANTITATIVO</b> .....	<b>58</b>
<b>5. ANÁLISIS CUALITATIVO</b> .....	<b>67</b>
<b>PÉRFIL 1. TRABAJADORES/AS DE LA GESTIÓN DE RESIDUOS</b> .....	<b>72</b>
<b>PÉRFIL 2. SINDICATOS</b> .....	<b>83</b>
<b>PÉRFIL 3. INSTITUCIONES</b> .....	<b>88</b>
<b>PÉRFIL 4. PATRONAL</b> .....	<b>94</b>
<b>PÉRFIL 5. EMPRESARIOS</b> .....	<b>96</b>
<b>PÉRFIL 6. FORMACIÓN</b> .....	<b>103</b>
<b>PÉRFIL 7. OTROS</b> .....	<b>111</b>
<b>6. IDEAS CLAVE Y CONCLUSIONES</b> .....	<b>115</b>
<b>POCA SENSIBILIZACIÓN</b> .....	<b>117</b>
<b>MALA IMAGEN</b> .....	<b>117</b>
<b>ESCASA FORMACIÓN</b> .....	<b>118</b>
<b>6.1 FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b> .....	<b>119</b>
<b>6.2 FORMACIÓN TRANSVERSAL</b> .....	<b>119</b>
<b>6.3 FORMACIÓN EN MATERIA MEDIOAMBIENTAL Y GESTIÓN DE RESIDUOS</b> .....	<b>120</b>
<b>7. BIBLIOGRAFÍA, WEBGRAFÍA Y TEXTOS JURÍDICOS</b> .....	<b>126</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>133</b>
<b>FORMATO ENCUESTA A TRABAJADORES Y TRABAJADORAS</b> .....	<b>133</b>
<b>CODIFICACIÓN DE LA ENCUESTA</b> .....	<b>142</b>
<b>CODIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS: TRABAJADORES/AS</b> .....	<b>146</b>
<b>CODIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS: EMPRESARIOS</b> .....	<b>166</b>
<b>CODIFICACIÓN DE ENTREVISTAS: FORMADORES</b> .....	<b>179</b>



## INTRODUCCIÓN

Es un hecho que la importancia de la conservación de la biodiversidad y la necesidad de respetar y proteger al medio ambiente se han ido convirtiendo en temas muy presentes en las agendas políticas, en las administraciones públicas y en los medios de comunicación durante las últimas décadas, tanto del panorama nacional como del panorama europeo e internacional, conforme a, por ejemplo, las Cumbres del Clima celebradas. La lucha contra el cambio climático y la conservación del planeta ha pasado de ser un asunto trivial a una preocupación colectiva. Las campañas publicitarias y de concienciación sobre reutilización, reducción y reciclaje- éstas últimas focalizadas sobre todo en colegios e institutos- han aumentado exponencialmente, viéndose, además, incrementada la inversión de subvenciones en acciones de prevención y gestión de residuos para reducir o evitar, en la medida de lo posible, su impacto medioambiental.

Cada año se recogen millones de toneladas de todo tipo de residuos y basuras en España, por lo que aparte de impulsar acciones más individualistas como puede ser el reciclaje en los hogares, se apuesta por una gestión de los mismos más modernizada y viable en términos medioambientales. Según los últimos datos del INE, en 2018 se tuvo que hacer frente a unos 22,7 millones de toneladas de residuos, de los cuales 4,28% se generaron en Castilla-La Mancha (unas 967.278 toneladas, en torno a 476.4 kilogramos de residuos por habitante).

El gobierno regional, siguiendo los principios de transparencia, en marzo de 2021 realizó un “Análisis de los sistemas de recogida de residuos”. Conviene destacar del susodicho análisis la progresiva adaptación de la recogida de residuos a la realidad a la que hace frente Castilla-La Mancha. Más del 99% de población tiene acceso a contenedores de desechos domésticos, a excepción de las zonas rurales afectadas por la despoblación, en las que se ha dado una mejora significativa del servicio desde 2010 a fecha de hoy.

Según la Ley estatal 22/2011, de 28 de julio, de residuos y suelos contaminados, son las Comunidades Autónomas la que tienen que elaborar sus propios planes de gestión de residuos. Así que, en Castilla-La Mancha, el marco legislativo que regula su gestión de residuos viene definido por el Plan de Gestión de Residuos, aprobado por el Decreto 78/2016, y en el cual se ratifican directrices del correcto tratamiento de los residuos domésticos, industriales, urbanos, agrarios y sanitarios; de los muebles y enseres, los productos textiles, los obtenidos de la construcción y demolición y de vehículos en su vida útil, las pilas y acumuladores y los aparatos eléctricos y electrónicos.

Este plan se encuadra dentro de las líneas recomendadas del Plan Estatal Marco de Residuos 2016-2022, fomentando actuaciones de gestión de residuos sostenibles, respetuosas, de calidad medioambiental y asentadas en las directrices de la Ley 7/2019 que apuesta por la economía circular, la cual optimiza los recursos y

materiales para reducir al mínimo la generación y el vertido de basuras en una economía sostenible, eficiente e hipocarbónica y que apuesta por la transformación de residuos en materias primas secundarias. Es un reflejo, por ende, de los compromisos mundiales de la Unión Europea establecidos en la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 de las Naciones Unidas.

La recogida, la clasificación, el tratamiento y la eliminación de residuos (CNAE 38) en la región se fundamenta, básicamente, en las directrices y objetivos marcados por Europa. Asimismo, no solo se buscan beneficios ambientales y ahorro económico, sino también la creación de empleo. Ante las sucesivas crisis que han dañado el sistema económico actual, con un gran repunte de desempleo, trabajos temporales y precarizados, resulta trascendental poner el foco y pararse a observar todos aquellos sectores que tienen la capacidad de generar empleo. El sector del medio ambiente, sin ir más lejos, es uno de ellos. Queda mucho que poder explotar de este sector hablando en términos de creación de puestos de trabajo. De hecho, la gestión de residuos fue en 2018, a tenor de los datos del INE, el primer sector ambiental en creación de empleo. La economía ambiental generó 316.200 puestos de trabajo de los cuales 115.300 correspondían al sector de residuos.

Atendiendo a lo cual, conviene tener en cuenta si aquellas personas que se dediquen y hayan puesto sus esperanzas laborales en el sector cuentan realmente con los recursos formativos necesarios para llevar

a cabo su trabajo de la forma más eficiente posible. Este estudio busca tanto plasmar la situación actual del sector a niveles económicos como averiguar qué clase de formación se está impartiendo del mismo y si esta es suficiente, para llegar así a unas conclusiones sólidas en las que puedan asentarse las bases de una propuesta educativa firme y de relevancia que permita una mejora y aumento de la empleabilidad de los/as trabajadores/as, estudiantes e interesados/as, facilitando su integración en el mercado laboral. De esta forma, se podrán hacer frente a las nuevas demandas de las actividades relacionadas con el medioambiente.

#### **OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL ESTUDIO**

Por ende, el objetivo principal del estudio es adecuar los contenidos de los Certificados de Profesionalidad y la Formación Continua a la realidad del sector de la recogida, tratamiento, valorización y eliminación de residuos de Castilla-La Mancha, brindando una formación específica y adecuada a los/as profesionales del sector, atendiendo a sus demandas como a la realidad cambiante del sector contribuyendo a la profesionalización de esta industria, mejorando su empleabilidad y la calidad de los servicios que presta, y al desarrollo sostenible de la región. Pero, ¿qué consideramos residuos? Se entiende como residuos “cualquier sustancia u objeto que su poseedor deseche o tenga la intención o la obligación de desechar”, de acuerdo a la definición que otorga la Ley 22/2011, de 28 de julio, de residuos y suelos contaminados, que tiene por objetivo regular la

gestión de residuos y en la que también se refleja, en su artículo 2, las excepciones eximidas del cumplimiento de dicha ley como los residuos reglados por el cumplimiento de otras normas comunitarias. Ejemplo de ellos son las aguas residuales o los residuos radiactivos.

De forma concreta, se consideran como objetivos específicos de este estudio los siguientes:

- Identificar y describir la estructura y configuración del tejido empresarial del sector en Castilla-La Mancha
  - Identificar y describir la estructura y configuración laboral del sector en Castilla-La Mancha, así como de los subsectores que lo conforman
  - Obtener una visión actual del empleo del sector y de cada uno de los subsectores de las actividades relacionadas con la gestión de residuos
  - Determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de los trabajadores del sector, así como de los subsectores que lo conforman
  - Detallar la oferta de formación reglada, ocupacional y continua existente en el sector residuos para analizar su grado de adecuación a la nueva realidad del sector
  - Dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los trabajadores/as del sector
  - Identificar los recursos y servicios en materia de formación académica ocupacional y continua disponible
- Detectar las debilidades y carencias en la oferta de formación profesional reglada, ocupacional y continua disponible
  - Detallar las demandas formativas de los trabajadores del sector de la recogida, tratamiento y eliminación de residuos y explicar el mapa ocupacional del sector
  - Adecuar la oferta formativa a los/as trabajadores/as del sector
  - Abordar la influencia de las nuevas tecnologías en las necesidades formativas de los/as trabajadores/as del sector
  - Detectar las competencias y habilidades profesionales que demanda este sector con el fin de adecuar la oferta formativa y proporcionar iniciativas específicas de los/as trabajadores/as
  - Adecuar las competencias de los/as trabajadores/as del sector de recogida, tratamiento y eliminación de residuos y valorizar las circunstancias sanitarias actuales
  - Analizar el impacto, tanto a nivel formativo como en el desarrollo específico del sector de la nueva normativa aplicable en Castilla-La Mancha.

## METODOLOGÍA

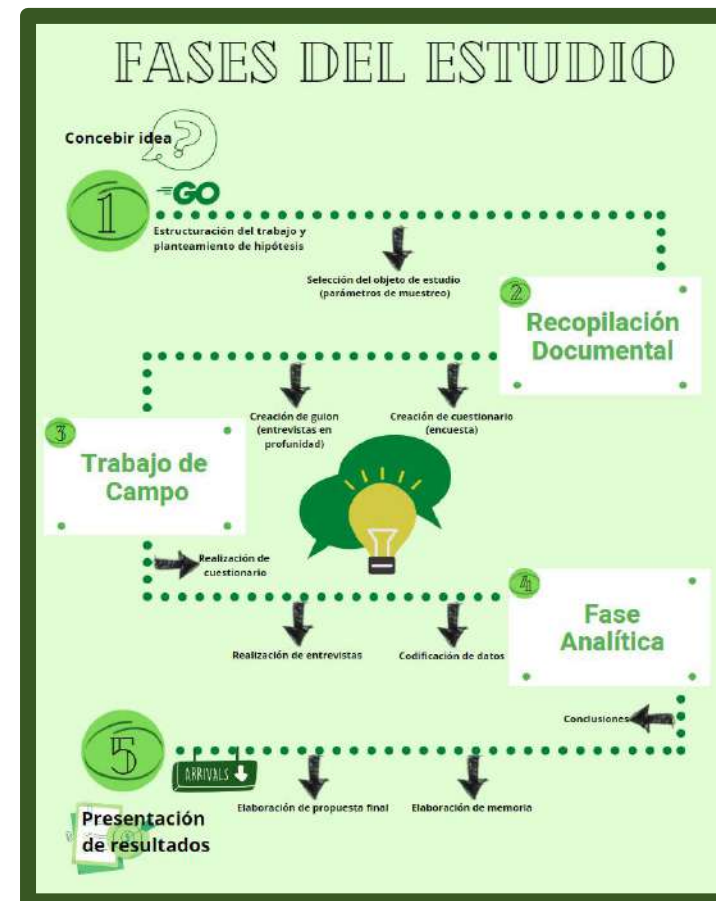
La metodología que se ha utilizado para el desarrollo del presente estudio es una combinación de la estrategia de investigación cualitativa, que permite una visión más profunda de la realidad y de las necesidades formativas del sector residuos de Castilla-La Mancha mediante entrevistas a expertos, responsables sindicales y empresarios/as y trabajadores/as que por su trayectoria y experiencia



ofrezcan testimonios de relevancia para el estudio, y de la estrategia de investigación cuantitativa, por medio de una encuesta (telefónica, online y presencial) dirigida a trabajadores/as del sector, partiendo de la base de que la gestión de residuos no es un sector homogéneo, sino que es un proceso de actividades que conforman el ciclo de vida de los residuos, desde su recogida hasta su eliminación.

El estudio se ha realizado en tres fases claramente diferenciadas:

- Fase de investigación documental: Este periodo se ha enfocado en contextualizar y obtener información de fuentes secundarias (estadísticas nacionales, sectoriales, territoriales, legislación vigente, estudios previos, fuentes institucionales, imagen del sector, etc.).
- Fase de investigación de campo: En dicha fase se han utilizado las técnicas y herramientas cualitativas y cuantitativas para conocer de primera mano el estado del sector y de la formación relacionada con este.
- Fase analítica: comprende el procesamiento, estudio y obtención de conclusiones relacionadas con las informaciones obtenidas en las fases anteriores y que servirán de base para la realización de un producto final adecuado a los objetivos y exigencias de este proyecto. Se pasará a realizar una interpretación y un análisis estadístico de los datos obtenidos y a la realización del informe final.



A continuación, y para finalizar el presente apartado, se muestra un recuadro que resume de manera precisa la metodología utilizada en cada una de las fases.

TÉCNICA UTILIZADA	Tipo	Tipo defuente	Información a obtener		
Análisis documental	Cuantitativa Cualitativa	Primaria Secundaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sectores y actividades económicas del Sector de la Gestión de residuos de Castilla-La Mancha</li> <li>Análisis contextual de la comunidad autónoma castellano-manchega en relación con el sector</li> <li>Análisis del contexto actual: La crisis Covid-19</li> <li>Estadísticas y estudios referentes al objeto de la investigación</li> <li>Situación socioeconómica, laboral y ocupacional del colectivo</li> <li>Análisis de las competencias transversales</li> <li>Otras cuestiones relevantes para el Estudio</li> </ul>		
TÉCNICA UTILIZADA	Tipo	Tipo defuente	Nº	Colectivos	Informaión a obtener
Encuestas	Cuantitativa	Primaria	369	Colectivo de trabajadores del Sector la gestion de residuos de Castilla-La Mancha	<ul style="list-style-type: none"> <li>Competencias transversales identificadas en el colectivo</li> <li>Perfiles profesionales</li> <li>Necesidades de formación y prioridades formativas</li> </ul>

Entrevistas en profundidad	Cualitativa	Primaria	15	Colectivo de expertos	<p>Las entrevistas en profundidad deben, principalmente, proporcionarnos información que complemente, refuerce y explique los resultados de las encuestas a los trabajadores/as, que nos dirán las competencias identificadas en el colectivo en base al catálogo base de competencias transversales que se haya diseñado previamente. Así como, reforzar los resultados obtenidos respecto a las necesidades formativas del colectivo de trabajadores/as.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Competencias transversales identificadas en el colectivo</li> <li>▪ Necesidades de formación y prioridades formativas</li> <li>▪ Competencias transversales identificadas en el colectivo</li> <li>▪ Necesidades de formación y prioridades formativas: Las entrevistas en profundidad será la técnica más adecuada para poder profundizar en las necesidades y prioridades de formación.</li> <li>▪ Dificultades para realizar la formación</li> <li>▪ Reflexiones sobre cómo desarrollar competencias transversales</li> </ul>
----------------------------	-------------	----------	----	-----------------------	--

### CONTEXTO COVID-19

La pandemia generada por el Covid-19 está teniendo consecuencias en diferentes ámbitos de Castilla-La Mancha. En primer lugar, se trata de una crisis sanitaria en la que la presión sobre los hospitales está exponiendo los problemas que han supuesto los recortes en el sistema de salud durante los últimos años.

De igual modo, la pandemia ha derivado en una crisis económica sin precedentes, donde el crecimiento de las desigualdades sociales puede tener un impacto directo en la cohesión social de Castilla-La Mancha. Además, tal y como exponen la mayoría de previsiones, los efectos de esta crisis tendrán severas consecuencias durante los próximos años. Al mismo tiempo, se ha agravado las problemáticas de

un mercado de trabajo ya de por sí precario, en parte a consecuencia de un modelo productivo poco competitivo y dependiente como es el español. Por lo tanto, informes de estas características, son una oportunidad para reforzar el tejido laboral de la región y dotarlo de un valor añadido que actualmente es más necesario que nunca.

Con relación al sector de residuos, ante la crisis sanitaria del Covid-19 que asoló al mundo entero y el estado de alarma aplicado por el Gobierno de España y que tuvo comienzo con el confinamiento domiciliario el día 13 de marzo de 2020, la junta de Castilla-La Mancha aprobó la orden ministerial SND/271/2020, de 19 de marzo, por la que la administración debía adaptar las medidas pertinentes para asegurar una gestión de residuos segura, sin dañar ni a la salud ni al medio ambiente, pasando a considerarse el sector residuos un servicio esencial. Por ello se establecía un protocolo especial en la gestión y tratamiento de los susodichos, enfocado sobre todo en los residuos sanitarios con contacto con Covid-19 o residuos de otra índole que de igual forma hubieran tenido cualquier tipo de contacto con el virus, como por ejemplo residuos domésticos, de lugar o centro en los que hubiera un alto nivel de contagios por Covid-19.

## 1. ESTRUCTURA EMPRESARIAL Y SECTORIAL

El objeto de estudio en el que se basa este proyecto es la gestión de residuos, entendiendo ya que se considera *residuo* y así pues delimitado por la Ley 22/2011 de residuos y suelos contaminados. Toda la actividad relacionada con la gestión de residuos se recoge en el CNAE 38. La Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) es un sistema numérico que junta y clasifica según la actividad que hacen a las unidades productoras. Se utilizan para elaborar estadísticas, no tienen un valor fiscal y cualquier agente económico que se encuentre en la Unión Europea debe estar inscrito en uno de los códigos, facilitando el seguimiento de datos de la rama de actividad a la que pertenezcan. Se inscriben por letra y hasta con 4 dígitos.

Para las estadísticas que se presentan a continuación se han seleccionado los CNAES del apartado 38 (381 Recogida de Residuos; 382 Tratamiento y Eliminación de Residuos; y 383 Valorización y Clasificación de Residuos), todos pertenecientes a la letra E (suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación).

## CNAES

- 
- 3811 Recogida de residuos no peligrosos:** Recogida de residuos sólidos no peligrosos (es decir, basuras) en un área local, como por ejemplo la recogida de residuos procedentes de hogares y empresas por medio de cubos de basura, contenedores, etc. Puede incluir materiales recuperables mezclados, la recogida de materiales reciclables y la recogida de la basura de los contenedores y papeleras colocados en lugares públicos
- 
- 3812 Recogida de residuos peligrosos:** Recogida de residuos peligrosos sólidos o no, es decir, que contienen sustancias o preparados explosivos, oxidantes, inflamables, tóxicos, irritantes, cancerígenos, corrosivos, infecciosos o de otro tipo que sean perjudiciales para la salud humana y el medio ambiente, entre los que se encuentran los aceites usados, los residuos biológicos peligrosos, residuos nucleares, pilas gastadas, etc. Puede conllevar también la identificación, el tratamiento, el embalaje y el etiquetado de los residuos para su transporte
- 
- 3821 Tratamiento y eliminación de residuos no peligrosos:** Esta clase comprende el tratamiento y la eliminación de los residuos orgánicos y los residuos no peligrosos: explotación de vertederos, eliminación por combustión, incineración, elaboración de compostaje u otros medios
- 
- 3822 Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos:** Esta clase comprende el tratamiento y la eliminación de residuos peligrosos sólidos o no, incluidos los que contienen sustancias o preparados explosivos, oxidantes, inflamables, tóxicos, irritantes, cancerígenos, corrosivos, infecciosos o de otro tipo que sean perjudiciales para la salud humana y el medio ambiente, protegiendo así ambas. Esta clase comprende el tratamiento y la eliminación de animales tóxicos, restos de aparatos como frigoríficos y residuos nucleares y/o radiactivos
- 
- 3831 Separación y clasificación de materiales:** Esta clase comprende el desguace de todo tipo de equipos (automóviles, barcos, ordenadores, televisores, etc.) para la recuperación de materiales
- 
- 3832 Valorización de materiales ya clasificados:** Esta clase comprende el procesado de residuos y chatarra metálicos y no metálicos para su transformación en materias primas secundarias, generalmente mediante un proceso mecánico o químico. También comprende la recuperación de materiales procedentes de los ciclos de tratamiento de residuos por medio de la separación y clasificación de materiales recuperables procedentes de los ciclos de tratamiento de residuos no peligrosos (es decir, basura) o la separación y clasificación de materiales recuperables mezclados, como papel, plásticos, latas de bebidas usadas y metales, en distintas categorías. También engloba el procesado de aceites y grasas usados para cocinar para su transformación en materias primas secundarias y la transformación de otros residuos procedentes de alimentos, bebidas y tabaco, de vehículos usados, de grandes piezas de hierro y metal, del caucho, de la demolición y la construcción y de residuos fotográficos.
- 
- 

*Tabla de información de nave2.com. Creación propia*

En definitiva, a lo largo de este apartado se hará una aproximación a la estructura empresarial y sectorial de Castilla La-Mancha, identificando y describiendo su configuración, además de exponer los subsectores que conforman el sector de la gestión de residuos. Con ello se dará respuesta a los objetivos específicos 1 y 2 del informe.

### 1.1 EL SECTOR EN LA ECONOMÍA

En España, en total, hay 2.836 empresas que se dediquen a la gestión de residuos (1.814 a la recogida de residuos sean o no peligrosos, 520 al tratamiento y eliminación de residuos sean o no peligrosos y 502 a la valorización y separación y clasificación de materiales), según los datos del Instituto Nacional de Estadística de 2020.

De esas 2.836, un 5.11% de las empresas pertenecen a Castilla-La Mancha.

Con respecto al total de empresas de la comunidad, este sector representa una ínfima parte del tejido empresarial pues hay tan solo 145 empresas (24 empresas sin asalariados, dato a partir del buscador del INE, y 121 empresas con asalariado, dato a partir de la Tesorería de la Seguridad Social) dedicadas a la gestión de residuos de las de más de 128.713 que existen en total en Castilla-La Mancha. Hablando en porcentajes, todo lo que es el proceso de tratamiento de residuos supone un 0.11% de todo el tejido empresarial del que se compone la comunidad autónoma.

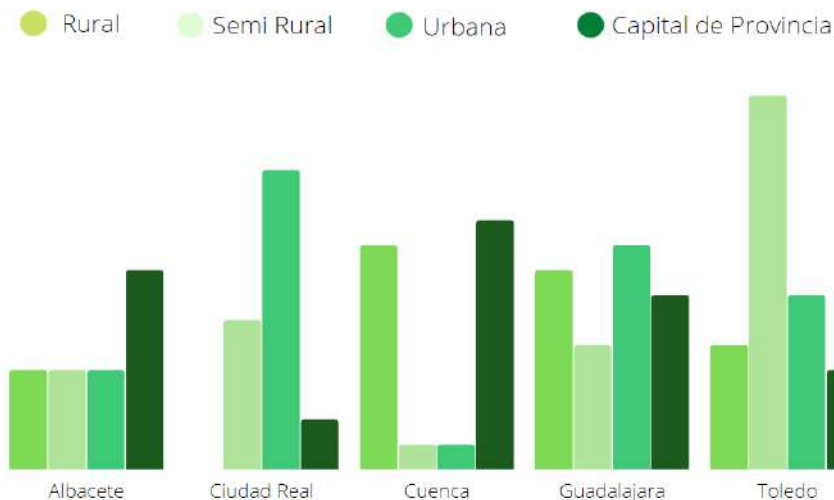
En un reparto por provincias de las empresas con asalariados, el mapa castellanomanchego quedaría de la siguiente forma: Toledo cuenta con 31 empresas, es decir, un 26% del total de empresas del sector; Guadalajara cuenta con 29 empresas, un 24% del total de empresas del sector; Cuenca con 21 empresas, un 17% del total de empresas del sector; Albacete con 20 empresas, un 16,50% del total de empresas del sector; y Ciudad Real con 20 empresas, un 16,50% del total de empresas del sector

Para diferenciar las empresas por habitat se utilizará la clasificación del Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino que diferencia entre 3 categorías. Los municipios con menos de 2.000 habitantes se consideran zonas rurales, los municipios de menos o igual a 10.000 habitantes se condierarian zonas semi rurales y las aglomeraciones de más de 10.000 habitantes zonas urbanas. De acuerdo con estas categorías, el 22% de las empresas se encuentran en zonas rurales y en pueblos pequeños, de menos de 2.000 habitantes; el 26% de las empresas se encuentran en zonas semi rurales, un 27.3%, se encuentran en zonas urbanas, poblaciones con más de 10.000 habitantes y un 24.7% en las capitales de provincia.

En resumidas cuentas, la provincia con más empresas es Toledo (26%) y las que menos tienen son Albacete y Ciudad Real (16.50% cada una). Por otro lado, en cuestión de hábitat hay un panorama muy variopinto

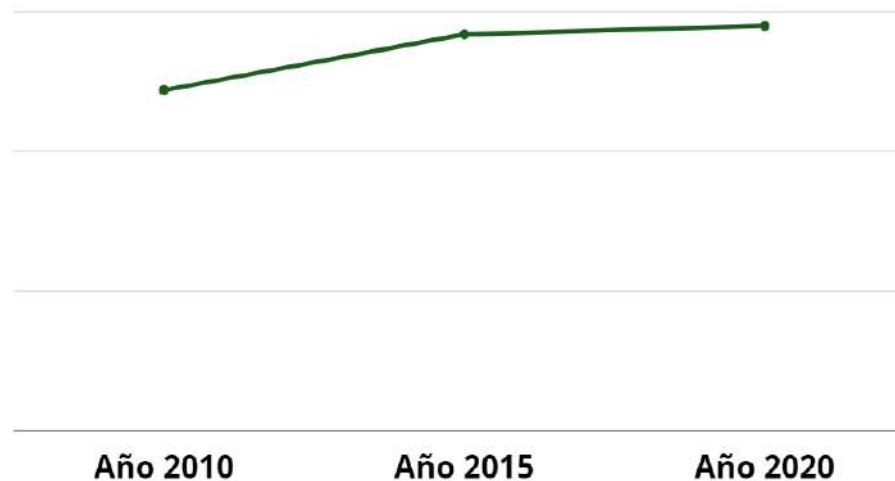
que depende en su mayoría de las características de cada provincia.

### Empresas por hábitat y provincia



Datos de la Tesorería de la Seguridad Social. Creación propia

### CNAE 38 a lo largo de los últimos 10 años



Datos del INE. Creación propia

### 1.2 EVOLUCIÓN DEL SECTOR

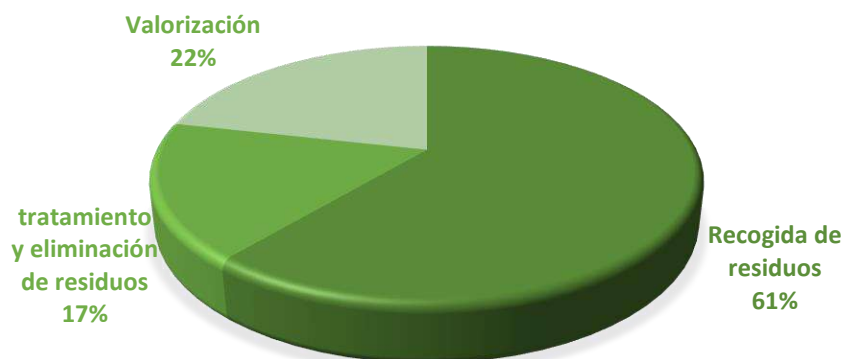
A lo largo de los últimos 10 años ha habido un aumento de empresas dedicadas a la gestión de residuos en la comunidad autónoma. Los cinco primeros años, de 2010 a 2015, el crecimiento del número de empresas totales fue bastante progresivo mientras que entre 2015 y 2020 hubo un crecimiento menor y más paulatino.

### 1.3 ESTRUCTURA EMPRESARIAL

Según los últimos datos de la Tesorería de la Seguridad Social en relación con Castilla-La Mancha, como ya se ha señalado anteriormente, hay 121 empresas con asalariados en la comunidad encargadas de la recogida, tratamiento, eliminación y valoración de los residuos. De esas 121, un total de 74 empresas

se dedican a la recogida de residuos (69 se dedican a la recogida de residuos no peligrosos mientras que 5 se dedican a la recogida de residuos peligrosos), un total de 21 empresas se dedican al tratamiento y eliminación de residuos (17 se dedican al tratamiento y eliminación de residuos no peligrosos, mientras que 4 se dedican al tratamiento y la eliminación de residuos peligrosos) y un total de 26 empresas a la valorización de estos (14 se dedican a la separación y 12 a la valorización de materiales), representado un 61%, un 17% y un 22% respectivamente.

### % De empresas según su actividad en la gestión de residuos en clm



*Datos de la Tesorería de la Seguridad Social. Creación propia*

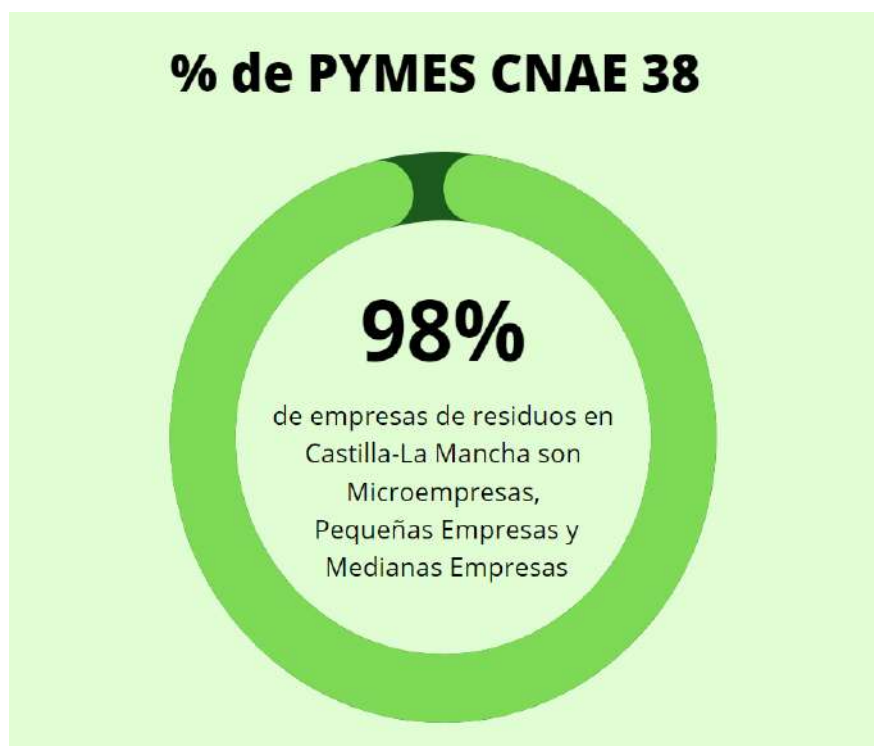
Con el objetivo de categorizar a las empresas de CLM por tamaño, en este estudio se ha utilizado el criterio que la Unión Europea expone en el Anexo I del Reglamento (UE) Nº651/2014 de la Comisión de 17 de junio de 2014. Por lo tanto, siguiendo el esquema que hizo Daniel García (2018) fundamentado en dicho reglamento, la clasificación es la siguiente:

- La categoría de microempresas, pequeñas y medianas empresas (PYME) está constituida por las empresas con menos de 250 trabajadores.
- En la categoría de PYME, se define como microempresa a una empresa con menos de 10 trabajadores.
- En la categoría PYME se define como pequeña empresa, una empresa que ocupa entre 10 y 49 trabajadores.
- En la categoría de PYME, se define como mediana empresa, una empresa que tiene entre 50 y 249 trabajadores
- En la categoría PYME, se define como gran empresa, una empresa con 250 trabajadores o más.

Teniendo esta conceptualización presente, a continuación, se muestra la distribución de las empresas del sector de recogida, tratamiento, valorización y eliminación de residuos en función a su tamaño. En base a la definición de PYMES y los tipos de estas, en la



región hay 87 microempresas, 26 pequeñas empresas y 6 medianas empresas dedicadas a la gestión de residuos, lo que supone exactamente un 98% del sector. Por el contrario, solo existen 2 empresas en Castilla-La Mancha con más de 250 trabajadores que se dediquen al sector, suponiendo tan solo el 2% del total. Una de ellas pertenece a Ciudad Real y la otra pertenece a Toledo.



*Datos de la Tesorería de la Seguridad Social. Creación propia*



El 71.11% son Microempresas



El 21.85% son Empresas Pequeñas



El 7.14% son Medianas Empresas

*Datos de la Tesorería de la Seguridad Social. Creación propia*

La mayoría de empresas dedicadas al sector en Castilla-La Mancha, sean o no sean PYMES, han optado por dos formas jurídicas: S.L (Sociedad de responsabilidad limitada) y S.A (Sociedad Anónima). En relación con las PYMES, S.L y S.A son las formas de empresa más habituales, junto a las mancomunidades. No obstante, también se podrían elegirse entre otras formas jurídicas.

En las tablas presentadas a continuación se pueden ver cómo se reparten las empresas de Castilla-La Mancha en función de la provincia en la que se encuentren, el subsector al que pertenecen y el tamaño de empresa que tienen. Entrecruzando los datos se observa que la única provincia que posee empresas tanto de recogida, de tratamiento y eliminación como de valorización de los materiales es Toledo, dado que en el resto de regiones faltan profesionales que se dediquen mínimo a una parte del proceso de la gestión de residuos.

**ESTRUCTURA EMPRESARIAL SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO DE LA EMPRESA EN ALBACETE**

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>TIPO DE EMPRESA</b>	
3811 Recogida de residuos no peligrosos	Microempresa	10
	Pequeña empresa	2
	Mediana empresa	1
	Gran empresa	0
3812 Recogida de residuos peligrosos	Microempresa	x
	Pequeña empresa	x
	Mediana empresa	x
	Gran empresa	x
3821 Tratamiento y eliminación de residuos	Microempresa	1
	Pequeña empresa	0
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
3822 Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos	Microempresa	0
	Pequeña empresa	1
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
3831 Separación y clasificación de materiales	Microempresa	1
	Pequeña empresa	0
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
3832 Valorización de materiales ya clasificados	Microempresa	2
	Pequeña empresa	1
	Mediana empresa	1
	Gran empresa	0
<b>TOTAL DE EMPRESAS</b>		<b>20</b>

*Datos a partir de la Tesorería de la Seguridad Social. Creación propia*

ESTRUCTURA EMPRESARIAL SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO DE LA EMPRESA EN CIUDAD REAL

ACTIVIDAD	TIPO DE EMPRESA	
3811 Recogida de residuos no peligrosos	Microempresa	5
	Pequeña empresa	2
	Mediana empresa	1
	Gran empresa	1
3812 Recogida de residuos peligrosos	Microempresa	2
	Pequeña empresa	0
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
3821 Tratamiento y eliminación de residuos	Microempresa	4
	Pequeña empresa	1
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
3822 Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos	Microempresa	x
	Pequeña empresa	x
	Mediana empresa	x
	Gran empresa	x
3831 Separación y clasificación de materiales	Microempresa	x
	Pequeña empresa	x
	Mediana empresa	x
	Gran empresa	x
3832 Valorización de materiales ya clasificados	Microempresa	4
	Pequeña empresa	0
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
<b>TOTAL DE EMPRESAS</b>		<b>20</b>

*Datos a partir de la Tesorería de la Seguridad Social. Creación propia*

ESTRUCTURA EMPRESARIAL SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO DE LA EMPRESA EN CUENCA

ACTIVIDAD	TIPO DE EMPRESA	
3811 Recogida de residuos no peligrosos	Microempresa	12
	Pequeña empresa	4
	Mediana empresa	1
	Gran empresa	0
3812 Recogida de residuos peligrosos	Microempresa	1
	Pequeña empresa	0
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
3821 Tratamiento y eliminación de residuos	Microempresa	2
	Pequeña empresa	0
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
3822 Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos	Microempresa	1
	Pequeña empresa	0
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
3831 Separación y clasificación de materiales	Microempresa	x
	Pequeña empresa	x
	Mediana empresa	x
	Gran empresa	x
3832 Valorización de materiales ya clasificados	Microempresa	x
	Pequeña empresa	x
	Mediana empresa	x
	Gran empresa	x
<b>TOTAL DE EMPRESAS</b>		<b>21</b>

Datos a partir de la Tesorería de la Seguridad Social. Creación propia

ESTRUCTURA EMPRESARIAL SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO DE LA EMPRESA EN GUADALAJARA

ACTIVIDAD	TIPO DE EMPRESA	
3811 Recogida de residuos no peligrosos	Microempresa	12
	Pequeña empresa	3
	Mediana empresa	1
	Gran empresa	0
3812 Recogida de residuos peligrosos	Microempresa	x
	Pequeña empresa	x
	Mediana empresa	x
	Gran empresa	x
3821 Tratamiento y eliminación de residuos	Microempresa	5
	Pequeña empresa	0
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
3822 Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos	Microempresa	x
	Pequeña empresa	x
	Mediana empresa	x
	Gran empresa	x
3831 Separación y clasificación de materiales	Microempresa	2
	Pequeña empresa	2
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
3832 Valorización de materiales ya clasificados	Microempresa	3
	Pequeña empresa	0
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
<b>TOTAL DE EMPRESAS</b>		<b>28</b>

*Datos a partir de la Tesorería de la Seguridad Social. Creación propia*

ESTRUCTURA EMPRESARIAL SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO DE LA EMPRESA EN TOLEDO

ACTIVIDAD	TIPO DE EMPRESA	
3811 Recogida de residuos no peligrosos	Microempresa	11
	Pequeña empresa	2
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	1
3812 Recogida de residuos peligrosos	Microempresa	2
	Pequeña empresa	0
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
3821 Tratamiento y eliminación de residuos	Microempresa	1
	Pequeña empresa	2
	Mediana empresa	1
	Gran empresa	0
3822 Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos	Microempresa	0
	Pequeña empresa	2
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
3831 Separación y clasificación de materiales	Microempresa	6
	Pequeña empresa	2
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
3832 Valorización de materiales ya clasificados	Microempresa	1
	Pequeña empresa	0
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
<b>TOTAL DE EMPRESAS</b>		<b>31</b>

*Datos a partir de la Tesorería de la Seguridad Social. Creación propia*

En las siguientes tablas, se puede ver cómo se reparten las empresas de Castilla-La Mancha en función de la provincia, el hábitat y el tamaño.

ESTRUCTURA EMPRESARIAL SEGÚN SECTOR DE GESTIÓN DE RESIDUOS POR TAMAÑO DE LA EMPRESA Y HÁBITAT EN ALBACETE			
HABITAT	TAMAÑO DE EMPRESA		
RURAL	Microempresa		4
	Pequeña empresa		0
	Mediana empresa		0
	Gran empresa		0
SEMI RURAL	Microempresa		3
	Pequeña empresa		1
	Mediana empresa		0
	Gran empresa		0
URBANO	Microempresa		2
	Pequeña empresa		1
	Mediana empresa		1
	Gran empresa		0
CAPITAL DE PROVINCIA	Microempresa		5
	Pequeña empresa		2
	Mediana empresa		1
	Gran empresa		0
<b>TOTAL EMPRESAS</b>			<b>20</b>

*Datos a partir de la Tesorería de la Seguridad Social. Creación propia*

**ESTRUCTURA EMPRESARIAL SEGÚN SECTOR DE GESTIÓN DE RESIDUOS POR TAMAÑO DE LA EMPRESA Y HÁBITAT EN CUENCA**

HABITAT	TAMAÑO DE EMPRESA	
RURAL	Microempresa	8
	Pequeña empresa	1
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
SEMI RURAL	Microempresa	1
	Pequeña empresa	0
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
URBANO	Microempresa	1
	Pequeña empresa	0
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
CAPITAL DE PROVINCIA	Microempresa	6
	Pequeña empresa	3
	Mediana empresa	1
	Gran empresa	0
<b>TOTAL EMPRESAS</b>		<b>21</b>

*Datos a partir de la Tesorería de la Seguridad Social. Creación propia*



**ESTRUCTURA EMPRESARIAL SEGÚN SECTOR DE GESTIÓN DE RESIDUOS POR TAMAÑO DE LA EMPRESA Y HÁBITAT EN CIUDAD REAL**

HABITAT	TAMAÑO DE EMPRESA	
RURAL	Microempresa	0
	Pequeña empresa	0
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
SEMI RURAL	Microempresa	5
	Pequeña empresa	1
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
URBANO	Microempresa	8
	Pequeña empresa	3
	Mediana empresa	1
	Gran empresa	0
CAPITAL DE PROVINCIA	Microempresa	1
	Pequeña empresa	0
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	1
<b>TOTAL EMPRESAS</b>		<b>20</b>

*Datos a partir de la Tesorería de la Seguridad Social. Creación propia*

**ESTRUCTURA EMPRESARIAL SEGÚN SECTOR DE GESTIÓN DE RESIDUOS POR TAMAÑO DE LA EMPRESA Y HÁBITAT EN GUADALAJARA**

HABITAT	TAMAÑO DE EMPRESA	
RURAL	Microempresa	7
	Pequeña empresa	0
	Mediana empresa	1
	Gran empresa	0
SEMI RURAL	Microempresa	4
	Pequeña empresa	1
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
URBANO	Microempresa	6
	Pequeña empresa	3
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
CAPITAL DE PROVINCIA	Microempresa	5
	Pequeña empresa	2
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
<b>TOTAL EMPRESAS</b>		<b>29</b>

*Datos a partir de la Tesorería de la Seguridad Social. Creación propia*

**ESTRUCTURA EMPRESARIAL SEGÚN SECTOR DE GESTIÓN DE RESIDUOS POR TAMAÑO DE LA EMPRESA Y HÁBITAT EN TOLEDO**

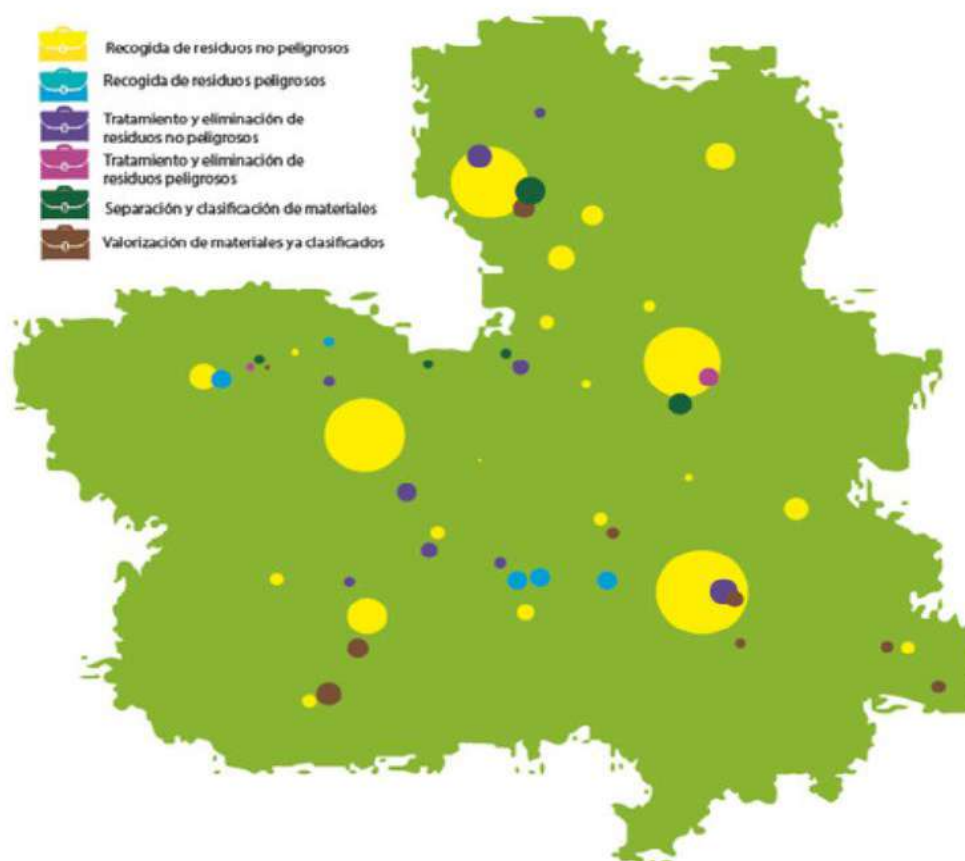
HABITAT	TAMAÑO DE EMPRESA	
RURAL	Microempresa	4
	Pequeña empresa	1
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
SEMI RURAL	Microempresa	10
	Pequeña empresa	5
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
URBANO	Microempresa	6
	Pequeña empresa	0
	Mediana empresa	1
	Gran empresa	0
CAPITAL DE PROVINCIA	Microempresa	2
	Pequeña empresa	1
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	1
<b>TOTAL EMPRESAS</b>		<b>31</b>

*Datos a partir de la Tesorería de la Seguridad Social. Creación propia*

De acuerdo a las tablas se puede apreciar que en las zonas rurales de Ciudad Real no hay empresas inscritas, mientras que en Cuenca muchas empresas se encuentran en zonas rurales. Esto se debe a la demografía de cada provincia. Los pueblos ciudadrealeños tienen más densidad de población; por el contrario, Cuenca, que cuenta con mayor número de municipios, tiene núcleos de población bastante más pequeños.

Como se puede apreciar en el mapa, este sector empresarial tiene mayor actividad en las capitales de provincia, donde el número de habitantes es mayor y en pueblos y zonas bastantes industrializados (el corredor del Henares). A lo largo y ancho de la comunidad autónoma, las empresas quedan repartidas por zonas muy diversas y muy disipadas. Hay zonas en las que ni siquiera hay empresa encargada en la gestión, tratamiento y eliminación de residuos: toda la Alcarria, la sierra conquense, el suroeste de Albacete, la zona de los montes de Toledo. Es importante destacar con respecto a la provincia de Guadalajara la aglomeración de empresas siguiendo la línea de la A2. Del mismo modo sucede en las zonas cercanas a Toledo capital.

## Ubicación de las empresas en el mapa de Castilla-La Mancha



*Datos de la Tesorería de la Seguridad Social. Creación propia*

## AUTÓNOMOS

Los datos publicados por el Ministerio de Trabajo y Economía social dictaminan que, en la actualidad, a nivel nacional, hay inscritos en la Seguridad Social 2 millones de trabajadores/as autónomos/as, de los cuales, 1.290.990 son hombres mientras que solo 713.002 son mujeres autónomas, es decir, más del 50% de los autónomos del país son hombres. En una división por edades, los menores de 25 años solo representan un 2% de la cifra nacional, las personas comprendidas entre los 25 y los 39 años representan un 25%, las personas comprendidas entre los 40 y los 54 años representan un 45% y las personas de 55 años o más representan un 28%.

En España trabajan 543 autónomos en la recogida, tratamiento, eliminación y valorización de residuos, de los cuales 459 son hombres y 84 son mujeres. Muy pocos de ellos son menores de 25 años, tan solo hay 13 trabajadores/as autónomos/as adscritos/as en este rango de edad. Después el grupo que menos trabajadores/as autónomos/as adscritos/as tiene es el de entre 25 a 29 años con 100 trabajadores/as; seguido por el rango de edad de los mayores de 55 años con 181 trabajadores/as autónomos/as adscritos/as. Y el rango de edad con más trabajadores/as autónomos/as adscritos/as es el de 40 a 54 años con 249 trabajadores/as dados de alta en las actividades del CNAE 38.

Castilla-La Mancha tiene 92.450 trabajadores/as autónomos/as, lo que supone un 4.61% del total. De todos los autónomos dados de alta en la seguridad social en relación con la autonomía, el 63.770 son

varones mientras que solo hay 28.680 mujeres apuntadas. En porcentajes, los varones ascienden a casi el 70% de los autónomos de la región mientras que las mujeres son un 31%.

Publicados en el Instituto Estadístico de Castilla-La Mancha se pueden encontrar el número de autónomos que se encargan de la recogida, el tratamiento, la eliminación y la valoración de los residuos en la comunidad, no obstante, sin entrar en subcategorías de actividad y sin una división clara de quiénes trabajan con residuos peligrosos y quiénes no, sin hacer una diferenciación por sexos ni por rango de edad ni por provincias. El total asciende a 38 trabajadores/as autónomos en este sector.

### AUTÓNOMOS DE CASTILLA-LA MANCHA

Sector actividad	Industria	4741,00
Sección actividad	E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	63,00
División CNAE-2009	38	38,00

*Datos del Instituto Estadístico de Castilla-La Mancha. Creación propia*

- Los/as trabajadores/as autónomos/as del sector Industria representan un 5,16% de los/as trabajadores/as autónomos totales
- Los/as trabajadores/as autónomos/as de las actividades E representan un 1,32% de los/as autónomos/as del sector industria
- Los/as trabajadores/as autónomos/as del CNAE 38 representan un 60,31% de los/as autónomos/as de los inscritos en las actividades E, es decir, los autónomos/as de la gestión de residuos son más de 1/3 de los autónomos del apartado E.

## 2. SITUACIÓN DEMOGRÁFICA Y SOCIOECONOMÍA DE LA REGIÓN: EMPLEO Y DESEMPLEO

Castilla-La Mancha ocupa prácticamente toda la Meseta Sur peninsular, extendiéndose en una superficie de 79.462 km<sup>2</sup>, el 15% del territorio nacional, limita con otras 7 comunidades autónomas y la atraviesan principalmente el caudal de 3 grandes ríos (Tajo, Guadiana y Júcar), dotando a la comunidad autonómica de una gran variedad de flora y fauna y de parajes naturales.

En total cuenta con 919 poblaciones: 87 municipios en Albacete, 102 municipios en Ciudad Real, 238 municipios en Cuenca, 288 municipios en Guadalajara y 204 municipios en Toledo. Las provincias que mayor

superficie son Ciudad Real con un 25% de extensión y Cuenca con un 22% de extensión.

Uno de los problemas a los que tiene que hacer frente Castilla-La Mancha es la despoblación que asola la región. En 2020, CLM contaba con una población de más de dos millones. Probablemente los datos de 2020 y 2021 se vean afectados por la pandemia mundial de Covid-19, que ha mermado alarmantemente la población de esta región y que dará paso a un crecimiento vegetativo en la región. Todo el tema de la despoblación daña y perjudica a lo que viene siendo el empleo con escasos puestos de trabajo, menos oportunidades laborales, grave disminución de algunos sectores, etc.

La despoblación tiende a generar además círculos viciosos retroalimentados que complican el futuro de las zonas que lo sufren. Así, tiene lugar la pérdida de capital humano de los más emprendedores, lo que les resta dinamismo económico. Las propias decisiones de inversión o emprendimiento se ven deprimidas como consecuencia de las bajas expectativas existentes. En definitiva, el declive demográfico suele venir acompañado de declive económico (Pinilla. V y Sáez L.A, 2005, pág. 2)

A ello hay que sumarle que Castilla-La Mancha es una zona rural que se sustenta principalmente en la agricultura y la ganadería. Frente a esta problemática, el gobierno de Castilla-La Mancha, en febrero de 2021, aprobó el anteproyecto de una ley contra la despoblación en la

que se incluyen ventajas fiscales para las empresas que lleven a cabo su actividad económica en la región.

## 2.1 CONCEPTUALIZACIÓN DE CALIDAD DE EMPLEO

A continuación, se procederá a la exposición de los datos recogidos en relación a la estructura del mercado de trabajo, así como de su evolución, dando respuesta con ello al objetivo específico número 3.

No obstante, antes de exponer los datos extraídos es interesante hacer una aproximación al concepto de empleo, delimitando algunas variables que lo conforman. En primer lugar, es preciso definir la población económicamente activa, que hace referencia al conjunto de personas, con una edad comprendida entre los 16 y los 65 años, que son capaces de trabajar y desean hacerlo. En consecuencia, la población ocupada está formada por la parte de la población activa que está trabajando durante al menos una hora al día a cambio de una retribución en dinero o en especie. Además, los ocupados se dividen en dos categorías:

- **Trabajadores no asalariados:** Conjunto de personas laboralmente ocupadas que no reciben un pago por el tiempo trabajado en el desempeño de una serie de tareas, por parte de una entidad, física o jurídica, sino que la retribución obtenida es el pago recibido por un trabajo realizado para sí mismo, por cuenta propia. Este término agrupa modalidades muy diversas, como son las de empleadores, empresarios sin

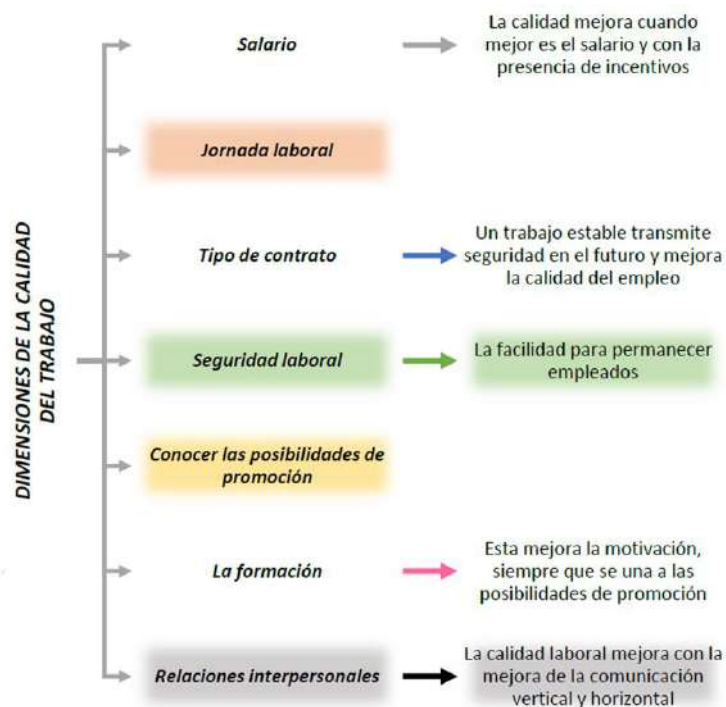
asalariados y trabajadores independientes, miembros de cooperativas, etc.

- **Trabajadores asalariados:** Ocupados los cuales desempeñan un trabajo, ejecutando una serie de tareas, para una entidad física o jurídica, de la que no son propietarios. Son los también denominados como trabajadores por cuenta ajena.

Por otro lado, también es interesante hacer una aproximación al concepto “calidad del trabajo”, ya que los ítems que han determinado la percepción de lo que se considera tener un trabajo de calidad, han ido variando de manera paralela a la evolución de los diferentes mercados de trabajo. Esto se debe principalmente al cambio de paradigma que supuso pasar del modelo “Taylorista”, hegemónico durante los dos primeros tercios del siglo XX (el cual garantizaba la estabilidad laboral del trabajador, en la mayoría de casos, hasta el final de su vida laboral) al modelo de “flexibilización laboral”, acorde con los tiempos líquidos de los que nos habla Zygmunt Bauman, donde su principal característica es la inestabilidad laboral.

Si bien en un primer momento la medición de calidad del trabajo adoptaba una perspectiva puramente economicista, ya que se centraba únicamente en el salario, con el paso del tiempo, sobre todo desde la sociología, se ha ampliado el campo de estudio en otros ámbitos. Layard (2005) dilata el concepto de calidad del trabajo abordándolo desde la consideración subjetiva que tienen los

trabajadores sobre su puesto de trabajo a partir de criterios como percepción y satisfacción o el impacto que tiene este sobre otros ámbitos, como por ejemplo la conciliación con la vida familiar. Del mismo modo, al referirnos a calidad laboral, hacemos referencia a un término multidimensional que ha ido desarrollándose a lo largo del tiempo, el cual también podemos referirnos como “calidad de vida laboral” o “calidad del empleo”, que Grudiz (2011) sistematiza en 8 dimensiones.



Fuente: García, 2018 a partir de Grudiz.

## 2.2 EMPLEO EN EL SECTOR

En el apartado que viene a continuación se van a explicar los datos de ocupación, incluyendo el número de autónomos, los datos de desempleo y el mapa ocupacional, para, así, saber cuál es la actualidad en la que se encuentra el sector.

### 2.2.1 SITUACIÓN OCUPACIONAL DEL SECTOR

España, a cifras de enero de 2021, contaba con una población de unos 47 millones de habitantes, más de la mitad mujeres. La tasa de actividad del país es de un 58,19% y la tasa de empleo en un 48,81%. Durante el último trimestre de 2020, con respecto al trimestre anterior, las personas ocupadas aumentaron un 0,87%, tanto en el sector público como en el privado, llegando a los/as 19.344.300 ocupados/as.

La ocupación en Castilla-La Mancha durante el año descendió en un 0,28%, 2.300 trabajadores/as menos, en comparación con las cifras de 2019, aunque con respecto al trimestre anterior (los meses de julio, agosto y septiembre) sufrió un aumento de 22.300 trabajadores.

En concordancia con los datos obtenidos de la Tesorería de la Seguridad Social, hay 2.087 trabajadores ocupándose de la gestión de residuos en Castilla-La Mancha. De los 475.009 trabajadores que hay en total en la comunidad autónoma, afiliados a la Seguridad Social, los que se dedican a la recogida, tratamiento y eliminación de residuos representan un 0.44%



de ese total. En dicha región, dentro del sector industrial, la rama de actividad que se encarga del suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación, tiene, según el Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha, 7.100 ocupados. Sin embargo, no identifica cuántos de esos ocupados se encargan expresa y únicamente de la gestión de residuos, por lo que este dato es bastante inexacto. En una división por subcategorías de acuerdo con el CNAE (2009), continuando con las cifras de la Tesorería de la Seguridad Social, quedarían divididos de la siguiente forma: 1.499 se dedican a la recogida de residuos, 273 se encargan del tratamiento y eliminación de residuos y 315 se dedican a la valorización de residuos.

Es decir, la mayoría de empleados se dedican a la recogida de residuos no peligrosos, urbanos, industriales y domésticos en su mayoría. A falta de fuentes fiables, es imposible saber con exactitud cuántos son hombres y cuántas mujeres, al igual que llevar a cabo una clasificación por rango de edad. Por provincias, el mapa quedaría de la siguiente forma: En Albacete habría 297 trabajadores/as, en Ciudad Real habría 541 trabajadores/as, en Cuenca 240 trabajadores/as, en Guadalajara 294 trabajadores/as y en Toledo 715 trabajadores/a. A continuación, en la tabla se podrá observar la división por hábitat de los trabajadores y las trabajadoras gestores de residuos de la región.

	<b>ALBACETE</b>	<b>CIUDAD REAL</b>	<b>CUENCA</b>	<b>GUADALAJARA</b>	<b>TOLEDO</b>	<b>TOTAL</b>
RURAL	18	0	25	67	25	135
SEMI RURAL	67	26	10	46	159	308
URBANA	79	245	4	78	89	443
CAPITALES	133	270	201	103	442	1149
<b>TOTAL</b>	<b>297</b>	<b>541</b>	<b>240</b>	<b>294</b>	<b>715</b>	<b>2087</b>

*Datos de la Tesorería de la Seguridad Social. Creación propia*

Las cifras de trabajadores/as del proceso de tratamiento de residuos repartidos por hábitat quedarían según la tabla:

- De 135 trabajadores/as de las zonas rurales, que son los que se encuentran en empresas localizadas en el medio rural, 58 pertenecen a una mediana empresa (Guadalajara), 22 a empresas pequeñas (2 empresas; 11 trabajadores en Cuenca y 11 trabajadores en Toledo) y el restante se reparte en microempresas de las cinco provincias.
    - La mayoría de los/as trabajadores/as de la zona rural trabajan en la recogida de residuos no peligrosos, más de 2/3 de los/as trabajadores/as se dedican a ello.
  - De los 308 trabajadores/as de las zonas semi rurales, más de la mitad pertenecen a pequeñas empresas repartidas por cuatro de las cinco provincias (45 en Albacete, 17 en Ciudad Real, 26 en Guadalajara, 120 en Toledo). El resto de trabajadores/as pertenecen a la microempresa.
    - Están bastante repartidos en proporción a los subsectores. A cada subsector (recogida, tratamiento y valorización) le corresponde 1/3 aproximadamente de los/as trabajadores/as.
  - De los 443 trabajadores/as que se encuentran en zonas urbanas, la mayoría pertenecen a micros o pequeñas empresas, sin embargo, también encontramos que 153 pertenecen a medianas empresas
- De los 1149 trabajadores/as de empresas localizadas en capitales de provincia, 181 trabajadores/as pertenecen a medianas empresas y 690 a grandes empresas (2 empresas con más de 250 trabajadores/as, una en Ciudad Real y la otra en Toledo). El resto de trabajadores pertenecen a la micro y pequeña empresa.
    - Las dos grandes empresas, que acumulan la mitad de los/as trabajadores/as de las capitales de provincia, trabajan en la recogida de residuos no peligrosos. A la cifra total de trabajadores/as del sector tendríamos que añadirle los/as 36 autónomos/as dedicados a la gestión de residuos, sumando en total 2.123 trabajadores.
    - La anterior cifra no se puede subdividir por sexo, edad o provincias al no tener una fuente ya no fiable, al menos existentes, con los datos.
    - Las cifras, datos y gráficos presentados en el actual apartado no contabilizan a los/as empleados/as de la administración pública. Hay que tener en cuenta todos/as aquellos/as trabajadores/as que pertenecen a planes de empleo, RECUA o aquellos/as que los ayuntamientos contratan de sus listas del paro para que desempeñen funciones dentro de la recogida de residuos de sus propios municipios.

## SALARIOS

Haciendo un repaso de los convenios de la región, no se ven convenios colectivos provinciales. Los que se encuentran son de empresas concretas como el de la empresa Valoriza, que tiene adjudicada la recogida de residuos de Guadalajara, de CESPAN en Albacete o de Castilla-La Mancha S.A en Ciudad Real. Al no haber encontrado convenios provinciales que especifiquen los salarios de los trabajadores, determinándolo en función de las tareas específicas de su sector y rango, se ha hecho una aproximación a partir del convenio estatal de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias de 2019, por lo que en general las 5 provincias manejarán las mismas cifras.

En la firma del convenio participaron la Federación Española de la Recuperación y el Reciclaje (FER), la Asociación Española de Recicladores Recuperadores de Papel Cartón (REPACAR), la Federación de Servicios, Movilidad, y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) y Comisiones Obreras (CCOO). En este apartado se van a analizar los salarios de los puestos de trabajo de directivos, encargados, maquinistas y peones. Según el texto del convenio, publicado en el BOE, se establece un incremento salarial del 2% en todos los conceptos retributivos para 2021.

Conforme se va subiendo de categoría, de forma piramidal, el sueldo base se va incrementando. Sumando los pluses, el salario quedaría de tal forma, que el único sueldo que no supera el salario mínimo es el

de peón. Recordar que el salario mínimo interprofesional actualmente en España asciende a 950 euros con 14 pagas.

SALARIO TRABAJADORES SEGÚN CONVENIO (II)		
GRUPO	PUESTO	SALARIO TOTAL MENSUAL EN EUROS
Personal Directivo	Director/a o gerente	1607,54€
	Director/a de área o departamento	1447,09€
Profesional Administración	Jefe de sección	1266,23€
Personal de producción	Encargado	1266,23€ - 1152,47€
	Conductor	1086,97€ - 1025,65€
	Maquinista	1028,73€
	Especialista	960,35€
	Peón	932,42€
Personal subalterno	Controlador	959,41€

Datos a partir de convenio. Creación propia

### 2.3 SITUACIÓN DEL DESEMPLEO EN EL SECTOR

A nivel nacional, la tasa de paro es de un 16.13%, según los últimos datos de la EPA referentes al último trimestre de 2020. Las mujeres tienen una mayor tasa de desempleo en comparación con los hombres, un 18,33% frente a un 14,17%.

Con respecto a cómo empezó el año 2020, pues hay que tener en cuenta que todos los sectores económicos se vieron afectados por la pandemia mundial de Covid-19, el paro se vio bastante incrementado a consecuencia de la pandemia y la crisis económica a la que ha conllevado, controlada en cierta medida por ERTES y otras ayudas. A lo largo de los últimos 12 meses, el paro ha aumentado en 527.900 personas y la población activa se ha reducido en 94.700 personas.

Siendo más específicos y centrando los datos en Castilla-La Mancha, la región cerró 2020 con 9.400 parados más, un aumento del 5.74% más en cuanto al año anterior, llegando por consiguiente a los 173.000 parados y suponiendo una tasa de paro del 17,39% de la población activa. Castilla-La Mancha es la cuarta comunidad autónoma con la tasa de paro más alta, por detrás de Canarias, Andalucía y Extremadura. Subrayar que, en el último trimestre del año, entre octubre y diciembre, el paro bajó un 3,64%, lo que corresponde a 6.500 personas menos.

En pinceladas generales, en la región, los/as parados/as en tareas de suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos

y descontaminación ha disminuido a lo largo del año 2020. En el primer trimestre del año había un total de 900 parados en esta rama de actividad, mientras que en el último trimestre el número había descendido hasta los 600 parados. Al contrario que las cifras generales que fueron subiendo. Esta disminución probablemente se deba a la importancia que ha tenido la gestión de saneamiento y residuos durante la pandemia de Covid-19. Los datos, publicados en el Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha, son algo ambiguos puesto que no indican con exactitud cuántos de los/as parados/as pertenecen al CNAE (2009) 38, ni tampoco separan la cifra de parados ni por provincias, ni por sexo, ni por rango de edad.

Los datos que recoge el SEPE y el Informe trimestral sobre ocupaciones y mercado de trabajo de Castilla-La Mancha señalan que en la región hay 186.273 parados/as (50.376 en Ciudad Real, 14.017 en Cuenca, 36.150 en Albacete, 18.181 en Guadalajara y 67.549 en Toledo). En el sector E, según el informe trimestral, el último trimestre de 2020 cerró con 872 parados demandantes de empleo de dicha actividad.

A falta de fuentes fiables, no se puede saber con exactitud cuántos parados hay en total en el sector de tratamiento de residuos en Castilla-La Mancha. Solo se puede saber por CNAE el paro de los municipios castellanos manchegos de entre 20.000 y 45.000 habitantes y las capitales de provincia, puesto que el SEPE no ha hechos públicos la misma división directamente por municipio. A

continuación, se van a presentar los a datos desglosados de las dos categorías aquí presentadas, que suman un total de 79.115 parados/as (de los 186.273 trabajadores/as en paro), con el objetivo hacer una aproximación de cómo está el desempleo del sector, sobre todo en las zonas de mayor densidad de población.

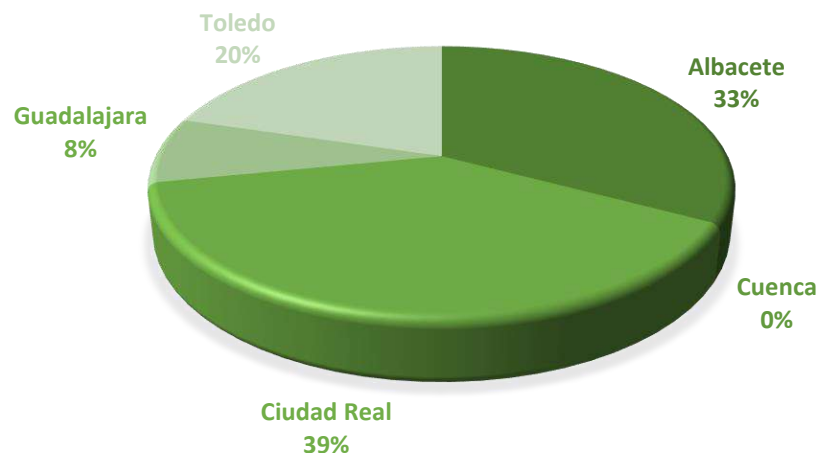
### MUNICIPIOS 20.000 A 45.000 HABITANTES

El Servicio Público de Empleo Estatal ha recogido y publicado los datos de parados/as demandantes de empleo en Castilla-La Mancha categorizados por sexo, rango de edad y provincias del CNAE 38 en los municipios de entre 20.000 y 45.000 habitantes. Dentro de este margen, habría 64 parados demandantes de empleo en la recogida, tratamiento y eliminación, separación, clasificación y valorización de residuos. De estos, el 67.20% de parados son hombres mientras que el 33,80% son mujeres. Para un análisis más exhaustivo tendría que verse la ocupación del sector subdividida por sexo para saber, lo primero, hasta qué punto es un sector dominado por hombres y ver una comparación de los porcentajes del paro en respectiva con los de ocupación.

La provincia que más parados tiene es Ciudad Real, mientras que en Cuenca no hay ninguno. Esto se debe a que no existe ningún pueblo que cumpla los requisitos del apartado (no hay pueblos conquenses de entre 20.000 y 45.000 habitantes), por lo que Cuenca queda excluida de la división de provincias. Sus parados/as en el sector se encuentran en poblaciones más pequeñas, ya que es una región con

muchos pueblos poco poblados. Por provincias, el 39% de los/as parados/as están inscritos en Ciudad Real, el 33% están inscritos en Toledo, el 20% está inscrito en Albacete y el 8% está inscrito en Guadalajara. Destacar que en Toledo las cifras de mujeres y hombres en paro es bastante similar, de ese 33% los hombres corresponden un 53,90% y las mujeres un 46.10%. No hay una disparidad muy grande. Por ejemplo, en Ciudad Real la mayoría de los parados son hombres, suponiendo el 72%.

**% PARADOS/AS DEMANDANTES DE EMPLEO EN LA GESTIÓN DE RESIDUOS POR PROVINCIAS (20.000 A 45.000)**



*Datos a partir del SEPE. Creación propia*

Los/as trabajadores/as en gestión de residuos de estos municipios que menos se han visto afectados por el paro son los que tienen edades comprendidas entre 16 a 19 años. Directamente no hay parados en esta franja de edad, ya sea porque no hay empleados/as

o porque los/as trabajadores/as de edades comprendidas en dicho rango están trabajando o siguen manteniendo un vínculo con sus empleos. El rango con más parados/as tanto hombres como mujeres es el que va desde los 50 a los 54.

**PARO EN EL SECTOR DE GESTIÓN DE RESIDUOS DE CASTILLA-LA MANCHA EN MUNICIPIOS DE ENTRE 20 MIL Y 45 MIL HABITANTES**

RANGO EDAD	ALBACETE		CIUDAD REAL		GUADALAJARA		TOLEDO		TOTAL RANGO EDAD	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
16-19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	1	0	2	0	0	0	1	0	4	0
25-29	0	0	2	0	1	0	0	0	3	0
30-34	2	1	0	2	1	0	2	0	5	3
35-39	2	0	1	0	0	0	1	0	4	0
40-44	0	1	2	2	1	0	1	2	4	5
45-49	1	0	2	0	0	0	0	0	3	0
50-54	2	2	5	2	0	0	1	3	8	7
55-59	2	1	2	0	0	1	1	1	5	3
>59	4	2	2	1	1	0	0	0	7	3
<b>TOTAL GÉNERO</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>43</b>	<b>21</b>
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>		<b>25</b>		<b>5</b>		<b>13</b>		<b>64</b>	

Datos a partir del SEPE. Creación propia

**MUNICIPIOS 45.000 y CAPITALES DE PROVINCIA**

El Servicio Público de Empleo Estatal ha recogido y publicados los datos de parados demandantes de empleo en Castilla-La Mancha categorizados por sexo, rango de edad y provincias del CNAE 38 en

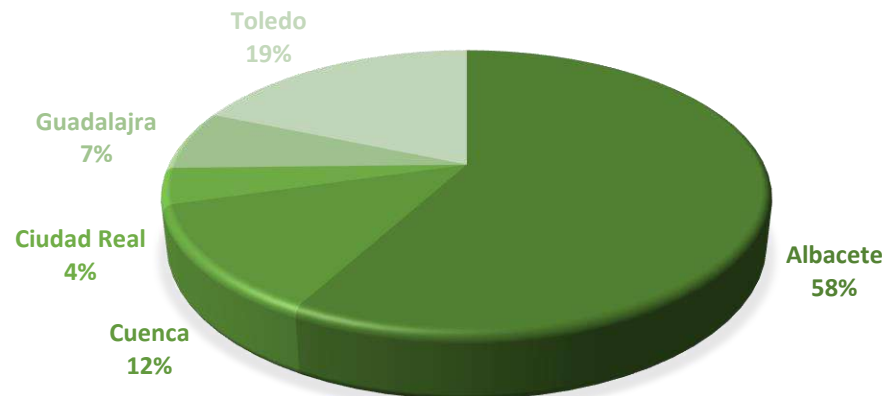
los municipios de 45.000 habitantes y en las capitales de provincia. Por lo que en el sector de recogida, tratamiento, eliminación y valorización de los residuos respecta, hay unos 264 trabajadores/as en paro, demandando una oportunidad en el mercado laboral del

sector. De estos parados, el 30% son mujeres y el 70% son hombres, viéndose estos últimos más afectados. Para saber exactamente la razón de la masculinización del sector residuos se debería hacer un análisis de la ocupación del sector en una subdivisión de las cifras por género para determinar si hay poca presencia femenina en las plantillas de estas empresas, facilitando con ello una solución al problema (dato que actualmente no está disponible en ninguna fuente).

Clasificando el número por provincias, la que más parados/as tiene es Albacete (con gran diferencia) mientras que la que menos tiene es Ciudad Real. Hablando en porcentajes, Albacete tendría un 58% de los/as parados/as, Toledo tendría un 19% de los/as parados/as, Cuenca tendría un 12% de los parados, Guadalajara tendría un 7% de los/as parados/as y Ciudad Real tendría un 4% de los/as parados/as.

La provincia con más parados demandantes de empleo mujeres y, por ende, la que menos hombres tiene sería Albacete (34% mujeres frente a 66% de hombres); y las que menos parados mujeres y, por ende, más hombres parados tiene son Cuenca y Ciudad Real (18,18% de mujeres frente a 81,82% de hombres), todo ello en correlación al número total de parados/as demandantes de empleo de la gestión de residuos de cada provincia. Es decir, porcentajes a raíz de los 264 demandantes de empleo.

### % PARADOS/AS DEMANDANTES DE EMPLEO EN LA GESTIÓN DE RESIDUOS POR PROVINCIAS (45.000 HABITANTES Y CAPITALES)



Datos a partir del SEPE. Creación propia

Los/as trabajadores/as de las grandes zonas urbanas y las capitales de provincia que menos se han visto afectados/as por el paro son los/as que tienen edades comprendidas entre 16 a 19 años. A falta de datos desglosados a cerca de la población activa en relación con los rangos de edad no se puede determinar la causa por la cual estos/as trabajadores/as apenas se han visto afectados/as. Pudiera o no ser porque hay pocos empleado/as con estas edades en el sector, porque no hubiera ninguno o porque todos los trabajadores del sector comprendidos en ese rango siguen en sus puestos de trabajo o manteniendo vínculos laborales con su empleo.

El rango de edad con más hombres parados es el que comprende a los trabajadores de entre 55 y 59 años, por el contrario, el rango de

edad con más mujeres paradas es el que comprende a las trabajadoras de entre 50 y 54 años.

#### PARO EN EL SECTOR DE TRATAMIENTOS DE RESIDUOS DE CASTILLA-LA MANCHA EN MUNICIPIOS DE MÁS DE 45MIL HABITANTES

RANGO EDAD	ALBACETE		CIUDAD REAL		CUENCA		GUADALAJARA		TOLEDO		TOTAL RANGO EDAD	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
16-19	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0
20-24	4	3	1	0	0	0	2	0	1	0	8	3
25-29	10	3	0	0	2	0	0	0	3	0	15	3
30-34	8	2	0	0	2	1	0	0	1	1	11	4
35-39	8	3	1	1	5	0	1	2	3	1	19	7
40-44	11	12	1	0	2	1	1	1	10	1	25	15
45-49	11	6	2	0	2	1	0	0	5	4	20	11
50-54	17	13	0	1	3	0	3	0	3	4	26	18
55-59	21	10	3	0	7	3	4	0	4	3	39	16
>59	10	0	1	0	3	0	3	1	3	2	20	3
<b>TOTAL GÉNERO</b>	<b>101</b>	<b>52</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>27</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>33</b>	<b>16</b>	<b>185</b>	<b>80</b>
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>		<b>11</b>		<b>33</b>		<b>18</b>		<b>49</b>		<b>264</b>	

*Datos propia a partir del SEPE. Creación propia*

### 2.4 MAPA OCUPACIONAL

El mapa ocupacional es la representación gráfica de los puestos de trabajo que se encuentran aglomerados en cada sector, en este caso los que tienen relación con la administración de los residuos. La Seguridad Social (CNO 1994, descatalogado por CNO-SISPE 2011) tiene en cuenta como empleos de la gestión de residuos y basuras a todos/as aquellos/as trabajadores/as

que sean recogedores de residuos, clasificadores de desechos, operarios de punto limpio, recogedores de chatarra y barrenderos y afines y directores y responsables de las áreas. Los puestos existentes actualmente en la recogida de residuos urbanos serían los siguientes (la información de las infografías ha sido obtenidas de la web [ecoempleo.com](http://ecoempleo.com)



## MAPA OCUPACIONAL: Pirámide de formación de la gestión de residuos



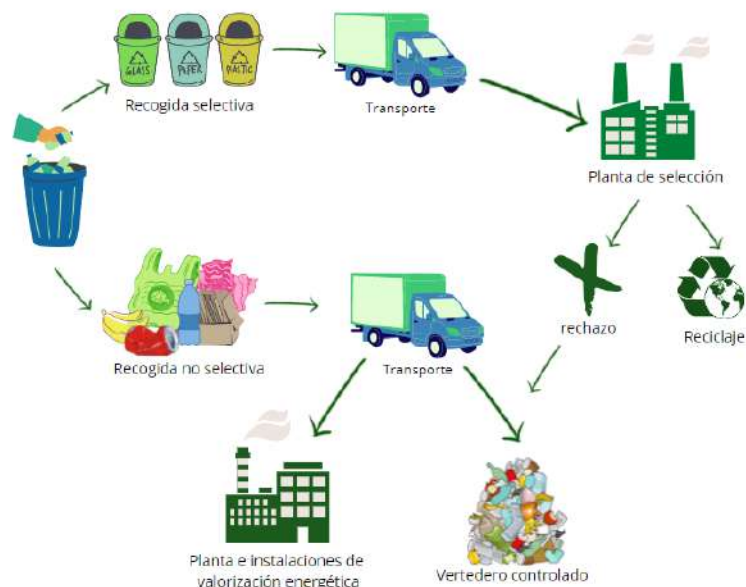
Datos a partir de [ecoempleo.com](http://ecoempleo.com). Creación propia

PUESTO DE TRABAJO	DESCRIPCIÓN
Barrendero	Se dedica a la limpieza viaria y a la recogida de residuos
Peón de recogida	Su principal tarea es incorporar los residuos de los contenedores al camión de recogida
Conductor	Conduce el camión siguiendo una ruta y unos horarios específicos y supervisa el proceso de recogida
Transportista	Traslada los residuos desde el centro productor hasta la planta de tratamiento correspondiente
Encargado de recogida de RU	Supervisa el proceso de recogida de residuos urbanos velando siempre por su correcto desarrollo
Responsable de recogida de RU	Tareas en directiva en los departamentos de recogida de residuos
Director de recogida de RU	Responsable último del correcto desarrollo de la recogida de residuos urbanos
Operador de planta de compostaje/vertedero	Selección manual de los materiales que pueden ser reutilizados, separándolos del resto
Maquinista de planta de compostaje/vertedero	Encargado de la maquinaria de tratamiento de residuos
Técnico en tratamiento de planta de compostaje	Supervisa de forma directa las tareas de explotación y coordina las tareas del equipo
Director de planta de compostaje/vertedero	Tareas directivas de la planta al más alto nivel administrativo
Operador de punto limpio	Responsable del correcto uso del punto limpio tanto por parte de los usuarios como por su parte
Operador de planta incineradora	Inspecciona de forma visual los residuos entrantes en planta y de las tareas básicas de la planta
Maquinista de planta incineradora	Encargado de la maquinaria de tratamiento de residuos para la posterior incineración
Técnico de planta incineradora	Dirigir a los trabajadores y realiza un control del mantenimiento de la planta
Director de planta incineradora	Tareas directivas de la planta al más alto nivel administrativo
Operador de tratamiento de residuos peligrosos	Carga y descargar de los residuos de forma correcta mediante carretillas elevadoras y otra maquinaria
Técnico de planta de tratamiento de residuos peligrosos	Controla y supervisa la ubicación de los residuos y vigila el cumplimiento de las normas de seguridad
Director de planta de tratamiento de residuos peligrosos	Tareas directivas al más alto nivel de las plantas de tratamiento de residuos peligrosos
Operador de planta de selección y clasificación	Selecciona el material reutilizable y desecha aquellos restos orgánicos o de otro tipo no recuperables
Técnico de planta de selección y clasificación	Responsable del correcto funcionamiento de la planta, supervisando el trabajo de los operarios
Director de planta de selección y clasificación	Funciones directivas al más alto nivel y en comunicación constante con los mandos intermedios

*Datos a partir de [ecoempleo.com](http://ecoempleo.com). Creación propia*

A partir del mapa ocupacional, junto a la definición de los distintos CNAES, se ha definido el ciclo de vida de los residuos desde su recogida en la vía pública hasta su tratamiento en las plantas, ya sea eliminando el residuo o dándole una segunda vida.

## Ciclo de vida de los residuos



Fuente: Eva Sevigné Itoiz. Creación propia

A parte de las ocupaciones específicas de la gestión de residuos, en el sector también hay otro tipo de trabajadores/as, es decir, empleados/as con tareas transversales igual de importantes para llevar a cabo un completo y correcto desempeño de las actividades de la empresa en la que trabajan. Estas son las personas de Recursos Humanos, contabilidad, tareas administrativas y de información al usuario, entre otras.

En empresas muy pequeñas probablemente dichas tareas recaigan en una misma persona.

### 2.5 OFERTA EN MATERIA DE RECURSOS PARA EL EMPLEO

El objetivo principal de la red de Oficinas de Empleo y Emprendedores impulsada por la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Castilla-La Mancha es acompañar en el proceso de búsqueda de empleo a los/as trabajadores/as, a la vez que los orienta en la toma de decisiones. Siempre con el fin de mejorar su “empleabilidad”.

En consecuencia, la Junta de Castilla-La Mancha cuenta con el asesoramiento de profesionales de la orientación que ayudan, de manera consensuada, a establecer un plan personalizado de inserción laboral, ya sea para trabajar por cuenta ajena como para emprender un proyecto propio.

Teniendo en cuenta las necesidades individuales y subjetivas de la persona, se han creado diferentes acciones encaminadas a mejorar

su “empleabilidad”. La Consejería de Economía, Empresas y Empleo describe cuatro acciones diferenciadas:

- Acciones individuales o grupales que ayuden a conocerse mejor y profundizar en las capacidades para la obtención de un empleo.
- Acciones individuales o grupales que mejoren las habilidades para la comunicación y el trabajo en grupo, capacidades éstas muy valoradas en el entorno productivo.
- Acciones de información y conocimiento sobre cómo funciona el mercado de trabajo y de formación en técnicas eficaces de búsqueda de empleo, asociadas al objetivo profesional.
- Asesoramiento y formación para la puesta en marcha del propio negocio, así como acceso a las ayudas correspondientes para la puesta en marcha de la empresa.

A su vez, estos servicios están dirigidos a tres perfiles distintos; personas desempleadas en el sentido amplio, personas desempleadas que quieren promover el autoempleo y la creación de su propia empresa y a personas trabajadoras que quieren mejorar su situación laboral y/o en riesgo de desempleo.

Por otro lado, existen los Talleres de empleo. Estos son programas mixtos de formación y empleo para personas desempleadas mayores de 24 años. Los talleres son promovidos tanto por entidades públicas

como por privadas sin ánimo de lucro. En ellos, los trabajadores adquieren formación profesional y práctica laboral a partir de la realización de obras o servicios con interés social y/o utilidad pública. El objetivo es conseguir la inserción laboral de la persona, mediante la creación de proyectos empresariales o economía social como por cuenta ajena.

Los Talleres de empleo ofrecen Formación profesional en una especialidad, además de práctica y experiencia profesional en las ocupaciones en que se formen los trabajadores o formación general para alcanzar los niveles de educación obligatoria.

También se caracterizan por tener una relación con entorno social y urbano donde se desarrollan, realizando acciones tales como la recuperación y puesta en valor de espacios rehabilitados, la promoción de actividades de servicios relacionadas con la tercera edad y grupos desfavorecidos, etc.

Es preciso destacar que los Talleres de empleo cuentan con una duración mínima de seis meses y máxima de un año. Desde el inicio del proyecto, los/as trabajadores/as son contratados/as por la entidad promotora, recibiendo el salario mínimo interprofesional correspondiente. En los susodichos talleres, los/as participantes reciben formación y experiencia del sector, para que el día de mañana salgan lo mejor preparados al mercado laboral.

## TALLERES Y PLANES DE EMPLEO

Los talleres de empleo son programas mixtos en el que formación y empleo se complementan mutuamente, destinados a los desempleados/as de a partir de 25 años, estos/as inclusive. Los trabajadores/as adquieren a través de los talleres de empleo práctica en su sector, mediante “la realización de obras o servicios de utilidad pública e interés social, posibilitando su posterior inserción laboral tanto por cuenta ajena como mediante la creación de proyectos empresariales o de economía social”, así lo explica la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en su apartado web de Empleo y Formación. Estos talleres son promovidos por entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro y ofrecen una formación especializada, experiencia laboral en la susodicha actividad, alfabetización e igualdad de oportunidades.

Los talleres duran mínimo seis meses y máximo un año. Una vez iniciado, los/as empleados/as son contratados/as por la entidad que realiza el taller y reciben un salario de acuerdo con el mínimo interprofesional. A ellos pueden acceder los trabajadores/as de 25 o más años, desempleados/as y apuntados/as en cualquier Oficina de Empleo de Castilla-La Mancha. En la actualidad se les conoce por el nombre de Recualificación y Reciclaje Profesional. En el DOCM ya se ha publicado la resolución 17/11/2020 de la Dirección General de Formación Profesional para el empleo, por la que se aprueba la

convocatoria de subvenciones para la realización de programas para la recualificación y el reciclaje profesional.

Echando la vista a programas de formación en alternancia con el empleo de proyectos de talleres de empleo antiguos, los aprobados para 2017, solo se ve un taller de empleo en relación con la gestión de residuos, organizado en Pioz, municipio de la provincia de Guadalajara, sobre limpieza de espacios abiertos e instalaciones industriales, para ser peón de recogida de residuos y/o barrendero.

El gobierno de Castilla-La Mancha aprobó el 17 de abril de 2018 el Plan Regional de Empleo y Garantía de Rentas de Castilla-La Mancha (2018-2020), que continuaba con el Plan Extraordinario por el Empleo en Castilla-La Mancha (2015-2017) y que tiene como objetivo “definir y consolidar un marco de cooperación institucional y social en materia de empleo, canalizando el esfuerzo colaborativo de todas las administraciones y en particular, de las Diputaciones Provinciales, a través de su aportación económica para el desarrollo de programas de contratación temporal de personas desempleada por entidades locales, las entidades vinculadas.

**Plan “Garantía +52 años”.** Su entrada en vigor fue en noviembre de 2020. Muchos de los proyectos que se aprobaron están centrados en la contratación de trabajadores/as para la conservación, mantenimiento y limpieza viaria y de medios naturales, dando

respuesta a la primera fase del ciclo de vida de los residuos (la recogida de basuras), a la higiene comunitaria, tarea que recae en la

administración pública. En relación con el CNAE 38 destacan los siguientes proyectos.

DENOMINACIÓN	LOCALIDAD	PROVINCIA	Nº DE TRABAJADORES INSCRITOS	HABITAT
Limpieza en profundidad de calles, polígonos y accesos a la localidad	Daimiel	Ciudad Real	11	Urbana
Mantenimiento Medioambiental actuaciones sobre instalaciones públicas municipales	Puebla del Príncipe	Ciudad Real	1	Rural
Limpieza de espacios públicos, acondicionamiento de zonas verdes y obras	Viso del Marques	Ciudad Real	1	Semi rural
Recogida de Enseres, Residuos y cuidad el punto limpio	Tébar	Cuenca	1	Rural
Azuqueca Sostenible	Azuqueca de Henares	Guadalajara	3	Urbana
Galápagos Reciclamos por Colores	Galápagos	Guadalajara	1	Semi rural
Conservación y mantenimiento del medio natural y gestión y tratamiento de residuos	Balsa de Ves	Albacete	1	Rural
Conservación y mantenimiento del medio natural y gestión y tratamiento de residuos	Moharra	Albacete	2	Rural
Colaboración con acciones relacionadas con el Medio Ambiente. Mantenimiento de infraestructuras	Casas Ibáñez	Albacete	7	Semi rural
Mejora ambiental a través del mantenimiento, reutilización y vigilancia	La Roda	Albacete	3	Urbana
Colaboración en servicios municipales, gestión de residuos, mantenimiento de instalaciones	Villamalea	Albacete	4	Semi rural
Actuación medioambiental: Apoyo gestión punto limpio y mantenimiento de zonas verdes	Arges	Toledo	3	Semi rural

*Datos a partir del portal de JCCM. Creación propia*



**Plan para la contratación de personas desempleadas y en situación de exclusión social:** Fue aprobado a finales de 2019. Al igual que los proyectos del “Plan Garantía +52 años”, la mayoría de trabajos ofertados son para llevar a cabo tareas de limpieza viaria.

DENOMINACIÓN	LOCALIDAD	PROVINCIA	Nº DE TRABAJADORES INSCRITOS	HABITAT
Gestión de Residuos	La Roda	Albacete	6-8	Urbana
Gestión de Residuos y actuaciones medioambientales	Nerpio	Albacete	9	Rural
Gestión de residuos	Villarrobledo	Albacete	2	Urbana
Desbroce y control de vertederos	Puertollano	Ciudad Real	9	Urbana
Mejoras de parque y jardines- Punto limpio, escombrera	Saceruela	Ciudad Real	4	Rural
Gestión y tratamiento de residuos en viales y punto limpio	Villanueva de los Infantes	Ciudad Real	2	Semi rural
Trabajos con relación al medioambiente (Tratamiento de residuos)	Arcas del Villar	Cuenca	2	Rural
Las cosas en su sitio: uso de contenedores	Galápagos	Guadalajara	2	Semi rural
Limpieza, gestión y tratamiento de residuos	Ajofrín	Toledo	3	Semi rural
Alcabon limpio	Alcabon	Toledo	3	Rural
Gestión y tratamiento de residuos	Añover de Tajo	Toledo	4	Semi rural
Barrenderos	Casarrubios del Monte	Toledo	5	Semi rural
Conservación y mantenimiento del medio natural, gestión y tratamiento de residuos	Escalona	Toledo	22	Semi rural
Trabajos relacionados con el medio ambiente. Gestión de residuos	Santa Cruz de la Zarza	Toledo	2	Semi rural
Trabajos relacionados con el medio ambiente, conservación y mantenimiento del medio natural, gestión y tratamiento de residuos	Sonseca con Casalgordo	Toledo	35	Urbana
Acciones para una Talavera sostenible	Talavera de la Reina	Toledo	142	Urbana
Más allá del reciclaje (ATAFES)	Talavera de la Reina	Toledo	1	Urbana

*Datos a partir del portal de JCCM. Creación propia*

**Programa Operativo de Empleo Juvenil:** Del año 2014 al año 2020, la Junta de Castilla-La Mancha ha gestionado acciones formativas y becas, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, la Iniciativa de Empleo Juvenil y la propia Junta para ayudar a los/as jóvenes a encontrar empleo. Para poder acceder a esta oferta formativa o becas debes ser beneficiario/a en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ), tener más de 16 años y menos de 30, no estar trabajando ni estudiando el día natural anterior a la fecha de la presentación de solicitud y estar empadronado en Castilla-La Mancha. Actualmente no se oferta ningún curso y ninguna beca sobre la gestión, recogida, tratamiento, eliminación, categorización ni valorización de residuos dentro del Plan de Garantía Juvenil.

### **BOLSA DE EMPLEO PÚBLICO**

Cuando se habla de empleo público y bolsas de empleo públicas es necesario saber que La Constitución Española perpetúa que la selección de los candidatos se rija por “los principios de mérito y capacidad, igualdad y publicidad”. Concretamente dictamina que “los ciudadanos tienen el derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos” y “la ley regulará el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad”. Partiendo de estos preceptos, la Administración General del Estado implementa un sistema de acceso en el que se deben cumplir los requisitos exigidos por la convocatoria, presentar la solicitud en el

plazo estimado, pagar las tasas correspondientes (salvo en casos excepcionales), superar las pruebas estimadas y tomar posesión de la plaza. En otras palabras, lo comúnmente llamado oposiciones. Suelen ser para plazas fijas o de largo plazo, puesto que cuando tiene un carácter más temporal se acostumbra a utilizar la lista de reservas de candidatos de anteriores procesos. Existen varias categorías que dependen del nivel formativo y de las tareas a realizar del puesto del trabajo, que definidas en el portal web del Ministerio de Hacienda, son:

- Grupo A:
  - Subgrupo A1: Se exige estar en posesión del título universitario de Grado, Ingeniero, Arquitecto, Licenciado o equivalente. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.
  - Subgrupo A2: Se exige estar en posesión del título universitario de Grado, Ingeniero técnico, Arquitecto técnico, Diplomado universitario, Formación profesional de tercer grado o equivalente.
- Grupo C:
  - Subgrupo C1: Se exige estar en posesión del título de Bachiller o Técnico o equivalente.
  -



- 
- Subgrupo C2: Se exige estar en posesión del título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente.

Las pocas convocatorias que suelen salir de empleo público son en cuanto a los puestos de barrendero (limpieza viaria) y de peón especialista de ámbito locales. Ejemplo de ella es la convocada por el Ayuntamiento de Almagro, localidad ciudadrealeña semirrural, de cara a 2021 y publicada el pasado enero en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real. La plaza es para seleccionar un/a trabajador/a de limpieza-manual. En la fase de concurso, pudiéndose otorgar hasta máximo 20 puntos, se tendrán en cuenta la experiencia, méritos, formación vinculados directamente con el sector que dependiendo de las horas de las que se haya nutrido le corresponde, teniendo que certificar dichas horas con la documentación pertinente que acredite la realización de dicho curso, y titulaciones académicas. En la fase de oposición se llevarán a cabo dos ejercicios: el primer ejercicio es un cuestionario de 20 preguntas relacionadas con las actividades a desarrollar del puesto de trabajo y una pregunta de desarrollo; el segundo es de carácter práctico.

En el temario de la oposición se proponen unidades más ambiguas y unidades más específicas en las futuras tareas a realizar.



**Tema 17.** Competencias municipales en materia de limpieza y gestión de residuos  
**Tema 18.** Participación en entidades con competencia en la gestión de residuos  
**Tema 19.** Tipos de residuos. Retirada de residuos. Gestión de residuos  
**Tema 20.** Normas básicas de seguridad y salud en el trabajo

*Datos a partir de convocatoria de oposición. Creación propia*

Hay, por otro lado, bolsas de empleo en las que no hace falta opositar para entrar. De acuerdo con la poca formación a nivel público que se oferta en Castilla-La Mancha, como se procederá a analizar en los próximos apartados, posiblemente la mayoría de las personas que se preparan este tipo de oposiciones se las estudien por libre o vaya a recibir el temario y formación a academias privadas.

### 3. CONTEXTO, DEMANDAS FORMATIVAS Y COMPETENCIAS PROFESIONALES

Este informe tiene entre sus objetivos potenciar la formación y asesoramiento a trabajadores/as sobre formación continua en el sector de tratamiento de residuos. Por lo tanto, en este apartado se van a dar respuesta a los objetivos específicos que van del 4 al 14. Empero, con el propósito de tener una visión global del asunto, se va a llevar a cabo una aproximación genérica en materias de educación y formación.

### 3.1 ÁMBITOS DE LA EDUCACIÓN

Atendiendo al objeto de estudio de este apartado, antes es necesario detenerse en la ley Orgánica 5/2002 del 19 de junio, de Cualificaciones y de la formación profesional. Esta comprende “*el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores, así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.*” (García, 2018)

De igual modo, cabe destacar el conjunto de leyes, órdenes o reales decretos que se han aprobado durante los últimos años en materia de Formación profesional para el empleo, tanto a nivel nacional como de Castilla La-Mancha:

- LEY ORGÁNICA 5/2002, de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (BOE del 20 de junio de 2002).
- LEY 52003, de 16 de diciembre, de Empleo (BOE del 17 de diciembre de 2003).
- LEY ORGÁNICA 2/2006, de 3 de mayo, de educación (BOE del 4 de mayo de 2006).
- REAL DECRETO 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo (BOE del 3 de enero de 2007).
- REAL DECRETO 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo (BOE del 11 de abril de 2007).
- REAL DECRETO 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad (BOE del 31 de enero de 2008).
- REAL DECRETO 229/2008, de 15 de febrero, por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional (BOE del 25 de febrero de 2008).
- REAL DECRETO 1086/2009, de 3 de julio, por el que se modifica y desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación. (BOE del 7 de julio de 2009).
- REAL DECRETO 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.
- ORDEN de 29/12/2010, de la Consejería de Empleo, igualdad y Juventud y de la Consejería de Educación, Ciencia y Cultura, por la que se convoca en Castilla-La Mancha el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias

profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación para determinadas unidades de competencia.

- LEY 30/2015, de 9 de septiembre por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

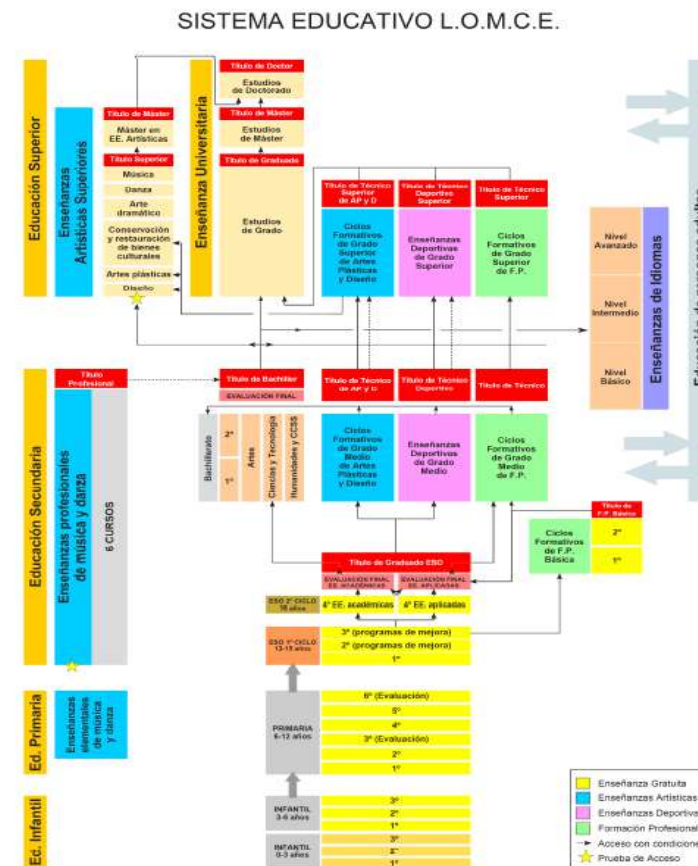
Mas allá de las leyes, también es interesante hacer una aproximación al concepto de educación. En el diccionario Larousse, se destaca:

*“Educación es un conjunto de las costumbres y buenos modales conforme a ciertas normas o costumbres de la sociedad [...] nosotros sabemos que es también la acción o conjunto de acciones destinadas a desarrollar sus capacidades sintonizadas en una o varias áreas del conocimiento, tiene que ver con impartir o transmitir conocimiento” (Gallardo y otros, 2017)*

Una vez conceptualizado el tema, es necesario discernir entre la Educación formal o Académica, la Educación No formal, la Educación continua y la Formación profesional para el empleo.

La Educación formal, es aquella altamente institucionalizada, de manera cronológica y jerárquica, que va desde los primeros años de escuela infantil primaria hasta los últimos años de Universidad. Su principal característica es que esta educación se realiza en un espacio y tiempo concreto, en la que, además, se recibe un título. También suelen ser presenciales, están certificadas oficialmente, son

sistematizadas, etc. Para añadir clarividencia al asunto, a continuación, se expone un esquema del sistema educativo formal, a partir de la ley educativa vigente, conocida como Ley L.O.M.C.E.



Fuente: Ministerio de Educación y Cultura. Gobierno de España

Por otro lado, la educación informal es aquella que dura toda la vida, en la que se acumulan conocimientos, habilidades actitudes y modos de discernimiento mediante las experiencias vitales. Es un proceso de aprendizaje continuo y esporádico, siempre fuera del marco de la educación formal. Se trata de una acción individual y no organizada, que en la mayoría de casos viene determinada por el entorno social. Las características de la educación informal son la espontaneidad, que se suele dar a partir de la experiencia profesional, no tiene certificación, carece de sistematización organizada, es irregular, etc.

Por educación continua se entiende a la actividad educativa sistematizada y sistémica realizada fuera del sistema formal. Tiene como objetivo impartir determinados conocimientos a subgrupos sociales concretos, independientemente de la edad. Este modo educativo responde al conjunto de procesos, medios e instituciones específicas y diseñadas en función a objetivos de formación e instrucción fuera del sistema educativo formal y tiene como características la falta de organización, la no utilización de métodos, carece de certificación, etc.

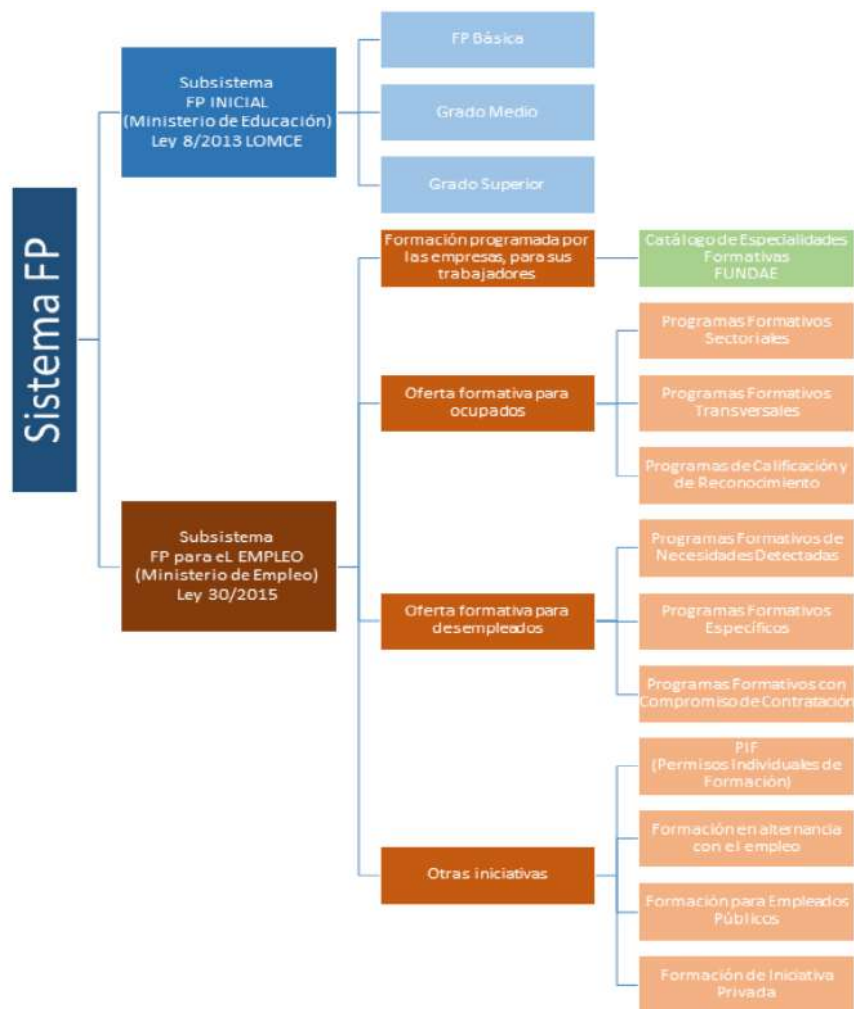
Por último, está la Formación Profesional para el Empleo, orientada tanto a empresas como a trabajadores ocupados o desempleados. Se trata de un conjunto de instrumentos y acciones que tiene como objetivo ofrecer una formación adecuada a las necesidades

formativas de los/as trabajadores/as y del mercado de trabajo de un momento dado.

El principal objetivo de la Formación Profesional es mejorar las competencias profesionales de quien las realiza, así como poder generar itinerarios de empleo, mejorar las posibilidades de incorporación al mercado de trabajo a aquellos/as trabajadores/as con dificultades, acreditar las competencias adquiridas mediante formación o experiencia laboral, actualización o incorporación de nuevas aptitudes, etc. En España, estos cursos están gestionados por el Servicio Público de Empleo (SEPE), en colaboración con la Fundación estatal para la Formación y el Empleo (FUNDAE) y los organismos de las Comunidades Autónomas correspondientes.

En este sentido, existen cuatro tipos de formación para el empleo:

- Formación subvencionada por las administraciones para trabajadores/as ocupados/as.
- Formación subvencionada por las administraciones para personas en situación de desempleo.
- Formación programada o bonificada por las empresas.
- Otras iniciativas de formación profesional para el empleo, como son la formación para empleados públicos, formación privada para la obtención de certificados de profesionalidad, etc.



Tal y como se ha podido observar, el fin último de la Formación Profesional es mejorar la empleabilidad de los trabajadores. Esto se debe al hecho de que en un mundo cada vez más globalizado, caracterizado por la expansión del mercado laboral y económico, en el que se está haciendo y se seguirá haciendo una fuerte apuesta por los avances tecnológicos, se les reclama a los/as trabajadores/as una alta capacidad de adecuación y adaptación a dicho mercado, tan cambiante y en constante evolución. Los/as trabajadores/as no son ajenos a estas nuevas necesidades y exigencias. Y he aquí donde entra el concepto de empleabilidad, un término bastante difícil de definir, usado por muchos desde un sinfín de puntos de vista. Para este apartado, tras una comparación de las distintas definiciones que se le han dado al concepto a lo largo del tiempo, la que mejor se adapta es la siguiente: la empleabilidad, desde una perspectiva individual, *“hace referencia al conjunto de competencias que una persona posee, que le permiten acceder a un empleo y mantenerlo, satisfaciendo sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo”* (Suárez. B, 2016)

### 3.2 OFERTA FORMATIVA DEL SISTEMA EDUCATIVO RELACIONADA CON EL SECTOR

Dentro de la oferta formativa que se oferta, como ya se ha señalado anteriormente, se encuentran dos modelos: la formación reglada y la no reglada. Así pues, siguiendo el sistema educativo, a

continuación, se expone la formación en relación al sector del tratamiento de residuos que se oferta en Castilla-La Mancha.

### FORMACIÓN REGLADA

Uno de los problemas en relación con la formación de este sector es que no existe una formación reglada enfocada a la gestión de residuos, sino que son carreras y grados de otras ramas que tienen salida profesional en el sector. En especial son las carreras que tienen que ver con la química (ciencia) y la mecánica (electrónica).

Visto el mapa ocupacional, se van a exponer a continuación las carreras universitarias que tienen salidas laborales en el mundo de la gestión de residuos. Hay que tener en cuenta que en Castilla-La Mancha imparten clase dos universidades de forma presencial, con algún curso, grado o máster online, la UCLM y la Universidad de Alcalá, en su campus en Guadalajara, y la UNED, que da sus clases a distancia. En este caso, en el campus de Guadalajara (UAH) no se imparte ninguna carrera que se relacione o que tenga salidas laborales en la gestión de residuos.

Los grados que pudieran tener salidas en la gestión de residuos son:

- Biotecnología (UCLM: Albacete)

- Agrícola y agroalimentaria (UCLM: Albacete y Ciudad Real)
- Eléctrica (UNED//UCLM: Albacete, Almadén, Ciudad Real y Toledo)
- Electrónica industrial y automática (UNED//UCLM: Albacete, Ciudad Real y Toledo)
- Ingeniería mecánica (UNED//UCLM: Albacete, Almadén y Ciudad Real)
- Ingeniería química (UCLM: Ciudad Real)
- Química (UNED//UCLM: Ciudad Real)
- Ciencia y tecnología de los alimentos (UCLM: Ciudad Real)
- Ciencias Ambientales (UNED//UCLM: Toledo)
- Bioquímica (UCLM: Toledo)
- Tecnología Industriales (UNED)

Los masters que pudieran tener salidas en la gestión de residuos son:

- Ciencias y tecnología química (UNED)
- Ciencias agroambientales y agroalimentarias (UNED)
- Ingeniería Industrial (UNED)
- Ingeniería química (UCLM: Ciudad Real)
- Innovación y desarrollo de alimentos de calidad (UCLM: Ciudad Real)



- Interuniversitario en Física y Matemáticas (UCLM: Ciudad Real)
- Sostenibilidad ambiental (UCLM: Toledo)
- Crecimiento y desarrollo sostenible (UCLM: sin presencialidad)

De la Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM), es en el campus de Ciudad Real en el que más grados, sobre todo ingenierías, y masters se imparten, al contrario que en Cuenca o Guadalajara, provincias en la que la oferta universitaria en relación con el objeto de estudio es prácticamente nula, inexistente. Las carreras de ciencias relacionadas con el sector se reparten a partes iguales entre Ciudad Real y Toledo y el doble grado en ingeniería agrícola y agroalimentaria y en biotecnología se imparte en la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Agrónomos y de Montes de Albacete. Teniendo en cuenta el hábitat, la formación universitaria se centra principalmente en las capitales de provincias, que es donde se encuentran los campus de la UCLM, a excepción de Almadén, considerado zona urbana, en el que se imparten el grado de Ingeniería Eléctrica y el de Ingeniería Mecánica. Ambos se llevan a cabo en la Escuela de Ingeniería Minera e Industrial de la localidad.

### Oferta formativa universitaria por provincias



Datos a partir de las webs de las universidades. Creación propia

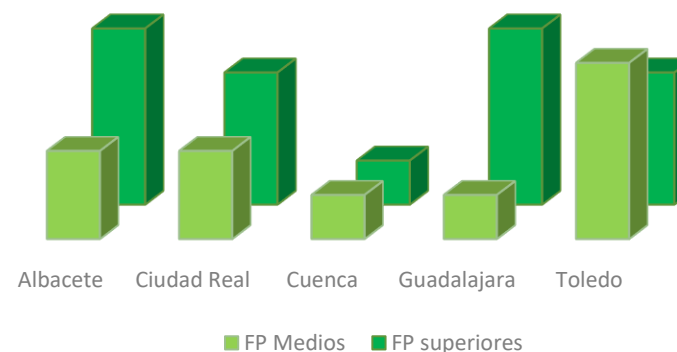
Por otro lado, la oferta de Formación Profesional es bastante escasa y con planes de estudios ambiguos de lo que viene siendo el objeto de estudio. En toda la comunidad autónoma solo hay tres grados de FP medios que se puedan relacionar con el tratamiento de residuos: Operaciones de laboratorio- solo se desarrollar en el instituto Andrés de Vandelvira en Albacete y en el Instituto Leonardo Da Vinci de Puertollano-, Planta Química- que exclusivamente se desarrolla en el instituto Leonardo Da Vinci de Puertollano- y Mantenimiento

electromecánico. Este último se oferta en todas las provincias salvo en Ciudad Real. Es más, en esta provincia solo se organizan grados medios de ciencias; ambos se llevan a cabo en institutos de Puertollano. La mayoría de la oferta de FP medios, un 99%, recae en zonas urbanas y capitales de provincia, mientras que tan solo un 1% se desarrolla en zonas semi rurales (Mora, Toledo). En Toledo se oferta el mismo grado en 4 institutos diferentes.

En FP superiores la oferta es mayor, 6 grados, en su gran mayoría de la rama de ciencias y relacionados con la química, repartidos a lo largo de toda la región, aunque la mayor parte, por no decir todos, sigue impartándose en las zonas urbanas. Donde más se llevan a cabo es en Ciudad Real, seguida de Albacete y Guadalajara, Toledo y, por último, Cuenca. El único lugar con menos de 10.000 habitantes con oferta formativa superior en el sector residuos es Motilla del Palancar, provincia de Cuenca, grado de automatización y robótica industrial. Es importante destacar también el grado superior de Química Ambiental. De formación básica no existe ninguno.

Destacar el curso de especialización en digitalización del Mantenimiento Industrial, que se imparten en el instituto IES Don Bosco de Albacete (ciudad) y en el IES Universidad Laboral de Toledo (ciudad), ya que no se rige exactamente por las mismas normas de las formaciones profesionales.

### Oferta FP por provincias



Datos a partir del portal de educación JCCM. Creación propia

### FORMACIÓN NO REGLADA

La formación no reglada está dirigida a ocupados/as y desempleados/as, así las personas tanto en situación de desempleo como empleadas o autónomas pueden seguir formándose. En lo que concierne al tratamiento de los residuos, en la actualidad, solo se imparte un Certificado de Profesionalidad para desocupados en Albacete capital, en el que se le da prioridad en la matriculación a personas desempleadas. El curso es sobre “Gestión de residuos urbanos e industriales” y lo lleva a cabo por la Asociación AMIAB, dura 400 horas, es presencial y se necesita un Nivel 2 formativo. Las



ocupaciones relacionadas con el curso son la de operadores de planta de tratamiento de residuos sólidos urbanos y la de operadores en instalaciones de tratamiento y eliminación de residuos (excepto los radiactivos). El plan de estudios está pensado para abarcar todas las fases del proceso de gestionar residuos, desde su recogida hasta su eliminación. El programa cuenta con un módulo sobre inserción laboral, sensibilización medioambiental y en la igualdad de género. No se imparte nada en riesgos laborales ni tampoco en riesgos laborales de cara al COVID19.

Menos especializado, en Navalcán, localidad de la provincia de Toledo, se desarrolla el Certificado de Profesionalidad de “Limpieza en espacios abiertos e instalaciones industriales”. Enfocado más para desempleados, dura 245 horas, es presencial y se necesita un Nivel 1 formativo. Lo lleva a cabo el Ayuntamiento del municipio en su casa de la cultura (podría ser que este curso este implantado en un taller de empleo local). La ocupación relacionada con el curso es la de barrendero. Al igual que en el otro curso, uno de los módulos está enfocado a la inserción laboral, sensibilización medioambiental y en la igualdad de género. No se imparte nada en riesgos laborales ni tampoco en riesgos laborales de cara al Covid-19.

Los cursos no especifican cómo protegerse ya no del Covid-19, que también, sino de otras enfermedades que pueden derivar de llevar a cabo las tareas asignadas sin protección (un ejemplo sería el asma laboral) lo que constituye una laguna en la formación de los/as trabajadores/as para el buen desempeño de sus funciones. La prevención de riesgos está apoyada por el convenio estatal de la gestión de residuos, mencionada en el apartado salarial, en su artículo 22 sobre seguridad y salud en el trabajo. Dicho apartado recalca que las empresas están obligadas a informar periódicamente a todo el personal de los resultados de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención. En materia de formación defiende que “la empresa garantizará la formación teórica y práctica para los trabajadores/as afectados, acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de riesgos [...] La formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento de aquellas del tiempo invertido en la misma. Dicha información se consultará previamente a los delegados de prevención”. Si es que tuvieran delegados de prevención pues se reparte 1 por cada 25 trabajadores o fracción de la empresa de hasta 100 trabajadores.

La Consejería de Economía, Empresas y Empleo ha sacado otra vía para conseguir Certificados de Profesionalidad a partir de una evaluación de la experiencia laboral de los/as trabajadores/as. En su Orden 22/2021, de 22 de febrero, abrió procedimientos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral o de vías no formales de formación. De los aprobados en esta orden no hay ninguno que acredite la experiencia laboral de los trabajadores de la gestión de residuos.

Asimismo, existen cursos con Certificados de Profesionalidad en centros y entidades de teleformación, cuyas planificaciones pueden encontrarse a través del buscador del SEPE. Sin embargo, tampoco existe ningún curso sobre el sector de la gestión de residuos en Castilla-La Mancha. De forma online, hay empresas y entidades privadas, sobre seguridad y respeto medioambiental, química y otras formaciones con salidas profesionales en la gestión de residuos, que están al alcance de todos los trabajadores y personas interesadas.

Por último, es imprescindible que los conductores de camiones de basura y los transportistas estén en posición del CAP (Certificado de Aptitud Profesional) y del permiso de circulación pertinente (C1, C1+E, C, C+E, D1, D1+E, D, D+E). Si la mercancía que se transporte es peligrosa, tendrá que tener, junto a los requisitos ya expuestos, el permiso ADR básico que

habilita a transportar en vehículo no cisterna cualquier tipo de material peligro excepto explosivo y radiactivo durante 5 años. Para obtener la autorización básica ADR primeramente se debe realizar un curso en un centro de formación homologado y después superar una prueba teórica en la DGT. Si se necesitara transportar residuos peligrosos en cisterna o material explosivo o radiactivo se tendría que hacer una ampliación de la autorización básica de ADR.

#### **SINDICATO**

Desde La Unión General de Trabajadores/as, por un lado, guían y apoyan a los/as trabajadores/as en todo lo posible para intentar mejorar sus condiciones laborales y, por otro, organiza cursos y campañas de concienciación sobre la importancia de los modelos de producción y gestión de los residuos a partir de las 3R, la economía circular y la defensa del medioambiente.

Los sindicatos tienen esencial importancia para los trabajadores/as de la gestión de residuos. Según una nota de prensa de UGT, a fecha de 2016, el tratamiento de residuos “es un sector con una mano de obra intensiva, donde el factor humano es fundamental, ya que representa una media entre un 60 y un 80 por ciento del coste total del servicio. El índice de afiliación de los trabajadores y trabajadoras es muy elevado, situándose en el entorno del 70%.

### ***PATRONAL***

Según su página web, la Federación Española de la Recuperación y el Reciclaje (FER) agrupa “los intereses del sector del reciclaje de residuos y los defiende en los diferentes ámbitos económicos, sociales y ambientales a nivel nacional e internacional”. En su mayoría está compuesta por hombres, fundada hace más de 30 años. Organiza cursos que tiene que ver con la gestión de residuos, 100% bonificables, para toda España, como el curso de traslado de residuos dentro del estado español atendiendo a la normativa vigente, de modalidad online.

Después, FER e INDESPRE han organizado un curso online para los/as trabajadores/as sobre las medidas preventivas tanto en riesgos laborales como en higiene y prevención contra la Covid-19, de forma online con vídeos explicativos y evaluaciones, obteniendo un diploma justificando haber realizado la formación. Su duración es de 6 horas y tiene un coste de 45 euros. No otorgan Certificados de profesionalidad.

### ***DIRECCIÓN GENERAL DE ECONOMÍA CIRCULAR***

Durante marzo de 2021, la DG de Economía Circular estuvo impartiendo el curso “Últimas novedades técnicas y normativas en calidad e impacto medioambiental” de forma telemática. Dicho curso, que se encuentra dentro del Programa de Formación Específica 2020 de la Junta de

Comunidades de Castilla-La Mancha y que hasta entonces no se había podido llevar a cabo, contó con la participación de 10 ponentes provenientes de diferentes empresas del sector y unos 50 participantes. Duró 8 días.

El temario se dividió en 4 bloques: Evaluación ambiental, autorización ambiental integrada y mejoras técnicas disponibles, calidad del aire y contaminación atmosférica y, por último, gestión de residuos. La empresa EMGRISA fue la encargada de explicar todo lo relacionado con el tratamiento de residuos desde su experiencia gestionando los residuos de la localidad de Alcázar de San Juan, provincia de Ciudad Real. En su página web no queda claro si se llevarán a cabo más ediciones.

No obstante, se está llevando a cabo la iniciativa “Punto Vivo”. Este proyecto busca acercar los puntos limpios a la ciudadanía castellanomanchega, para que, a pesar de la poca densidad de población, los habitantes de la región reciban un servicio de gestión de sus residuos cercano y accesible. De esa forma, se favorece a las actividades sociales y ambientales, incluso proporcionando formación, jornadas, talleres y cursos.

Gracias a la Dirección General de Economía Circular y las campañas de sensibilización de Junta, las futuras generaciones acabarán por desarrollar una economía sostenible.

### ***ASOCIACIONES SIN ÁNIMO DE LUCRO: LOS CASOS DE ECOEMBES Y CRUZ ROJA***

Actualmente, en Castilla-La Mancha hay dos organizaciones sin ánimo de lucro que están jugando un papel bastante destacable en lo referente al cuidado del medioambiente, especialmente en la correcta gestión de los residuos: Ecoembes y Cruz Roja.

Desde su nacimiento en 1996, Ecoembes ha tenido como objetivo contribuir a minimizar el impacto tan negativo que tiene los residuos de envases en el ecosistema. A día de hoy, esta organización proporciona formación en defensa de ese objetivo, anunciando los cursos en su página web de forma que todos/as los/as interesados/as puedan apuntarse. Pero, además, ha creado su propio campus virtual en el cual se oferta formación en materia de economía circular: TheCircularCampus.

“Un espacio de conocimiento y formación superior en economía circular y envases para contribuir a la sostenibilidad ambiental alcanzando la circularidad de los envases [...] a través de la información, la formación y la participación dirigida a directivos y técnicos de las empresas que forman parte de Ecoembes”, así lo describe en su página web, como una plataforma participativa en la que encontrar información relevante sobre la actualidad de la economía circular,

estudios, recursos, cursos y programas. También se utiliza para dar visibilidad a las novedades y a la buena praxis del reciclaje.

Cruz Roja también ofrece cursos online sobre residuos y el correcto reciclaje de estos, que se realizan desde su campus virtual. Dos ejemplos de ellos son la formación de buenas prácticas del reciclaje de los envases en el lugar de trabajo y la formación de envases y residuos, la primera enfocada para cualquier trabajador/a independientemente de su sector y el segundo está más centrado en el sector y sus aspectos más fundamentales (economía circular, 3Rs, cambio climático, sensibilización medioambiental, etc.), tiene una duración de 30 horas a lo largo de máximo 1 mes y medio, para mayores de 18 años y una matrícula de 102 euros.

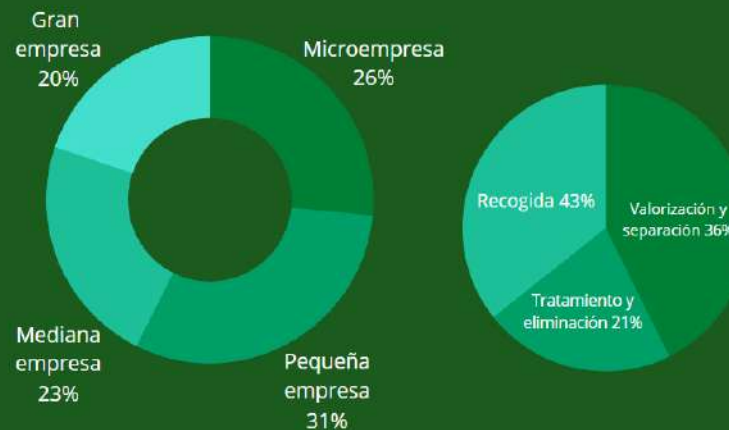
Apostando además por el empleo y la formación de los/as trabajadores/as, en su labor por ayudar a las personas en edad de trabajar y a aquellos colectivos más vulnerables a conseguir un futuro mejor, la asociación oferta planes para facilitarles el camino. Cruz Roja España, dentro de su campaña *Reto Social Empresarial*, consigue este propósito. En Torija (Guadalajara), gracias a CR, un buen número de trabajadores/as consiguió su actual puesto de trabajo en la planta de tratamiento de la localidad, a parte de recibir formación en residuos.

#### 4. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Para conocer la opinión de los/as trabajadores/as con respecto al contexto socioeconómico de su sector en general, a la situación formativa (apartado en el que se incluyen tanto las demandas como las carencias de formación, de su predisposición e interés en acciones formativas relacionadas con su sector o conocimientos transversales) y otras problemáticas excepcionales a las que han tenido que hacer frente, refiriéndose con ello al Covid19, se ha llevado a cabo una encuesta con 51 preguntas acerca de estas cuestiones aquí planteadas. Hay que tener en cuenta en este apartado que no solo se ha realizado dicho cuestionario a trabajadores/as de empresas privadas, sino también de la administración pública como, por ejemplo, operarios de puntos limpios.



166 participantes en total

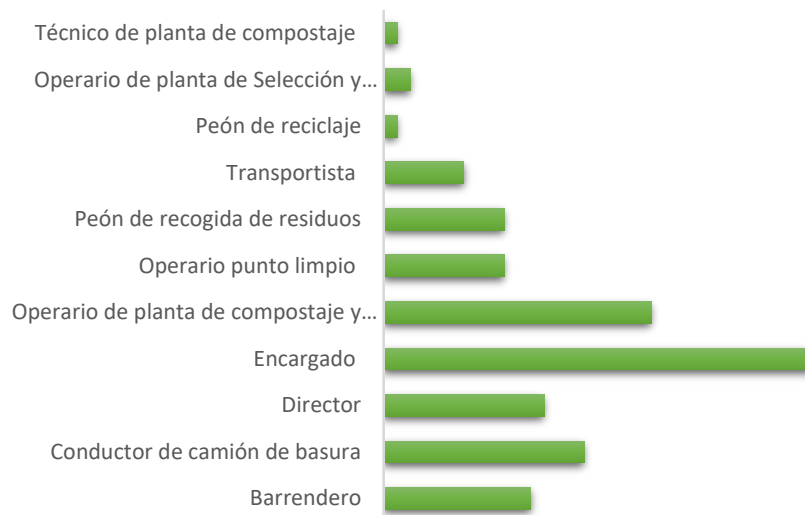


**Objetivo 3:** Obtener una visión actual del empleo del sector y de cada uno de los subsectores

Tras este pequeño contexto sobre las características de los diferentes grupos sociales que han sido objeto de estudio y han realizado el cuestionario, a continuación, se va a analizar la encuesta de acuerdo a los objetivos marcados por el proyecto.

Teniendo en cuenta todos los puestos de trabajo que componen el sector, así quedaría reflejado el mapa ocupacional del sector.

## MAPA OCUPACIONAL (ENCUESTA)



A parte estas ocupaciones, el sector cuenta con otros puestos de trabajo para los que se necesitan otro tipo de conocimientos (formación transversal) como son los departamentos de administración o de prevención de riesgos laborales. Dentro del porcentaje que suponen en este cuestionario, un 31%, entorno al 60% ocupan puesto de administración, la mayoría de ellas mujeres, representando un 75% de las administrativas.

En lo referente a la experiencia de los y las encuestados y encuestadas, hay pocos trabajadores y trabajadoras que tengan menos de 10 años de experiencia, aunque las cifras varían dependiendo del subsector que se observe. En los tres coinciden en que algo más de la mitad de las plantillas llevan mínimo 10 años trabajando en residuos; en lo que viene siendo la recogida de residuos suponen un 61%- en dicho subsector, además, apenas un 6% de las plantillas tienen menos de 1 año de experiencia. Según estas cifras, pudiera entenderse que el sector residuos realmente es un sector estable, en el que hacer carrera y con contrataos de larga duración, al contrario de la idea preconcebida que se tiene sobre que es un sector de paso.

Refutando la hipótesis anterior, se suma la tipología de contrato. Un alto porcentaje de los contratos que se firman en el sector residuos son de carácter indefinido, mientras que en menor medida se realizan contratos temporales o en prácticas. Tan solo el 7.83% son autónomos.





Muy pocos son los que cobran menos de 500€. Por lo general, los sueldos se mueven entre los 1001€ y 1501€. Los empleados y las empleadas que ganan de 500€ a 1000€, salvo alguna rara excepción, tienen contratos de jornada parcial. (las medias jornadas son únicamente el 18.75%).



El 59% cobra entre 1001€ a 1500€



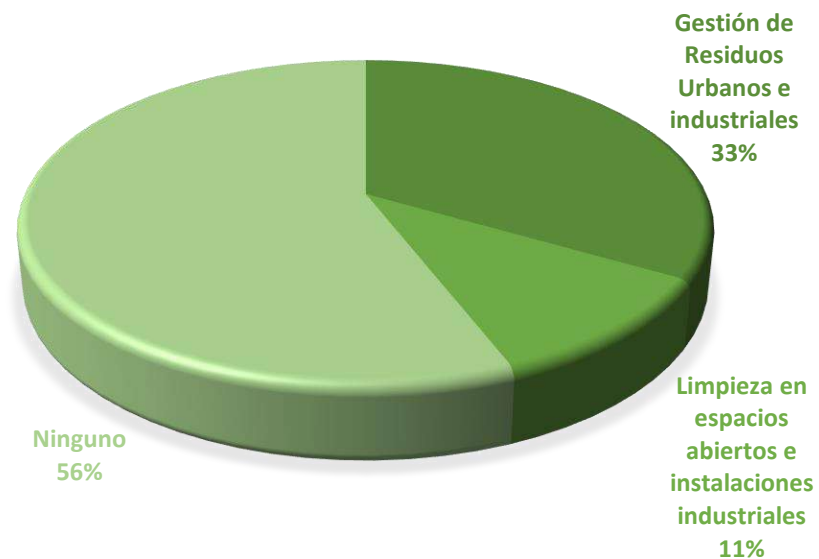
Tan solo el 1% cobra menos de 500€

**Objetivo 4:** Determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de trabajadores vinculados al sector, así como los subsectores que lo conforman

Entrando en el tema de la formación de las personas trabajadoras en residuos, casi todos los/as trabajadores/as tienen estudios finalizados, al menos la enseñanza obligatoria. De acuerdo con la categorización por rango de edad que se ha hecho en el apartado anterior, la mayoría de ellos y ellas estudiaron la EGB en el plan educativo marcado por la Ley educativa de 1970. Después, y en menor medida, algunos/as decidieron realizar estudios universitarios o participar en FP y grados medios y superiores.

Fuera de la enseñanza formal, más de la mitad de los encuestados y de las encuestadas no conoce ninguno de los dos Certificados de Profesionalidad que se imparten, correspondiendo a un 56%. Por otro lado, de sendos certificados, el más conocido es el de gestión de residuos urbanos e industriales (el 33% de los/as encuestados/as conoce este curso de formación) mientras que la formación de limpieza en espacios abierto e instalaciones industriales apenas se conoce (tan solo el 11% saben de la existencia de dicho certificado). Asimismo, llama la atención que muy pocas personas trabajadoras del CNAE 381, recogida de residuos, que engloba a los responsables de la limpieza viaria (barrenderos), no conozcan el certificado de limpieza en espacios a abiertos.

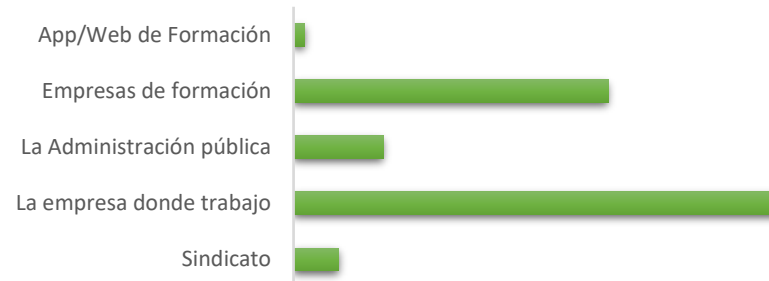
## % CONOCIMIENTOS CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD CNAE 38



**Entorno al 11% de los/as empleados/as de recogida de residuos (CNAE 381) conoce el certificado de limpieza de espacios abiertos**

Así pues, el 49% de los trabajadores y las trabajadoras del sector han realizado algún tipo de formación con respecto al sector. De este porcentaje se bifurcan dos vertientes: o bien la formación se la ha ofrecido su propia empresa o por el contrario han hecho cursos formativos ofertados por empresas dedicadas a la formación o la administración pública, como los certificados de profesionalidad, en colaboración con otras instituciones- por ejemplo, en cooperación con Cruz Roja-. Esta última acción formativa suele ir enfocada a la búsqueda activa de empleo, utilizándose como vía para llegar a las empresas del sector y conseguir un contrato con alguna de ellas.

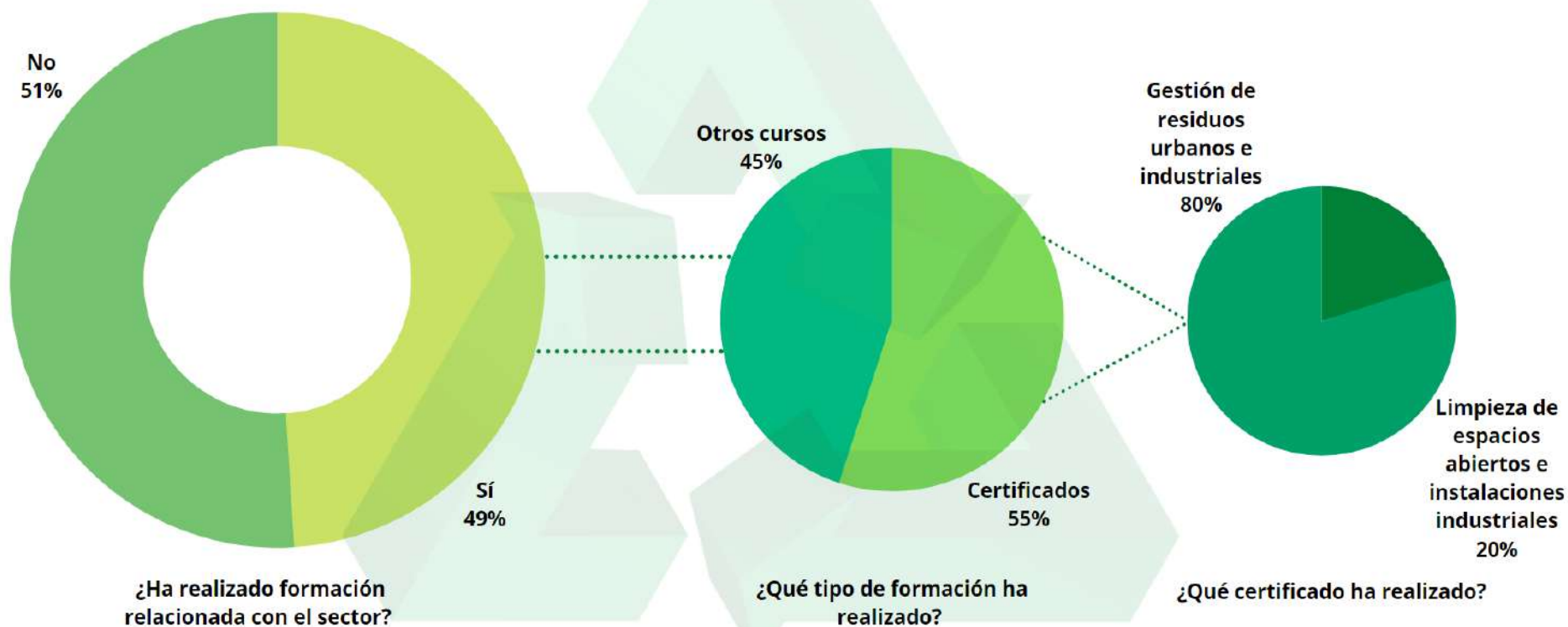
## ORGANISMO FORMADORES



De todos/as los/as trabajadores/as que habían realizado un certificado de profesionalidad, el 20% ha participado en el de Limpieza de espacios abiertos e instalaciones industriales. Por el contrario, siendo además el “más popular” de los dos, el 80% ha hecho el de Gestión de Residuos Urbanos e Industriales.





## Realización de formación no reglada



A parte de haber realizado cursos en residuos también han participado en formaciones consideradas transversales para el sector, como en informática, prevención de riesgos, logística, etc.

**Objetivo 6:** Dar respuesta a las necesidades de formación que se demanda por parte de los trabajadores del sector

Para dar respuesta a las necesidades formativas primero hay que analizar los motivos que llevan a los trabajadores y las trabajadoras a participar en acciones formativas. Según los datos obtenidos en la encuesta, los tres motivos principales, en orden descendente, son: la mejora profesional, la mejora de la cualificación y/o actualizar conocimientos y el interés y la motivación personal. Los índices de respuesta demuestran que sí existe un interés real de los trabajadores por realizar cursos y seguir aprendiendo, en su mayoría, porque también hay quienes realizan las formaciones obligados por la empresa.

-  El 61% tiene interés en recibir formación
-  El 19% no tiene interés en recibir formación

## Motivos para la formación



Las acciones formativas que más interesan a los trabajadores y a las trabajadoras del sector son las que están relacionadas directamente con el puesto de trabajo que desempeñan y, en segundo lugar, sobre otro puesto de trabajo del mismo sector, mientras que hay reticencias por los conocimientos transversales. Dentro de ese desinterés, existe cierta disposición a recibir formación en informática.

Desarrollo sostenible y Agenda 2030, cambios de normativa de los residuos, gestión de residuos peligrosos, gestión de residuos de construcción, nuevas tecnologías aplicadas a la gestión de residuos y la automatización de sector también son temas que interesan a los/as trabajadores/as. A parte, quieren formarse en marketing y en primeros auxilios.

**Objetivo 8 y 9:** Detectar debilidades y carencias de la oferta de formación. Detallar demandas formativas de los trabajadores del sector de residuos en todas sus diferentes ocupaciones

Si existe tanto interés por parte de las plantillas en la formación, ¿por qué se participa tan poco? ¿qué impedimentos existen para no realizar cursos u otro tipo de acción formativa? Los datos obtenidos dictaminan que muchos/as ni tan siquiera conocen la oferta existente y, además, la falta de la misma enfocadas a las necesidades del sector. Otras de las dificultades que encuentran es compaginar los horarios de trabajo con los de formación- en algunos casos el problema reside en que no se computan las horas invertidas en formación o que esta debe realizarse fuera del horario laboral a pesar de ser impartida por la propia empresa, como en los turnos de noche.

## Impedimentos para formarse

1º No conozco ni me ofrecen cursos de formación

2ª Dificultad horaria

3ª Falta de oferta formativa con las necesidades formativas del sector



En cuestión de carencias formativas, se ha señalado que las competencias más importantes para trabajar en el sector tienen que ver con conocer la clasificación de materiales y residuos y sus características y saber cómo proceder con cada residuo en las diferentes fases de su gestión. Curiosamente, ambas competencias, en opinión de los/as encuestados/as son las que más se deberían de potenciar, siendo por ende las que tienen mayor demanda. Sin embargo, todas ellas han tenido un elevado nivel de votación.

## Habilidades a potenciar



Saber cómo proceder con cada residuo en las diferentes fases de su gestión



Conocer la clasificación de materiales y residuos y sus características



Prevenir riesgos y reconocer los peligros asociados a la actividad



Recuperar, reutilizar y clasificar los materiales para su aprovechamiento posterior o, por el contrario, eliminarlos



Tener conciencia de la trascendencia de los residuos en el medioambiente



Conocer los protocolos acerca de los residuos peligrosos para evitar su propagación por el ambiente

A nivel genérico, en resumidas cuentas, la mayoría de las personas trabajadoras que han recibido formación está satisfecha o muy satisfecha con la misma, además de con los formadores, el coste y los horarios de esta. En las seis preguntas de satisfacción sobre la formación recibida, casi ninguno de los trabajadores y las trabajadoras encuestados y encuestadas respondió estar insatisfecho o poco satisfecho con las características anteriormente mencionadas de los cursos de aprendizaje.

**Objetivo 10:** Adecuar la oferta formativa a los trabajadores del sector residuos.

Para poder ofertar una formación que cumpla las exigencias de los/as empleados/as de residuos, y tras conocer las competencias que desearían adquirir o potenciar, es importante averiguar las preferencias de las características de esta: modalidad, horarios, cantidad de días, etc.

Las preferencias, según los resultados, son las siguientes. La mayor parte prefiere que la formación sea de carácter presencial- en este sentido, las respuestas son bastante variadas y los porcentajes no equidistan mucho los uno de los otros -, en horario de trabajo, por la mañana y entre semana. En lo referente a las horas de formación, los encuestados y las encuestadas priorizan las formaciones de menos de 5 horas frente a las de más de esta cantidad.

# PREFERENCIAS

## MODALIDAD

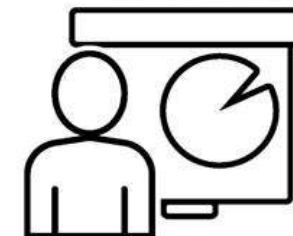
Presencial 38%  
Online 32%  
Mixto 18%  
Indiferente 12%

## FRANJA HORARIA

Por la mañana 47%  
Por la tarde 24%  
Indiferente 24%  
Por la noche 5%

## HORARIO

En horario de trabajo 54%  
Fuera del horario de trabajo 26%  
Indiferente 20%



## HORAS

Menos de 5h 40%  
Indiferente 33%  
Más de 5h 27%

## DÍAS

Entre semana 76%  
Indiferente 15%  
Fin de semana 9%



**Objetivo 11:** Abordar la influencia de las nuevas tecnologías en las necesidades formativas de los trabajadores del sector.

La actividad del sector residuos se está viendo muy influenciada por las nuevas tecnologías, que no paran de modernizar la maquinaria y las herramientas del sector (un ejemplo de ello son los contenedores de carga lateral, facilitando las maniobras a la hora de recoger los residuos). Antes, al comienzo del análisis cualitativo, se ha podido observar que la mayoría de las personas trabajadoras en residuos tiene un rango de edad bastante elevado, por lo que es lógico pensar que existe una brecha digital que repercute en una baja alfabetización de las TICS. Abordando y contextualizando este tema, el 83% tiene conexión a internet frente a un 17% que no la tiene. Los dispositivos más utilizados para navegar son el móvil y el ordenador.

Por otro lado, el 39% de los/as encuestados/as ha recibido formación en TICS, informática y nuevas tecnologías, mientras que el 61% no ha recibido formación en este ámbito, no obstante, el 73% está interesado en recibir formación en en informática y nuevas tecnologías frente a un 27% que tiene cero interés. Un alto porcentaje de los/as encuestados/as considera que las TICS tienen importancia a la hora de trabajar, casi el 80%.

En contraposición, la mayoría considera que tiene un gran manejo de las nuevas tecnologías y son bien pocos los que consideran que no tienen ningún tipo de noción con respecto a lo digital.



**Objetivo 13:** Adecuar las competencias de los/as trabajadores/as del sector a las circunstancias sanitarias actuales

En los últimos meses, la gestión de los residuos ha ido cobrando un papel protagonista en la lucha contra la pandemia de Covid-19, lo que implica las plantillas de las empresas del sector han necesitado cierta formación para relajar su trabajo de forma segura, tanto para no ponerse a ellos mismos en riesgo de contagio como para proteger a la ciudadanía de la infección. No obstante, el 61% de los/as encuestados/as no ha recibido formación en prevención de riesgos laborales sobre el Covid-19.

Los principales encargados de ofrecer información sobre el Covid-19 fueron las propias empresas, seguidas por empresas de formación específicas, sindicatos y, por último, la administración pública. El 60% de los/as participantes del cuestionario considera que su empresa le ha proporcionado la información necesaria; el porcentaje restante se reparte: me proporciona formación, pero me gustaría que me proporcionara más (13%), no me proporciona la suficiente información (13%) y no me proporciona ningún tipo de formación (14%). De igual modo, el 64% cree que tiene toda la formación necesaria para poder realizar su trabajo correctamente de cara al covid19; al 16% le gustaría tener más; y el 20% no tiene suficiente o ninguna formación para enfrentarse al covid19 durante su jornada laboral.

## 5. ANÁLISIS CUALITATIVO

A continuación, se presentan los resultados extraídos a partir de la puesta en práctica de las técnicas metodológicas cualitativas de recogida y análisis de la información (entrevista en profundidad y focus in group).

Todos los resultados pretenden dar respuesta a los objetivos-generales y específicos- de los que partía la investigación. Para el correcto análisis de los mismos, se han utilizado dos mecanismos:

- En primer lugar, una codificación siguiendo los objetivos específicos, las categorías y las subcategorías, y las preguntas y respuestas que refieren a cada parte de la codificación. Se ha realizado una codificación distinta (aunque siguiendo los mismos objetivos) por cada perfil de entrevistados. La tabla que se ha seguido para este análisis puede encontrarse en el apartado de Metodología, así como la explicación de los perfiles. Asimismo, puede encontrarse la codificación en sí misma en el apartado de los Anexos.
- En segundo lugar, un análisis exhaustivo de la formación, siguiendo también la lógica de perfiles, pero sobre todo según característica concreta de formación, problemática, y propuestas de mejora de estas.

## RELACIÓN DE PERSONAS ENTREVISTADAS

	Recogida de residuos	Tratamiento y eliminación	Valorización
TRABAJADORES/AS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajador de empresa de recogida de residuos y delegado sindical. Mediana empresa. Albacete</li> <li>Conductor de recogida y presidente de comité de empresas. Gran empresa. Toledo</li> <li>Encargado de la flota de vehículos de la recogida de residuos. Gran empresa. Toledo</li> <li>Conductor de camión de recogida de residuos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajadora de la planta de tratamiento. Guadalajara</li> <li>Conductor mecánico de planta de reciclaje y delegado sindical. Gran empresa. Albacete</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Peón especialista en planta de selección (trabajó también en la recogida). Toledo</li> <li>Trabajador de planta de selección. Gran empresa. Toledo</li> </ul>

	urbanos. Gran empresa. Ciudad Real		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajador de ecoparque (recogida, transferencia, tratamiento y eliminación). Toledo</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Técnico ambiental del ayuntamiento de La Roda. Albacete</li> </ul>		
UGT	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vicente Pozuelo, Colaborador de la Federación de Servicios Públicos y en la negociación colectiva de los convenios del sector residuos</li> </ul>		
INSTITUCIONES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerente de Adesiman, Federación del Desarrollo de La Sierra y Mancha Conquense. Cuenca.</li> <li>Concejal de servicios de limpieza, parques y jardines y patrimonio de Villanueva de los Infantes. Ciudad Real</li> <li>Técnico de Innovación, Medioambiente y Calidad de FEDA y AGESAM. Albacete</li> <li>Secretario del ayuntamiento de Tébar. Cuenca</li> </ul>		



<b>EMPRESARIOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerente de “Oliver Cauchos” (recogida, reutilización y clasificación). Microempresa. Albacete</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerente de Gestión Alimentaria Sostenible (recogida y gestión de residuos orgánicos). Toledo</li> <li>• Gerente de recuperaciones IRECO. Microempresa. Cuenca</li> </ul>
<b>FORMACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profesor de cursos y certificados de profesionalidad relacionados con el sector residuos. Toledo-Guadalajara</li> <li>• Coordinador de certificado de profesionalidad de limpieza viaria y limpieza industrial. Navalcán. Toledo</li> <li>• Estudiante de Certificado, actual trabajadora. Toledo</li> <li>• Estudiante de certificado, actualmente no trabaja para el sector. Toledo</li> <li>• Estudiante de certificado de profesionalidad de limpiezas y gestión de residuos, actualmente en paro. Toledo</li> </ul>	
<b>OTROS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de formación CEOE-CEPYME Cuenca</li> <li>• FUNDAE Castilla-La Mancha</li> </ul>	

## RELACIÓN DE PERSONAS PARTICIPANTES EN EL GRUPO DE DISCUSIÓN

	Recogida de residuos
TRABAJADORES/AS	<ul style="list-style-type: none"><li>● Conductor del camión de la basura y responsable del comité de empresas UGT. Hombre de entorno unos 60 años. Lleva mucho tiempo dedicándose a la recogida de residuos. (Tiene todos los carnets).</li><li>● Conductor del camión de la basura y, como dato adicional, se dedicó durante un tiempo a la limpieza viaria. Hombre de más de 55 años. Lleva mucho tiempo dedicándose a la recogida de residuos. 40 años en la basura.</li><li>● Peón de recogida de residuos. Hombre de aproximadamente unos 35 años, lleva bastante tiempo en España, pero no tanto trabajando en la recogida de residuos. Se encarga de parte de la prevención de riesgos laborales de su empresa.</li></ul> <p>*Los tres participantes pertenecen a una gran empresa de Toledo*</p>

## PÉRFIL 1. TRABAJADORES/AS DE LA GESTIÓN DE RESIDUOS

El primer perfil a analizar de la parte cualitativa del estudio serán los trabajadores y las trabajadoras de los tres subsectores que conforman la gestión de residuos en Castilla-La Mancha. Antes de empezar, destacar que la codificación de las tablas de este grupo se ha dividido en dos: por un lado, se ha enmarcado a los 5 trabajadores del CNAE 381 “recogida de basuras” y por el otro, juntos, el CNAE 382 y 383 “tratamiento y eliminación de residuos” y “separación de residuos y valorización”, respectivamente. Se ha seguido este método de codificación para tener una perspectiva más clara de las demandas de cada grupo de trabajadores/as. Las opiniones de los trabajadores y las trabajadoras de los CNAES 382 y 383 se han puesto en común ya que las características formativas son muy similares. La codificación del perfil quedaría de la siguiente forma.

El primer entrevistado, denominado a partir de ahora como *trabajador 1*, es un empleado de la recogida de residuos y delegado sindical de UGT de una gran empresa de Toledo; el siguiente entrevistado, denominado a partir de ahora como *trabajador 2*, es un conductor de recogida de residuos de una gran empresa de Ciudad Real; el tercer entrevistado, denominado a partir de ahora como *trabajador 3*, es un empleado de la recogida de residuos y delegado de UGT de una mediana empresa de Albacete; el cuarto entrevistado, a partir de ahora el *trabajador 4*, trabaja como jefe de taller de flota

de una gran empresa de Toledo; y por último, el quinto entrevistado, a partir de ahora denominado *trabajador 5*, es un conductor de recogida y responsable de comité de empresa de UGT de una gran empresa de Toledo. Eso con respecto a los trabajadores de la recogida de residuos, CNAE 381. A ellos se le suman otros dos trabajadores y otras dos trabajadoras de los CNAES restantes. El primer entrevistado de esta subcategoría y el sexto en total, denominado a partir de ahora *trabajador 6*, es un conductor mecánico de una gran empresa de Albacete; la séptima entrevistada, denominada a partir de ahora *trabajadora 7*, es una empleada de una gran empresa de tratamiento de residuos de Guadalajara; la octava entrevistada, denominada a partir de ahora *trabajadora 8*, es un peón especialista de una gran empresa de Toledo. Para finalizar con la codificación y mantener el anonimato de los participantes, el noveno entrevistado, denominado a partir de ahora *trabajador 9*, es empleado de una gran empresa de valorización, separación y tratamiento de Toledo.

**Objetivo 3:** Obtener una visión actual del empleo del sector y de cada uno de los subsectores

Partiendo de unas preguntas más personales para computar las variables más adelante, puede observarse que la mayoría de trabajadores y trabajadoras del sector entrevistados llevan alrededor de 20 años trabajando en el sector. De entre ellos, solo dos comenzaron a trabajar en el sector hace menos de 5 años. Esta

información nos indica que no suele ser un sector de paso, puestos de trabajo “puentes”. En otras palabras, son empleos estables y con capacidad de conservar a las personas que entran a trabajar, en unas condiciones laborales que suelen ser bastantes buenas. Según explican en sus experiencias, han sido buenas e incluso, en ocasiones, enriquecedoras. Los más veteranos coinciden en que el sector ha evolucionado paulatinamente para bien: camiones y herramientas mejores, que hace que cada vez se recicle más y mejor, mayor seguridad, mejores condiciones laborales, etc.

Para ellos, el sector se encuentra en un momento bueno, pero mejorable. La mayoría de los trabajadores de la recogida de residuos piensan que actualmente y, a líneas generales, el sector pasa por buenos tiempos. Pese a ello, creen que se podrían hacer ciertas mejoras como en maquinaria, modernizar (aún más) las herramientas con las que tienen que trabajar puesto que las que utilizan están muy viejas. “Ahora mismo estamos negociando convenios: tenemos problemas con la maquinaria y los camiones”, señala el *trabajador 2*, situación que el *trabajador 4* considera precaria y que también se da en su empresa: “la maquinaria es muy vieja, estamos esperando a que nos la cambien. Hablamos de una flota que tiene 14 años y que se utiliza todos los días”.

Por su parte, los/as trabajadores/as del tratamiento, separación, valorización y eliminación de residuos sí ven que su maquinaria se haya modernizado. No obstante, las opiniones se parten en dos

opuestos. Los *trabajadores 6 y 7* tienen una visión más optimista del sector, piensan que es importante y una gran labor social, mientras que, por otro lado, los *trabajadores 8 y 9* creen que tienen bastante que mejorar. “El reciclaje no debería estar gestionado por empresas que sacan un beneficio económico, debería estar gestionado por entidades que busquen un beneficio social y medioambiental”, recalca el *trabajador 9*.

A líneas generales los/as trabajadores/as se encuentran bien, aunque siguen luchando por mejorar sus condiciones de trabajo: tener más formación, trabajar con mejor maquinaria, disfrutar de los descansos que les corresponden, disminuir su carga de trabajo- lo que daría lugar a más contrataciones-, etc. Aunque todo depende del tipo de contrato que se tenga. Las personas trabajadoras indefinidas están más tranquilas que las que tienen un contrato temporal frente al repunté de una crisis económica.

De cara a las debilidades del sector, las ideas brindadas por los trabajadores y las trabajadoras son muy variadas y diferentes, abarcando un amplio abanico. El *trabajador 1* señala que uno de los mayores problemas a los que se enfrenta el sector es que los/as trabajadores/as tienen demasiada independencia: “nos permiten ir deprisa para acabar antes lo que supone un peligro en cuanto a la maquinaria que llevamos y aumenta el riesgo de sufrir accidentes”. Para el *trabajador 2* el problema reside en que cada vez se está privatizando más y externalizando los servicios de la recogida y

gestión de los residuos. El *trabajador 3* achaca estas a la competencia que existen dentro de las empresas del sector, lo que provoca que se busque cada vez a personas más preparadas, especializadas y competentes. El *trabajador 4* insiste en que es la maquinaria. El *trabajador 5* cree que parte de la debilidad del sector reside en la mala imagen que tiene el mismo e insiste en la necesidad de más cursos para que se conozcan bien las herramientas con las que se trabaja.

**Objetivo 4:** Determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de trabajadores vinculados al sector, así como los subsectores que lo conforman

La opinión de los trabajadores de las actividades de los CNAES 382 y 383 está más unificada. Los *trabajadores 7, 8 y 9* creen que el sector tiene que hacer freten a la poca concienciación que se tiene del mismo, de las consecuencias nocivas que tienen los residuos en el medioambiente y en la salud y, por consiguiente, mejorar las técnicas de reciclaje de todos los residuos, desde los hogares hasta que llegan a las cintas de triaje.

Todos y todas están de acuerdo en el que es un sector en el que invertir.

Para determinar las actuales característica y condiciones de la formación que tiene los trabajadores y las trabajadoras de la gestión de residuos en la región, lo primero que se les preguntó fue sin habían

hecho cursos de formación. De los 5 empleados entrevistados de la recogida de residuos, 4 de ellos habían recibido formación por parte de la empresa y tan solo uno de ellos había realizado el certificado de profesionalidad de gestión de residuos urbanos e industriales; de los/as 4 entrevistados de tratamiento, separación, valorización y eliminación de residuos, todos/as habían recibido formación de algún tipo. Una de las trabajadoras había realizado un curso con una entidad externa y gracias a las prácticas que ofrecía el curso consiguió su actual empleo.

Tantos unos como otros piensas que debería ser necesario tener algún tipo de formación relacionada con el sector para trabajar en el mismo, aunque, en la actualidad, las plantillas cuentan con personal que no ha hecho ningún tipo de curso de formación. A parte, los 9 entrevistados/as coinciden en que se necesitan unas nociones y conceptos básicos sobre la gestión de residuos para trabajar en el sector. Los trabajadores y trabajadoras más veteranos han tenido que aprender estas a través de la experiencia. Asimismo, a los entrevistados a los que se les preguntó acerca de si la empresa daba formación a los trabajadores que entraban nuevos, dijeron que sí, incluso hay en empresas en el que se les asigna un veterano con papel de tutor.

Volviendo al tema de las nociones básicas, a quienes se les preguntó por formación en residuos peligrosos, todos/as negaron haber recibido formación en relación a estos. Conforme a los conocimientos

transversales, creen que no se valoran, no obstante, destacan tener conocimientos en logística y en informática que ayuden a manejar mejor la maquinaria.

Una de las formaciones más importantes para los y las trabajadores y trabajadoras son los cursos de Prevención de Riesgos Laborales (PRL), los cuales en algunas ocasiones se quedan muy cortos o incluso se reducen a informar con un panfleto y un cartel en el tablón de anuncios, cuando consideran que una buena formación en PRL evita accidentes, si se le hace caso, puesto que muchas veces los propios trabajadores/as han reconocido no trabajar conforme a las medidas de seguridad. Estos son los testimonios.

*Trabajador 1:* “Normalmente la formación es presencial, obligatoria y anual, unas cuantas horas durante una mañana. También nos dan fotocopias de información cada vez que quieren recordar alguna medida de seguridad”.

*Trabajador 2:* “La información se nos ha dado personal e individualmente o por un tablón de anuncios. Después, a los que van entrando les explican un poco por encima y les hacen ver un vídeo. No hacen mucha más formación, algo incoherente teniendo en cuenta que la empresa tiene un departamento de Prevención de riesgos laborales. A lo sumo, nos dicen que tenemos que hacer algún curso de la mutua o de medidas de control según la categoría. Por lo menos nos dan EPIS”.

*Trabajador 3:* “Son cursos demasiados cortos, debería de ser más amplios. Te dan la información mínima; más que cursos son charlas, de un par de horas que le sirve a la empresa para cubrir el expediente”.

*Trabajador 4:* “Vienen desde una empresa de Madrid, el formador nos pone un vídeo o unas diapositivas de cómo trabajar y utilizar los utensilios y poco más”.

*Trabajador 5:* “Muy básica, lo más básico que te puedes encontrar, y pocos”.

*Trabajador 6:* “Hace poco hice un curso de prevención de 200 horas en el ordenador con un coste de unos 1200 euros... Al final lo hicimos diez o doce. En nuestra empresa nos tomamos muy en serio la prevención de riesgos laborales. Hemos puesto en nuestro convenio que cada vez que pasamos 180 días sin un accidente, una baja laboral, nos dan 150 euros más a cada uno. Es un incentivo para comportarnos como debemos”.

*Trabajador 7:* “El formador estuvo varios días con nosotros. Además, en nuestra planta hay mucha señalización y cartelería con los requisitos que debemos cumplir. Aun tengo los folios de la formación de PRL. Eso sí, es una formación bastante básica”.

*Trabajador 8:* “Están bien los cursos. Suelen ser presenciales, aunque también hemos hecho alguno online. Es bastante específico a nuestro

puesto de trabajo. Sin embargo, el tema de los residuos peligrosos siempre es muy superficial cuando se debería profundizar más en ese tema”.

*Trabajador 9:* “Va en relación a las funciones de tu puesto de trabajo. Tenemos una formación específica de PRL acorde a nuestro puesto de trabajo y después nos dan un tríptico más específico en relación con el puesto de trabajo”.

**Objetivo 6:** Dar respuesta a las necesidades de formación que se demanda por parte de los trabajadores del sector

Para dar respuesta a las necesidades de formación, en primera estancia, se ha querido averiguar a raíz de las preguntas anteriores qué clase de formación tenían los/as trabajadores/as, cuáles eran sus inquietudes. Siguiendo con ese hilo conductor, se le ha preguntado a los empleados y empleadas si sus respectivas empresas apoyan la formación de sus trabajadores y los 9 afirman que sí, incluso en ocasiones facilitando la promoción interna de las plantillas. A ello, los conductores de camiones y los transportistas añaden que la empresa se preocupa de que tengan el CAP vigente y al día, al igual que el resto de carnets. Pero, ¿a los trabajadores y las trabajadoras les interesa recibir formación? A algunos les interesa más que a otros, pero, en general, quieren sacarle utilidad a toda la formación que puedan.

Pese a ello, encuentras algunas trabas para hacerlo. El *trabajador 1* señala que:

“Normalmente, como la formación es en horario laboral los/as trabajadores/as del turno de noche tienen dificultades para compensar esas horas. Cuando los cursos se imparten dentro del horario laboral la gente sí quiere realizarlos, el problema es trastocan los días libres y los horarios o se tienen que desplazar”.

Los cursos de formación sin duda mejoran los currículos. “Te ayudan a encontrar trabajo. Muchos de los cursos de formación- certificados de profesionalidad- los dan las empresas por lo que a raíz de esa lista van eligiendo a las personas que les puedan interesar para incluir en plantilla”, afirma el *trabajador 3*. A parte, te ayudan a detectar problemas y resolver dudas de forma anticipada.

**Objetivo 8 y 9:** Detectar debilidades y carencias de la oferta de formación. Detallar demandas formativas de los trabajadores del sector de residuos en todas sus diferentes ocupaciones

Se les preguntó a los/as entrevistados/as directamente por las carencias formativas. Más o menos coincidieron en las mismas: reciclaje, prevención de riesgos laborales, residuos peligrosos, contaminantes y gases, maquinaria e informática, tratamiento y

eliminación de aceites, tratamiento y eliminación de hierros y primeros auxilios.

Entonces, ¿cuáles son las competencias necesarias para trabajar en el sector?, ¿qué competencias y aptitudes son esenciales que tengan las personas trabajadoras del sector residuos? Más allá de cualidades genéricas como pueden ser motivación, actitud positiva o trabajo en equipo, los atributos más deseables son la formación, en especial en relación a los residuos y su peligrosidad, y tener experiencia. Asimismo, puesto que la mayoría llevan muchos años en sus actuales puestos de trabajo, ven que las empresas valoran de forma muy positiva la experiencia, con la que conseguir competencias resolutivas para poder hacer frente a todas las dificultades que surgen a diario, siendo un trabajador más independiente y capaz de solventar situaciones reales.

Equiparando la formación más teórica con la experiencia o la formación práctica, los entrevistados y las entrevistadas piensan que tiene más peso la segunda. A las empresas les interesan personas con experiencia que ellos mismos puedan formar de acuerdo a los principios de la misma y las actividades específicas del puesto de trabajo para el que han sido contratadas. De todas formas, consideran que son dos conceptos que siempre tienen que ir unidos, que se suman y complementan, con algo más de peso todo lo práctico. Es más, hay quienes piensan que se deberían de impartir más cursos.

**Objetivo 11:** Abordar la influencia de las nuevas tecnologías en las necesidades formativas de los trabajadores

A lo largo de las entrevistas, más de un trabajador señaló la importancia que tendrán las formaciones en informática y tecnología para el sector, puesto que la modernización de la maquinaria, la automatización del día a día, la presentación de documentación o el fichaje a través de tablets requerirán de estos tipos de conocimiento. A parte, tener habilidad en las TICS hace que las personas interesadas puedan acceder a la formación a través de las redes sociales o las plataformas webs. El único de los trabajadores que se informó- y uno de los pocos realizó formación externa a la empresa- fue el *trabajador 3*. Este trabajador estuvo navegando por la página de la junta para ver exactamente los cursos que había. La empresa, a la que acababa de ir a solicitar trabajo, le informó a cerca de la realización allí mismo del Certificado de Profesionalidad de gestión de residuos urbanos e industriales, lo que le llevo a investigar por internet que más cursos se ofertaban.

Reconoce la existencia de una brecha digital e intergeneracional: “creo que sería interesante anunciar más los cursos y que la gente se enterase por otras vías que no sea en el buscador de cursos de la Junta. A las personas de cincuenta años nos cuesta más trabajo meternos en plataformas webs”. También destaca que su empresa ha estado realizando cursos de informática para todas aquellas/as



trabajadores/as más mayores que no se manejan con las nuevas tecnologías, les han impartido un curso de iniciación a la informática.

**Objetivo 13:** Adecuar las competencias de los trabajadores del sector de residuos a las circunstancias sanitarias actuales

Con respecto la covid19, se nota que entre los/as trabajadores/as del sector hay cierto malestar: en un principio se les considero un servicio esencial durante la pandemia, pero, conforme ha ido pasando el tiempo, han ido olvidándose de ellos/ellas y ni siquiera estuvieron en los planes de vacunación junto a otros profesionales que fueron considerados de gran importancia frente a la Covid-19. Así lo sienten ellos. Estos/as profesionales estuvieron trabajando en la pandemia igual que lo hacían antes, por lo que no notaron apenas el confinamiento y estuvieron más expuestos al virus, recogiendo los residuos Covid-19 de centros de salud, hospitales y residencias y todos los residuos domésticos que estuvieron en contacto con personas infectadas.

Para una mejor gestión de dichos residuos, en el mes de marzo se aprobó una orden ministerial que indicaba de qué manera debían de tratarse estos para evitar un contagio y proteger así la salud tanto de la ciudadanía como de los profesionales del sector. Los empleados de la recogida de residuos no recibieron ningún tipo de formación con respecto a los protocolos de gestión de residuos. Simplemente les

dieron EPIS y algo de información con carteles y trípticos sobre las medidas de seguridad que había que seguir. Hay incluso algunos que tuvieron problemas con la empresa al no proporcionarles suficientes mascarillas y equipos de protección. Hay que recordar que su contacto con el Covid-19 fue directo.

El *trabajador 5* destaca: “No hemos tenido ninguna clase de formación y, a parte, hemos tenido que insistirle mucho a la empresa para el tema de EPIS y mascarillas. Yo me he tenido que comprar las mías. Y la seguridad me la he creado yo mismo. Nosotros somos quienes nos hemos preocupado de nuestra propia seguridad: un simple cartelito y ninguna explicación”.

Por su parte, algunos de los/as trabajadores/as que estuvieron en contacto con los residuos Covid-19 dentro de las plantas de reciclaje, de valorización y de eliminación también tuvieron problemas con su empresa por lo mismo. El *trabajador 9* explica que en su empresa el delegado de prevención tuvo que pedir que pasaran 48 horas antes de manipular los residuos que habían estado en contacto con el virus, que ni tan siquiera se filtraban. “Lo suyo habría sido poner un camión específico que hubiera recogido y transportado estos residuos, tratándolos después de la forma adecuada”, añade. Otros/as profesionales tuvieron más suerte. Según el testimonio del *trabajador 7*, en su empresa se impartió formación: “teníamos que trabajar con mucho cuidado porque nosotros manipulábamos los residuos de las residencias. Hemos sido muy cuidadosos siguiendo todos los

protocolos de seguridad”. “No nos dieron cursos, pero estaban constantemente desinfectando la línea de trabajo”, señala la *trabajadora 7*.

**Objetivo 14:** Analizar el impacto, tanto a nivel formativo como en el desarrollo del sector de la nueva normativa aplicable a Castilla-La Mancha

A ninguno/a de los/as trabajadores/as se les ha dado formación sobre los cambios legislativo en materia de gestión de residuos de la región. Por ende, el impacto que haya podido tener la nueva legislación en la gestión de residuos ha sido poco o nula.

**Objetivo adicional: Perspectiva de género.** Conocer el grado de inclusión de la mujer en el sector residuos, considerado tradicionalmente un sector masculinizado, y las características de sus condiciones laborales

Según los dos entrevistados a los que se les realizó la pregunta, no suele haber problemas para que las trabajadoras puedan conciliar su vida familiar con su vida laboral. Desde las empresas se les dan las facilidades necesarias como cambios de turnos o permisos para acompañar a sus hijos al médico. A parte, el *trabajador 5* señala que en su empresa tanto hombres como mujeres reciben el mismo salario, a diferencia del plus de las horas de nocturnidad.

**Objetivo adicional: imagen del sector.** Averiguar la imagen que tienen los trabajadores del sector residuos desde una perspectiva social

Los/as entrevistados/as más veteranos, a lo largo de sus años de experiencia, han observado un cambio en la imagen que se tiene de ellos a nivel social, la imagen que tienen de ellos la ciudadanía. El *trabajador 1* achaca ese cambio de actitud a las crisis económicas, la situación de paro y unas buenas condiciones laborales, las cuales han hecho del sector residuos un trabajo más deseable. Por otro lado, hay quienes sí consideran que tienen peor imagen y se sienten trabajadores de tercera. El *trabajador 9* asegura que son los grandes olvidados: “la sociedad se acuerda de los servicios de limpieza cuando se ve la suciedad. Si no, nada. Hay quienes nos han maltratado mucho cuando este solo es un trabajo más”. Y hay quienes creen que la causa de los problemas de imagen que tiene el sector nace del desconocimiento, como el *trabajador 3*:

“La mayoría de personas, cuando piensan en el sector de los residuos, se imaginan al clásico camión de la basura y no en todas las personas que hay detrás separando y desguazando residuos. No son conscientes de que el reciclaje es mucho más que meter el papel, el plástico o la materia orgánica en un contenedor. En general tiene mala imagen, asociación a esta gente a un nivel cultural bajo”.

Eso sí, todos coinciden en que es un sector en el que hacer carrera y que la gente más joven suele ser la que abandone el sector al poco tiempo, ello ha supuesto una brecha generacional en el sector.

### FOCUS IN GROUP

En el grupo de discusión, la otra técnica de recogida de datos cualitativa utilizada en este proyecto, participaron 3 trabajadores de una gran empresa de la provincia de Toledo. El primero, denominado a partir de ahora *Trabajador FG 1* es conductor del camión de la basura y lleva dedicándose a la basura desde la década de los 80; el segundo, denominado a partir de ahora *Trabajador FG 2* también es conductor del camión de la basura y antes de comenzar en su actual puesto de trabajo se dedicó a la limpieza viaria en el transcurso de la primera mitad de la década de los 80; y el tercero, a partir de ahora denominado *Trabajador FG 2*, es peón de recogida de basuras, entró en el sector en 2007 y, además, es uno de los responsables de la prevención de riesgos de su empresa.

**Objetivo 3:** Obtener una visión actual del empleo del sector y de cada uno de los subsectores

Para contextualizar la información dentro de los parámetros subjetivos de la propia vivencia, se les preguntó a los entrevistados

más a cerca de su experiencia personal en el sector. Los dos más veteranos señalaron toda una serie de peculiaridades a cerca de la modernización del sector, que ha ido de la mano de la fuerte presencia que han tenido los envases desechables frente a los envases reutilizables y el aumento de estos. El *Trabajador FG 1* así lo explica:

“No había máquinas ni nada, todo se hacía de forma manual. La recogida de basuras comenzó a hacerse en los años 70. Hasta entonces no había tantos desperdicios, se aprovechaba todo y se reutilizaba. No existía el reciclaje, pero porque tampoco había tanto plástico y cartón como ahora. Ahora mismo se tiene que estar reciclando en torno a un 20% y los vertederos están controlados”.

El *trabajador FG 3*, que consiguió un puesto de trabajo en el sector en 2007, justo antes de la fuerte crisis económica de 2008, ha visto un cambio considerable en el sector. A causa de la crisis, la ciudadanía y los/as desempleados/as comenzaron a ver los residuos un sector deseable, al que dedicarse y en el que poder hacer carrera. Dicha crisis marcó un cambio de etapa. Creció el interés por los residuos, sin embargo, según los entrevistados, eso no hizo que creciera la concienciación a los residuos y la necesidad de su reciclaje. Incluso el *trabajador FG 2* afirma no reciclar ni hacer una separación de los residuos domésticos “a excepción de las pilas”.

Esa falta de concienciación, de educación y formación en temas medioambientales es, para el *trabajador FG 3*, la mayor debilidad que presenta el sector. El *trabajador FG 1* considera que la problemática de educación medioambiental ciudadana conforme a los residuos está en parte provocada por la mala posición de los contenedores en el mapa de los pueblos y ciudades, concretamente en los cascos antiguos. Asimismo, defiende la necesidad de formación, reflexión con la que está de acuerdo el *trabajador FG 2*.

Los tres piensan que es un sector en auge. “La basura es un negocio”, apunta el *trabajador FG 2*, un sector en el que invertir y, en caso de que se produjera una gran inversión en la separación de residuos, se instalarían contenedores inteligentes que facilitarían la labor de los trabajadores/as de la recogida de residuos. Así lo explica el *trabajador FG 1*.

**Objetivo 4:** Determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de trabajadores vinculados al sector, así como los subsectores que lo conforman

Los dos primeros entrevistados han hecho cursos necesarios para que les autorizaran la conducción del camión- carnets de conducir y el CAP-. Por su parte, el tercer entrevistado ha hecho algún curso sobre reciclaje. Los tres trabajadores creen que estaría bien que las personas empleadas del sector tuvieran unas nociones básicas que les permitiera realizar sus tareas con más eficiencia, sobre todo tener

formación en residuos peligrosos, aunque las que están trabajando en puestos de recogida de residuos no necesitarían tanta formación como las que están en puestos de plantas de tratamiento y de eliminación de residuos.

Actualmente, su empresa está impartiendo formación sobre reciclaje y residuos a los nuevos trabajadores/as, mientras que esa misma formación no se la ofrecen a sus ya empleados y empleadas. En ese grupo se incluye la formación en Prevención de Riesgos Laborales. Por otra parte, consideran que los conocimientos transversales no son muy valorados ni por la empresa ni por los propios empleados, a excepción de la competencias informáticas- mientras que en *trabajador FG 1* apoya y justifica la necesidad de nociones en TICS puesto que ese es el futuro del sector, el *trabajador FG 2* rechaza la idea-.

**Objetivo 6:** Dar respuesta a las necesidades de formación que se demanda por parte de los trabajadores del sector

Como se ha señalado en el párrafo anterior, la empresa en la que trabajan los entrevistados está impartiendo cursos a las nuevas incorporaciones, dejando a un lado a los trabajadores y las trabajadoras que ya conforman las plantillas, a los más veteranos, que han tenido que aprender todo lo que saben por experiencia.

El *trabajador FG 3* señala:

“La empresa sí está dando cursillos sobre reciclaje y estas cuestiones, se los están proponiendo e impartiendo a la gente de nueva contratación; no ha hecho ningún curso de reciclaje con la gente fija. Más adelante vamos a obligar a la empresa a dar cursos anuales, sobre todo para saber manejar la nueva maquinaria que llegue, porque con la modernización de las herramientas la recogida selectiva de basuras ya no va a ser la misma”.

En lo que sí están de acuerdo los tres entrevistados/as en que los cursos mejoran el rendimiento de sus trabajadores. “Todos los cursos son buenos porque te enseñan, te enseñan a protegerte”, subraya el *trabajador FG 3*, “nosotros hay cosas que aún no sabemos y es bueno estar preparado”.

**Objetivo 8 y 9:** Detectar debilidades y carencias de la oferta de formación. Detallar demandas formativas de los trabajadores del sector de residuos en todas sus diferentes ocupaciones

Los participantes del focus in group demandan cursos para conocer en profundidad los residuos peligrosos-tóxicos y de informática (*trabajador FG 1*) y formación sindical para negociar convenios y así proteger sus condiciones laborales (*trabajador FG 3*). Los tres opinan que prima más la experiencia que la formación.

**Objetivo 13:** Adecuar las competencias de los trabajadores del sector de residuos a las circunstancias sanitarias actuales

Los trabajadores niegan haber recibido cualquier tipo de formación sobre Covid-19 por parte de su empresa, ni sobre los protocolos de gestión de residuos ni sobre las medidas de seguridad. “Dan información con un folio colgado en el tablón de anuncios y nos hace firmar como si hubiéramos recibido un cursillo”, afirma el *trabajador FG 3*.

**Objetivo 14:** Analizar el impacto, tanto a nivel formativo como en el desarrollo del sector de la nueva normativa aplicable a Castilla-La Mancha

No han recibido formación acerca de los cambios legislativos y tampoco en relación a la nueva normativa reguladora de los residuos de la comunidad autónoma. No se les informa ni tan siquiera de los cambios que puedan afectar a la realización de sus tareas diarias de recogida. Por ende, la economía circular ni tampoco la normativa de la orden ministerial que indicaba el protocolo de la gestión de residuos Covid-19 no se conoce bien, tampoco las directrices que marca el Plan de Gestión de Residuos de Castilla-La Mancha. Conocer la legislación vigente haría que la gestión de residuos fuera más respetuosa con el planeta.

**Objetivos adicionales: Perspectiva de género.** Conocer el grado de inclusión de la mujer en el sector residuos, considerado tradicionalmente un sector masculinizado, y las características de sus condiciones laborales

Durante la discusión de grupo, se destacó por parte de los participantes el importante papel del sector residuos para la inclusión de las mujeres en un mercado laboral no discriminatorio, un sector que iguala sueldos entre hombres y mujeres- la diferencia salarial se basa en el plus de nocturnidad- y que protege los derechos de las mujeres y facilita que estas puedan conciliar su vida laboral y su vida familiar. “Hay que concienciar a las empresas de que entren más mujeres, son más detallistas a la hora de trabajar”, señala el *trabajador FG 1*, a lo que el *trabajador FG 3*, “el sector residuos es uno de los primeros en generar igualdad”.

**Objetivos adicionales: imagen del sector.** Averiguar la imagen que tienen los trabajadores del sector residuos desde una perspectiva social

En general, los dos participantes más veteranos han visto un cambio paulatino y constante en su imagen como trabajadores “que manipulan basura” el imaginario colectivo para mejor (término utilizado de forma despectiva).

## PÉRFIL 2. SINDICATOS

A parte de los trabajadores y las trabajadoras delegados de UGT, también se ha entrevistado a Vicente Pozuelo, colaborador de la Federación de Servicios Públicos de UGT CLM que ha participado directamente en las negociaciones colectivas de los convenios del sector residuos desde el año 2004 hasta el año 2019, en especial en los de recogida de residuos. Este perfil ha otorgado al presente estudio una visión bastante amplia de las características socioeconómicas actuales del sector y de la formación en riesgos laborales de las que se nutren los convenios y, por ende, las personas trabajadoras del sector.

**Objetivo 3:** Obtener una visión actual del empleo del sector y de cada uno de los subsectores

Actualmente, según Pozuelo, el sector tiene una situación buena. Es un sector que está en auge que “con las nuevas tecnologías y los nuevos modelos de reciclaje tiene bastantes posibilidades de mantener dentro del negocio a cualquier empresa”, ya que siempre habrá demanda de gestores de residuos por la cantidad de basura que se genera y que va en incremento. A causa de la pandemia de Covid-19, los residuos domésticos han incrementado en un alto porcentaje. Ese incremento se traduce en beneficio económico para las empresas del sector. A pesar de ello, es un auge posiblemente transitorio.

“Por lógica tiene que volver a su cauce. Eso significaría que las empresas empiezan a generar más residuos, por tanto, producirán más elementos de venta, aparte de que significará menos horas extras. Ten en cuenta que la recogida de sólidos y urbanos es más costoso, lleva más tiempo que la de residuos industriales”.

Entonces, ¿se podría considerar un sector precarizado? Sí, en el sentido de la poca inversión que se realiza en tecnología del sector, intentando obtener mucho beneficio al menos coste posible, lo que provoca que los trabajadores y las trabajadoras hagan sus tareas en unas condiciones poco óptimas: “Está comprobado por sindicatos e inspecciones de trabajo que la inversión que se hace en materiales y vehículos no es buena y las empresas, por sus políticas, intentan alargar la vida de estos”, asegura Pozuelo. En otras palabras y de forma resumida, los dos grandes problemas que presenta el sector son la inversión en reciclaje y la competencia entre empresas.

“Se pretende obtener mucho beneficio de la recogida de residuos cuando, en realidad, es una de las obligaciones que tienen las administraciones públicas, la de gestionar esos residuos. Entonces, hay una amenaza entre empresas que intentan obtener mucho beneficio al menor coste posible. Por eso pensamos que la gestión de residuos y, en especial la recogida, debería ser gestionada directamente por la administración y no por empresas privadas. [...] Las empresas

solo se preocupan de la recogida de residuos en grandes ciudades, los pequeños ayuntamientos interesan menos. Y estos pueblos, que se agrupan en consorcios y mancomunidades, suelen sacar a licitación la gestión de residuos, externalizando el servicio a empresas privadas. Si un ayuntamiento no consigue entrar en una mancomunidad o en un consorcio, la gestión de residuos es poco ecológica. [...] Los residuos no son simple y llanamente tirar basura, si no que conllevan una serie de infraestructuras para reciclarlos de la manera más sostenible. Por ejemplo, muchos ayuntamientos aún no tienen contenedores para la recogida de aceite”.

Los trabajadores, por su lado, se encuentran inmersos en una situación algo inestable, puesto que las empresas “están vinculando la falta de residuos a la pandemia, cuando estadísticamente se están generando más residuos de los que se venían generando anteriormente. Eso lo que supone es que haya una reducción salarial o en su defecto cláusulas de reversión de derechos entre los/as trabajadores/as”, señala el entrevistado.

Y a costa de mucho trabajo, esfuerzo y de ir a la huelga se ha ido consiguiendo que se respeten los convenios. Uno de los mayores problemas de los convenios del sector residuos ha sido hacer respetar la legislación vigente en cuanto a la prevención de riesgos laborales: “Son plantillas que, aunque se busque la estabilidad, porque a las empresas les conviene que los trabajadores y las trabajadoras tengan



una situación fija, existen muchos movimientos interpersonales, muchas jornadas reducidas. Es un trabajo peligroso y ha sido difícil buscar una regulación de esa peligrosidad dentro de los convenios”.

**Objetivo 4:** Determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de trabajadores vinculados al sector, así como los subsectores que lo conforman

La formación de los trabajadores y las trabajadoras, en palabras de Pozuelo, es limitada. “Por norma, tienen simplemente formación en prevención de riesgos laborales. En algunas empresas se preocupan un poco más de esta situación y hace alguna actuación específica. Se limitan a los cursos básicos de 30 horas de prevención y poco más. Las empresas que sí son sensibles tanto con el medioambiente como con la PRL sacan cursos más específicos para sus trabajadores”, explica. Dentro de los convenios, la formación en prevención de riesgos laborales se incluye como un punto obligatorio, puesto que una formación en PRL ayuda a evitar enfermedades laborales o accidentes, pudiéndose ser estos incluso mortales. Por eso mismo, para evitar cualquier tipo de percance, se insiste desde sindicatos e inspecciones de trabajo de la importancia que tiene este tipo de formación.

“Ya no es solo por la propia seguridad del trabajador, si no por la seguridad del propio ciudadano. La PRL conlleva a que el

trabajador este protegido y que sepa que la manipulación de esos elementos mal hecha es un peligro para la ciudadanía. Por ejemplo, los botes de laca pueden producir exposiciones, hecho que ya ha ocurrido alguna vez, de encontrarse esos botes y manipularlos sin saber lo que es y provocar una explosión dentro del camión. Si ese trabajador tiene la suficiente preparación, cuando trabaje ese residuo sabrá que es un material de riesgo y sabrá cómo actuar.

Pese a ello, la formación es escasa, “la típica a cualquier puesto de trabajo. No hay una formación específica que se genere para la recogida; se da un pequeño curso como si fuera electricista o carpintero, salvo las empresas un poco más sensibles que dan una formación adaptada a su puesto de trabajo. No hay una escala de todo lo que conlleva la PRL”.

Las empresas más grandes poseen las infraestructuras necesarias para ofertar este tipo de cursos a su personal, a diferencia de las empresas pequeñas que no suelen poder hacer frente al coste. Algunas consiguen impartirlos a través de las mutuas, algo dificultoso teniendo en cuenta las limitaciones de recursos que cuentan. “La formación debería ser más amplia y continua, solo se refrescan los cursos cuando hay 4 o 5 denuncias y llega una inspección de trabajo. Y no se le da a todos los/as trabajadores/as de la plantilla”, explica.



**Objetivo 8 y 9:** Detectar debilidades y carencias de la oferta de formación. Detallar demandas formativas de los trabajadores del sector de residuos en todas sus diferentes ocupaciones

Durante sus años de experiencia haciendo convenios, las mayores carencias formativas que ha visto Pozuelo ha sido en la prevención de riesgos laborales. Tampoco, como bien dice, es que haya carencias formativas muy fuertes sobre PRL, si no que no la mayoría no respeta las normas. “Los trabajadores/as serían más cuidadosos si pudieran hacer su trabajo tranquilamente, pero juegan con la presión del tiempo, del que tiempo apremia. Tienen preparación; les falta el tiempo de ejecución”.

**Objetivo 13:** Adecuar las competencias de los trabajadores del sector de residuos a las circunstancias sanitarias actuales

Como se ha señalado anteriormente, la pandemia ha provocado un aumento de los residuos domésticos. Al estar más tiempo en casa, la población ha generado más, compensando la caída de la cantidad de residuos que genera la industria. En términos generales, se ha respetado los protocolos de seguridad, aunque no tanto los de gestión de residuos Covid19.

La situación de la PRL frente al Covid19 no ha sido la deseada:

“Ha costado mucho que se respetara. Los trabajadores han tenido que pelear mucho porque sus circunstancias, que ya de por si son complicadas, se han visto agravadas al no seguir los protocolos de gestión. Ten en cuenta que hemos tirado las mascarillas como hemos querido, sin meterlas en bolsas especiales o en los contenedores que algunos ayuntamientos han puesto para este tipo de residuos. Se han tirado muchos residuos infectados sin que el ciudadano supiese que lo estaban”.

Dentro de los convenios, según asegura el entrevistado, sí se contemplan. No obstante, si esto no se refleja dentro de los convenios, es muy difícil que se cumpla, lo que perjudica claramente al trabajador. “La normativa ecológica va muy rápida y la de recogida de residuos se aplica lentamente. Tener bien regulado el tema medioambiental conlleva a la mejora de riesgos laborales. Si no, es difícil compaginar las dos cosas”, a lo que añade, “en este tema somos todos culpables: el ciudadano por hacerlo mal, por no reciclar, y las administraciones por no ayudar a las zonas para que pueda haber una forma de reciclaje óptima”.

No se suelen incluir los cambios normativos en la formación de los trabajadores.

**Objetivo adicional: imagen del sector.** Averiguar la imagen que tienen los trabajadores del sector residuos desde una perspectiva social

A lo largo de los años, el sector de la gestión de residuos y la limpieza viaria han experimentado un cambio a mejor en el ideario colectivo. Han pasado, poco a poco, de una muy mala imagen, a la que los trabajadores y las trabajadoras de residuos fueran considerados trabajadores “de tercera” con un nivel educativo bajo, a verse como trabajos esenciales para el medioambiente y la salud pública.

“Hubo un tiempo en el que nadie quería dedicarse a esto. Estos/as trabajadores/as se sentían excluidos. Hoy en día ya se va viendo que es un trabajo digno y necesario. Aunque hay quien sigue teniendo reparo a presentarse a cualquier tipo de selección para trabajar en este. Se le tiene cierta reticencia por lo que se maneja”.

Asimismo, Pozuelo defiende la promoción interna de las empresas, que una vez que entras en una puedes ir moviéndote de un puesto de trabajo a otro, la estabilidad y la larga durabilidad de estos. Las condiciones laborales que ofrece son buenas, siempre mejorables, pero bastante buenas, razón por la que los/as trabajadores/as una vez que entran deciden quedarse.



Portada del Convenio Colectivo de Valoriza

### PÉRFIL 3. INSTITUCIONES

Dentro de este perfil se van a diferenciar dos subcategorías. Por un lado, se han entrevistado a varios trabajadores de la administración pública para contextualizar el papel de estas en la gestión de residuos y conocer algo más de cerca a todas las personas trabajadoras de titularidad pública que cumplen funciones para con el sector residuos. En este subgrupo se encuentran: Pedro Manuel González Jiménez, concejal de servicios de limpieza de Villanueva de los Infantes (Ciudad Real); Lázaro Rubio, secretario del ayuntamiento de Tébar (Cuenca); y Miguel Ángel O. Martínez, técnico ambiental de La Roda (Albacete)

Por otro lado, además, se ha entrevistado al gerente de una de las asociaciones de activismo local de Castilla-La Mancha, que tiene como objetivo el desarrollo del territorio en una lucha encarnecida contra la despoblación. Con la entrevista al gerente de ADESIMAN, Juan Pedro Salas, se ha buscado hacer una conexión entre el auge del sector residuos y su capacidad para generar empleo, que a su vez se traduce en necesidades formativas y, en última instancia, en un punto clave para atraer población a los pequeños pueblos manchegos, pudiéndose extrapolar la idea a otras zonas demográficamente deprimidas de la región.

### LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**Objetivo 3:** Obtener una visión actual del empleo del sector y de cada uno de los subsectores

A lo largo de los años, se han ido mejorando las técnicas de reciclaje, adaptándose las instalaciones pertinentes y las herramientas de trabajo a ese cambio. Migue Ángel O. Martínez identifica la evolución del sector en tres fases.

**1ª ETAPA: HASTA 2001.** “Los ayuntamientos hacían lo que podían y cómo podían”.

**2ª ETAPA: ENTORNO A 2003.** “Se empezó a aplicar el decreto de gestión de residuos de la Junta con la creación de asociaciones y hemos estado así prácticamente hasta la actualidad”.

**3ª ETAPA: LA PRESENTE.** “La principal novedad, que no debería ser novedad, es la incorporación del quinto contenedor, fracción de la orgánica. Y a partir de ahí todo lo que implica el incremento en gestión de fracciones”.

Todos los entrevistados de este perfil coinciden en que es un sector en auge, en el que invertir desde las bases de la economía circular. El técnico ambiental de la Roda señala:

“hay que ser capaces de conseguir convertir el residuo en un subproducto o en el origen de una actuación positiva, tenemos que ser capaces de reducir. [...] Cuando consigues que la materia orgánica deje de ser un residuo y de que vaya al vertedero y se convierta en un subproducto, estás consiguiendo reducir esa cantidad de residuo. Seamos capaces de gastar lo que obtenemos de la recogida selectiva. Siempre es importante cerrar el círculo y reducir la producción de nuevas materias y, por ende, de nuevos residuos”.

Recopilando la respuesta de los 3 entrevistados empleados de la administración pública, el sector residuos presenta varios problemas que hay que atajar. Para el concejal de servicios de limpieza de Villanueva de los Infantes, paradójicamente, el problema recae en la falta de formación y de instalaciones. El secretario del ayuntamiento de Tébar, no obstante, achaca los problemas del sector “a la poca concienciación ciudadana” y a la despoblación, pueblos que la mayor parte del año apenas tienen vecinos/as pero que tienen “visitas de aluvi3n” y, cuando esto sucede, “se produce un colapso porque de pronto muchas personas est3n tirando gran cantidad de residuos al mismo tiempo sin darnos apenas tiempo para una correcta gesti3n”. Desde sus 20 a3os de experiencia, Mart3nez cree que una de las mayores debilidades del sector es que se recicla m3s que se reduce, eso y el coste de los residuos.

El sector residuos tiene futuro porque es una necesidad, aunque hay todav3a un largo camino que recorrer para gestionar los residuos de manera m3s eficaz.

“Los residuos son nuestra responsabilidad, es competencia directa nuestra. Aunque externalicemos el servicio, la responsabilidad al fin y al cabo es nuestra”, se3ala Mart3nez. Pese a que desde los ayuntamientos se externalizan los servicios de recogida de residuos, sobre todo, la administraci3n p3blica tiene la obligaci3n de controlar que se realice acorde a la legislaci3n vigente y de forma sostenible para con el medio ambiente. A parte, ellos mismos son los que se encargan del punto limpio.

Muchas de las personas trabajadoras en puntos limpios de zonas rurales o semirurales son empleados/as “multi-tarea”, que se dedican a realizar m3s trabajos a parte de encargarse de estas instalaciones. Por eso, suelen abrirse pocas horas en d3as muy concretos. Suelen haber sido contratados a trav3s de los planes de empleo de la Junta de Castilla-La Mancha. Gracias a ellos, los ayuntamientos tienen mano de obra para cubrir necesidades del pueblo que no hubieran podido suplir de otra forma y consideran que son 3tiles a la hora de gestionar los residuos locales. Por ejemplo, en Villanueva de los Infantes llevan a cabo una recogida de enseres a domicilio que va por lista. Han

tenido en cuenta las características tan peculiares sociales y generacionales de su pueblo y han utilizado los planes de empleo para cubrir esa necesidad.

**Objetivo 4:** Determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de trabajadores vinculados al sector, así como los subsectores que lo conforman

Como se ha señalado en el párrafo anterior, la mayoría de trabajadores/as de titularidad pública provienen de los planes de empleo. Estas personas, con funciones dentro de los puntos limpios, recogidas de enseres o, menos común, limpieza viaria, no reciben ningún tipo de formación propiamente dicha con respecto a los residuos y su ciclo de vida, sin embargo, se coincide en que sería preferible que tuvieran nociones básicas sobre el tema y experiencia previa (dejando a un lado que la contratación se hace siguiendo los perfiles exigidos de la convocatoria, teniendo en cuenta renta, tiempo en paro, etc.). Tampoco se les imparte formación en Prevención de Riesgos Laborales.

Al técnico de la Roda, además, se le preguntó por su propia formación al ser un empleado del sector medioambiental y el encargado de controlar los residuos de La Roda. Dentro del plan de estudio de su ingeniería no se ofertaba ninguna asignatura enfocada a la gestión de residuos, por lo que tuvo que formarse en esta materia con cursos de formación no reglada.

**Objetivo 6:** Dar respuesta a las necesidades de formación que se demanda por parte de los trabajadores del sector

A los trabajadores/as que provienen de los planes de empleo no se les imparte ningún tipo de información, “para eso están los RECUA”, señala Rubio. Tampoco se ve una intención de estos/estas por formarse. Tienen un perfil muy variado

**Objetivo 8 y 9:** Detectar debilidades y carencias de la oferta de formación. Detallar demandas formativas de los trabajadores del sector de residuos en todas sus diferentes ocupaciones

Hay grandes carencias formativas en relación al reciclaje, la huella de ozono y las energías renovables para reducir el CO2.

**Objetivo 11:** Abordar la influencia de las nuevas tecnologías en las necesidades formativas de los trabajadores del sector

En palabras de Martínez, la recogida de residuos urbanos es bastante eficaz y mecanizada, con sistemas informáticos muy potentes.

Por ese motivo, no entiende porque se sigue cargando al ciudadano con todo el peso del reciclaje, más sin recibir algo a cambio que le haga ver que su esfuerzo ha contribuido al medio ambiente, así que cree firmemente que hay que incentivar a la ciudadanía para que no se sienta desmotivada, frustrada o engañada “y se lleve el beneficio

otro”. La informática, además, es su herramienta de trabajo por lo que ve esencial tener conocimientos en TICS.

Por otro lado, y en relación con el resto de empleados del sector del ayuntamiento, desde la administración pública ven que apenas tienen nociones en informática, dependiendo obviamente de las edades. “Hablamos de gente mayor que en la mayoría de casos ni siquiera ha terminado los estudios primarios, sin carnet de conducir y que por edad tienen muy difícil meterse en el mercado laboral”, señala el secretario del ayuntamiento de Tébar, con proyecto en el plan de empleo Plan +52 años. El concejal de Villanueva de los Infantes lo apoya: “cuanta más edad, peor se apañan”.

En resumidas cuentas, los/as trabajadores/as tienen un nivel muy bajo de alfabetización a causa de la brecha generacional.

**Objetivo 13:** Adecuar las competencias de los trabajadores del sector residuos a las circunstancias sanitarias

No han recibido formación de los protocolos de gestión covid19, se les ha dado algo de información con respecto a las medidas de seguridad y poco más. El ayuntamiento de La Roda, junto a otras administraciones públicas y la empresa adjudicataria del servicio crearon un sistema de recogida específico para los residuos en contacto con el covid19. Desde los ayuntamientos se está luchando para que el servicio de basuras pueda ser lo más higiénico posible.

**Objetivo 14:** Analizar el impacto, tanto a nivel formativo como en el desarrollo específico del sector la nueva normativa aplicable a Castilla-La Mancha

No han recibido formación en relación a los cambios de normativa en Castilla-La Mancha, incluyendo los principios de la economía circular. Las indicaciones que reciben son muy simples, centradas exclusivamente en las funciones de su trabajo y poco más. Como trabajador, Martínez se informa de los cambios legislativos junto al resto de técnicos ambientales de Castilla-La Mancha, comentan lo aprendido y se ayudan los unos a los otros con reuniones o jornadas poniendo sus conocimientos en común.

**Objetivo adicional: imagen del sector.** Averiguar la imagen que tienen los trabajadores del sector residuos desde una perspectiva social.

La imagen de los/as trabajadores/as del sector ha mejorado en comparación con años atrás, ya no se ve tanto como un colectivo discriminado, señala Martínez.

Es más, el ayuntamiento de La Roda tiene un convenio con servicios sociales e instituciones penitenciarias para usar su punto limpio como lugar en el que poder hacer servicios a la comunidad. Entienden que estas labores son una forma de inserción a la sociedad.

## ADESIMAN: FEDERACIÓN POR EL DESARROLLO DE LA SIERRA Y LA MANCHA CONQUENSE

La Federación por el desarrollo de la Sierra y de la Mancha conquense, ADESIMAN, es una entidad sin ánimo de lucro que cuenta con la participación de las administraciones locales, 56 ayuntamientos, con 300 empresarios, asociaciones de las mujeres y de la juventud y con una amplia gama de representantes del tejido social, político y económico, que tiene como objetivo el desarrollo del entorno rural, potenciando todos aquellos sectores económicos que favorezcan a los municipios a través de la concesión de convocatorias y subvenciones de las que son destinatarios. Su reto en la actualidad es la implantación real de la economía circular y de la gestión de residuos de acuerdo a los planes que se desarrollan y las directrices de Europa.

“Llevar todo esto al desarrollo económico necesita formación, porque el tema de la formación es muy fundamental. Y tener muy presente el tema del cambio climático, y que eso tenga eco en la sostenibilidad y en la atracción de población”.

**Objetivo 3:** Obtener una visión actual del empleo del sector y de cada uno de los subsectores

La Federación fomenta el empleo a través de la inversión. “Todo lo que se hace es subvencionar proyectos empresariales a los que se les

exige que vengan acompañados de empleo”, señala su gerente, “si ese proyecto crea más puestos de trabajo se le dará más dinero”. Un ejemplo de ello es la transformación de los residuos orgánicos en compostaje.

La mayor debilidad que Salas le ve al sector es “la falta de población, las características de esta, y los problemas que eso supone para un tratamiento de residuos adecuado”, puesto que es muy difícil que las personas mayores hagan correctamente la separación de residuos en sus hogares. Así que apuesta por un ‘puerta a puerta’, trabajadores/as que fueran casa por casa ayudando a la población más envejecida a reciclar. En Castilla-La Mancha existe una brecha generacional que atraviesa todos los ámbitos de los/as residentes del territorio, incluyendo la gestión de residuos. Hay pueblos en los que faltan intervalos de edad, sobre todo jóvenes. Por ello, desde la Federación creen que el sector de los residuos es un sector fundamental en el que invertir, que está en auge, que puede generar empleo. Es más, estos puestos de trabajo podrían ser un punto clave contra la problemática de la despoblación, según el gerente de la federación.

**Objetivo 4:** Determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de trabajadores vinculados al sector, así como los subsectores que lo conforman

Salas sí que cree que los/as trabajadores/as deberían de tener formación y nociones básicas para trabajar en el sector. Y no solo los



y las gestores y gestoras de residuos, sino también las personas trabajadoras de otros sectores.

“En toda empresa se debería de ofertar formación en prevención del tratamiento de residuos, del mismo modo que se imparte formación sobre prevención de riesgos laborales, porque si tú estás manipulando productos y tratando residuos y no tienes cierta información puedes dañarte a ti mismo o al medioambiente. Sería lo lógico que los gestores medioambientales y el resto de trabajadores tuvieran estos conocimientos”.

**Objetivo 6:** Dar respuesta a las necesidades de formación que se demanda por parte de los trabajadores del sector

La asociación ha organizado cursos que, a pesar de que no generan directamente empleo, ayudan a conseguir uno: “De forma indirecta se busca que den lugar a empleo y a aumentar los conocimientos de los/as ya empleados/as como por ejemplo los/as trabajadores/as de la cooperativa”.

Economía circular, compostaje comunitario, cambio climático, tratamiento de aguas superficiales y diseño de pueblos inteligentes son algunos de los cursos que se van a empezar a impartir. En concreto, el curso de compostaje será online, durará 100 horas y

tendrá 20 plazas. Se buscará que los participantes sean de la zona pero no quita que acojan a otros perfiles.

**Objetivo 8 y 9:** Detectar debilidades y carencias de la oferta de formación. Detallar demandas formativas de los trabajadores del sector de residuos en todas sus diferentes ocupaciones

ADESIMAN cree que la formación es necesaria para tener puestos de trabajo de calidad. La generación de empleos en el sector viene acompañada de una necesidad formativa: cursos de reciclaje, de sensibilización, de economía circular, sobre informática, etc. Destaca, entre las nociones necesarias los conocimientos sobre las peculiaridades del territorio, sus residuos, sus debilidades, la interconexión y los canales cortos de intercambios de residuos. La mayoría carecen de estos conocimientos.

Apoyando al empleo y a la formación, ADESIMAN quiere llevar a cabo un estudio para la implantación de miniplantas de compostaje en su territorio de actuación para que los municipios inscritos puedan tratar los residuos orgánicos in situ, creando puestos de trabajo y una necesidad formativa en las personas que serían contratadas. Este estudio ya se ha realizado en otras provincias, una de ellas Alicante. De acuerdo a los cálculos del gerente de la federación, con las miniplantas de compostaje se crearían una docena de nuevos empleos, teniendo en cuenta, además, los beneficios

medioambientales (reducción de la huella de carbono) y los beneficios económicos (ahorro de cara a los contribuyentes, la autogestión y la comercialización del compostaje).

**Objetivo 13:** Adecuar las competencias de los trabajadores del sector de residuos a las circunstancias sanitarias actuales

Los proyectos de formación de la agrupación se han visto afectados por la pandemia en relación a la modalidad de esta, pasando de ser formación presencial a formación online. El curso de compostaje comunitario será de carácter mixto. Por lo demás, todo ha seguido más o menos con normalidad.

#### PÉRFIL 4. PATRONAL

Este perfil se encuentra compuesto exclusivamente por la técnica de Innovación, Medioambiente y Calidad de FEDA (Confederación de empresarios de Albacete), María Jiménez, que además es la encargada de la Asociación de Gestores Medioambientales de dicha provincia. AGESAM fue creada en 2005 con la finalidad de asegurar el reciclaje, la reutilización, la valorización o la eliminación de los residuos productos de la actividad industrial de Albacete conforme a la legislación vigente y respetando el medio ambiente.

**Objetivo 3:** Obtener una visión actual del empleo del sector y de cada uno de los subsectores

Según la técnica, el sector residuos se encuentra en un buen momento, que ha tomado enorme importancia a lo largo de los últimos años. Ese sector se encuentra en constante crecimiento, siendo un servicio cada vez más demandado por las empresas:

“Hace una década no se veía el medio ambiente como una preocupación dentro de los planes de las empresas, pero, ahora, con la normativa europea y los principios ambientales europeos estamos viendo a las empresas poniéndose al día en realizar su actividad conforme a unos criterios y a unos estándares que contamine lo menos posible, que reeduce en cuestión de residuos y que puedan ejercer su actividad de forma sostenible”.

La técnica de FEDA sostiene que es un sector en el que invertir. “La preocupación por la calidad de los productos que se consumen han aumentado; se buscan productos que no lleven químicos y que tengan un impacto reducido con el medio ambiente”, asegura. Es más, según afirma, ha habido un aumento del interés de los trabajadores y las trabajadoras del sector por formarse en materia de gestión de residuos y de economía circular.

Desde FEDA ayudan a los gestores de residuos dándoles información acerca de las novedades del sector, de autorizaciones de tratamientos de residuos y les asesoran para que lleven a cabo un gestión sostenible y respetuosa con el medio ambiente de los residuos.

**Objetivo 4:** Determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de trabajadores vinculados al sector, así como los subsectores que lo conforman

La confederación apoya la formación de los/as trabajadores/as de residuos y considera imprescindibles los cursos de formación. Su técnico de medioambiente cree firmemente que las personas trabajadoras de este sector necesitan formación sobre el mismo y tener unas nociones básicas como en residuos peligrosos. Destaca, además, la formación transversal de estas, teniéndose en gran consideración los conocimientos de informática y de administración:

“La mayoría de las empresas son autónomos o afines, entonces se tienen que encargar de todas las funciones dentro de la empresa. Tienen que estar informados de todo un poco. No hay muchas empresas que tengan un técnico de medioambiente específico con la formación necesaria de cómo gestionarlos”.

Con respecto a la Prevención de Riesgos Laborales, FEDA considera que las empresas dan este tipo de formación a sus plantillas.

**Objetivo 6:** Dar respuesta a las necesidades de formación que se demanda por parte de los trabajadores del sector

La confederación no oferta cursos como tal, sino que ofrecen jornadas técnicas de un día para refrescar conocimientos.

Estas jornadas buscan resolver dudas, refrescar conocimientos o actualizar sobre ciertos temas. Suelen hacerse tanto de forma presencial como online, incluso algunas son de modalidad mixta, y están dirigidas a ocupados/as y asociados/as. En alguna ocasión abren las plazas, siempre otorgándole prioridad a los socios que pagan las cuotas.

¿Y cómo mejoran dichas jornadas, el tener formación, la competitividad y la empleabilidad de un trabajador o una trabajadora? En opinión de la técnica de medioambiente, les ayuda en el tema organizativo, dándoles herramientas para organizarse mejor y así tardar menos tiempo.

**Objetivo 8 y 9:** Detectar debilidades y carencias de la oferta de formación. Detallar demandas formativas de los trabajadores del sector de residuos en todas sus diferentes ocupaciones

Las demandas formativas que suelen recibir casi siempre suelen ser en relación a los cambios de normativa nuevos. Por otra parte, no cree que haya muchas carencias formativas a nivel general en los

empleados y empleadas del sector, salvo a excepción del tema informático (manejo de Excel y Office), aunque sí que mejoraría sus conocimientos en cuanto al ciclo de vida de los residuos, la huella medioambiental, la huella de carbono y la procedencia de los residuos.

**Objetivo 11:** Abordar la influencia de las nuevas tecnologías en las necesidades formativas de los trabajadores

Al igual que el resto de sectores del tejido empresarial, las TICS, internet y las plataformas webs han reformulado la manera de trabajar del sector. En consecuencia, son indispensables los conocimientos en informática y manejo de los dispositivos.

“Hoy por hoy, todo lo relacionado con la documentación se hace a través de programas de ordenador, de forma telemática, y cada vez se necesita más manejar de páginas y plataformas digitales, lo que ha sido un cambio muy brusco y a muchas personas les está costando”.

Y no solo ha cambiado el modo de trabajar, también la comunicación se ha visto engullida por la era digital. La técnica ambiental señala que utilizan los emails y las redes sociales dentro de una red de comunicación interna por la que dan a conocer las jornadas técnicas.

**Objetivo 14:** Analizar el impacto, tanto a nivel formativo como en el desarrollo específico del sector la nueva normativa aplicable a Castilla-La Mancha

La patronal realiza jornadas técnicas para informar de los cambios legislativos y de la nueva normativa que entra en vigor.

**Objetivo adicional: imagen del sector.** Averiguar la imagen que tienen los trabajadores del sector residuos desde una perspectiva social.

Para la técnica de FEDA, la imagen de los/as trabajadores/as ha ido cambiando con el tiempo. “Es un servicio más”, defiende, “es un sector en el que hacer carrera y es bonito ver que se está haciendo algo bueno por el planeta y que se tiene un mínimo de preocupación ambiental”.

## PÉRFIL 5. EMPRESARIOS

En esta categoría se engloban a los empresarios del sector; los entrevistados han sido tres. El primer entrevistado es el gerente de una microempresa del CNAE 381 de Albacete (a partir de ahora denominado *Empresario 1*); el segundo entrevistado es el gerente de una microempresa del CNAE 382 de Cuenca (a partir de ahora denominado *Empresario 2*); y el tercer entrevistado es el gerente de una microempresa del CNAE 383 de Toledo (a partir de ahora

denominado *Empresario 3*). Hay que tener en cuenta que cada una de estas empresas trata un residuo totalmente distinto al resto, por lo que las respuestas están focalizadas a los residuos específicos que manipulan sus plantillas, extrayendo también una idea genérica.

**Objetivo 3:** Obtener una visión actual del empleo del sector y de cada uno de los subsectores

Los tres entrevistados llevan bastante tiempo trabajando en el sector, mínimo unos 25 años (*Empresario 2 y 3*) mientras que el *Empresario 1* lleva 64 años trabajando para el sector, en su actual empresa desde 1993. Ninguno de sus comienzos fue fácil, sacaron sus empresas adelante con mucho esfuerzo y trabajo. A la pregunta, para analizar la evolución del sector desde una perspectiva más personal, se les preguntó a los entrevistados cómo había sido su experiencia a lo largo de todos esos años trabajando y, en contraposición, cómo había evolucionado y cambiado el sector durante ese tiempo. Mientras que el *Empresario 1* achaca su experiencia a una vida de esfuerzo por sacar su negocio adelante, el *Empresario 2* se centra en la evolución de la maquinaria.

“Tuvimos unos comienzos duros y malos, comprábamos maquinaria pensando que iba a valer, hace 27 años, y luego no era así. Solo había máquinas para prensar cartón o chatarra, pero la maquinaria para moler no estaba en pleno

funcionamiento. No se garantizaba su pleno funcionamiento e invertir en maquinaria defectuosa económicamente te debilita. Habías hecho una inversión y luego era inservible, no valía; tenías que buscar materiales compatibles con la máquina. Conforme fue pasando el tiempo, ibas cambiando la maquinaria, lo que era un esfuerzo económico muy grande, pero, poco a poco, conseguías hacerte con las máquinas adecuadas. Una avería en la maquinaria supone un coste económico y de personal muy grande para la empresa. A parte, los residuos están constantemente cambiando porque las empresas no paran de cambiar los materiales de sus productos y, como empresa gestora, uno tiene que saber adaptarse a los cambios”.

Por su parte, el *Empresario 3* ve la evolución del sector ligada a los cambios de la normativa medioambiental, quizá no del todo positivos.

“Mi sector (residuos sandach) ha cambiado a pasos de la legislación europea. Hasta que no que no viene la legislación europea y empuja a la nacional y la autonómica no cambia nada. Eso provoca que perdamos competitividad con otras empresas europeas que ya tienen más rodaje. Estamos atrasados. Hay que adaptar la legislación a las necesidades tanto de los que generan los residuos como de los que lo recogen y lo tratan”.

Las opiniones que tienen estos tres entrevistados a cerca de la situación actual del sector son bastante contrarias entre ellas. El *Empresario 1* señala que reciben presiones y exigencias; el *empresario 2* cree que es un buen momento para el sector puesto que hay más demanda de residuos que de gestores tratando residuos por el cerramiento de vertederos y el auge de la economía circular, en una apuesta cada vez mayor de una gestión correcta de los residuos; y el *empresario 3* considera que la gestión de residuos en España está bastante más atrasada que en otros países, pudiendo darle un valor añadido a los residuos y subproductos que no se les está dando ahora.

A la pregunta sobre las debilidades que presenta en sector en la actualidad, las opiniones de los entrevistados está algo más unificada. El *empresario 1* ve la debilidad en las pocas ganas que se tiene de trabajar y la poca concienciación que se tiene del impacto de los residuos. Con este último argumento, los *empresarios 2* y *3* están de acuerdo, no obstante, lo achacan más a las mejorables “técnicas de reciclaje y clasificación de residuos por arte de los productores” y a la “obligación de concienciación de las grandes empresas, que últimamente están tomando iniciativa y formando a sus trabajadores/as para reducir sus residuos”, respectivamente.

Todos están de acuerdo en que es un sector en auge en el que invertir. El *empresario 1* destaca que poco a poco se va reciclando cada vez más en España. Por su parte, el *empresario 2* hace hincapié en la importancia de invertir en la jerarquía de los residuos: “lo primero es

intentar generar lo menos residuos posibles, luego ya reutilizar, reciclar, y por último, enterrar. [...] cuánto menos generemos, mejor. La clave es minimizar”. Y, en desacuerdo con el primer entrevistado, el *empresario 3* subraya que el sector necesita una inyección de inversión pública para modernizar la forma de reciclaje (en este caso de los residuos que maneja su empresa).

“Sí, se puede considerar un sector en auge, lo que pasa es que hacen falta más ayudas del sector público y que la legislación acompañe un poco. Considero que España está bastante más atrasada en el tratamiento de residuos que otros países, porque se les podría a estos dar un valor añadido. Ahora mismo solo se les da salida a los residuos básicos y al compostaje, pero hay más variedad de residuos que se pueden tratar y que darían un ímpetu al mercado. Por ejemplo, hay pocas ayudas con el tema de la automatización de la maquinaria, un gasto que a las empresas nos cuesta mucho afrontar”.

La última pregunta del bloque estuvo enfocada exclusivamente en el *empresario 2*, ya que su comienzo en el sector no fue en la empresa que ahora mismo dirige en Cuenca, sino que comenzó trabajando en una empresa del sector en Murcia. Por ello, por haber vivido dos realidades, se le preguntó qué diferencias había a nivel recogida, tratamiento y eliminación de residuos entre Castilla-La Mancha y Murcia. Según este entrevistado, la mayor diferencia entre las

comunidades autónomas es que la consejería de Castilla-La Mancha funciona muy bien. En palabras del *empresario 2*, es una de las mejores a nivel nacional ya que “se pusieron las pilas hace tiempo y lo telematizaron todo”, siendo una pionera en cuanto a telematización, aunque, también nota una falta industria y de empresas gestoras de residuos en la región. Tanto la falta de industria como la falta de gestores de residuos son puntos clave para entender la situación actual del sector de residuos en Castilla-La Mancha, puesto que van íntimamente conectados. Al haber más industria, se generan más residuos y, al haber más cantidad de residuos, más trabajo tienen las empresas gestoras, lo que se traduce en beneficios económicos y en la posible contratación de más personal para hacer frente a la demanda.

**Objetivo 4:** Determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de trabajadores vinculados al sector, así como los subsectores que lo conforman

Para lograr determinar las características y condiciones actuales de la formación de los gestores de residuos, se les hicieron varias preguntas a los tres gerentes enfocadas a dictaminar cuál es el papel que juega la empresa en la formación de sus trabajadores/as y cómo ellos valoran los conocimientos y la experiencia de estos. La primera pregunta fue si la empresa ofrece formación de algún tipo de sus trabajadores/as, para, de esta manera, mejorar sus conocimientos

para con el sector y las funciones de sus puestos de trabajo. A primera vista, los tres empresarios apoyan la formación de los trabajadores, aunque, profundizando en sus respuestas, no queda claro en qué sentido lo hacen o hasta qué punto. Sus esfuerzos no van tan focalizados en cursos de formación teóricas sino más bien en el aprendizaje “in situ”: en la empresa 1 no ofrecen cursos de formación; en la empresa 2 los cursos se centran en la PRL y, de una forma más secundarias, en cursos de formación específico sobre los residuos que manipulan en la planta; y en la empresa 3 les dan una formación tutorizada los primeros 15 días para que vayan sientan cómodos y conozca mejor los residuos que allí se tratan. Curiosamente, los gerentes ven necesario tener formación para trabajar en el sector residuos, incluso uno de ellos (*empresario 2*) cree que, a parte de conocer la maquinaria y las instalaciones, se le debería de dar más importancia a la formación en cuestiones medioambientales- qué es un residuo y el daño que genera-, incluyéndola como una asignatura o parte de alguna en los cursos más bajos de la educación reglada para que, así, la ciudadanía en general tuviera unas nociones básicas sobre reciclaje y demás desde bien temprana edad. Para él, es de suma importancia que tanto la ciudadanía como los gestores de residuos tengan unos conocimientos básicos sobre los derechos del planeta y la forma de protegerlos. Asimismo, el *empresario 3* ve una necesidad de formación relacionada con los residuos que trata, pero desde la empresa no ofrecen cursos para otorgar unos conocimientos teóricos a sus empleados/as.



Siguiendo con la oferta formativa, 2 de los 3 entrevistados piensan que debería haber más cursos relacionados con el sector, que además de enseñar a reciclar los residuos más básicos y cotidianos- la poca formación que ya hay se centra en esos-, también se enseñe el tratamiento de otros residuos.

Al hondar en las respuestas, se aprecia una clara predilección por la formación más práctica. De acuerdo con esta premisa, la respuesta de los entrevistados a cómo valora la empresa la experiencia de los trabajadores frente a la formación teórica, las respuestas fueron bastante esclarecedoras: si bien muestran interés por la formación teórica, le dan un valor especial a la experiencia. Mientras que la formación teórica demuestra que hay un interés por parte de las personas trabajadoras, la experiencia otorga tablas para que esas personas se manejen con soltura en su día a día. Así de rotundo lo aclara el *empresario 2*:

“La formación ayuda bastante, porque ver a una persona con formación es ver a una persona interesada por el tema. Por otro lado, la experiencia también da mucho, es un grado que te da tablas para manejarte, más que una persona que solo tenga formación. Nos gusta que tengan de ambas, quizá un poco más de experiencia. Nosotros aquí les damos la formación mínima”.

El *empresario 3* tiene muy claro cuál de las dos prima más: “Primo más la experiencia porque sé que nadie va a venir formado. Una persona con experiencia a la que tú mismo le das la formación te va a entender mucho mejor”.

A parte de la formación sobre el sector en sí, los empresarios también valoran que sus trabajadores/as tengan otra serie de conocimientos que les ayuden en las labores diarias y en las actividades de la planta. Según las respuestas de los entrevistados, los conocimientos transversales que más valoran son los cursos y formación en logística, estar en posesión del CAP y, por ende, de los carnets de conducir pertinentes y tener conocimientos en labores de reparto.

Otras de las materias importantes, conocimientos que deberían ser esenciales para todos/as los/as trabajadores/as de cualquier sector es la Prevención de Riesgos Laborales. Con lo que respecta al *empresario 1*, solo algunos de sus empleados/as tiene formación en Prevención de Riesgos Laborales, exigiendo que fuera obligatorio realizar los cursos de prevención. Esa exigencia ya está recogida en los convenios colectivos del sector que indican claramente que los trabajadores y las trabajadoras tienen que tener formación en Prevención de Riesgos y que es la empresa la que tiene que otorgarles esa formación.

El *empresario 2*, quien contrata a una empresa externa para que se encargue de los cursos de PRL, señala que la problemática de estos es que son demasiado repetitivos, lo que cansa a los empleados, cuando es una formación muy importante para el sector. Por último, el *empresario 3*, quien también contrata a una empresa externa para la impartición de dicha formación, se queja de lo poco específica que es esta, puesto que le parece un error que no esté más focalizada en las necesidades y actividades que realiza la empresa.

**Objetivo 6:** Dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los trabajadores del sector.

Las necesidades formativas de los/as trabajadores/as, desde la perspectiva de los empresarios, podrían definirse como aquellas cualidades que las empresas ven deseables que sus trabajadores tengan. En otras palabras, qué perfiles buscan las empresas para incorporar a sus plantillas. Entre las cualidades más deseables encontramos personas con energía, responsables, astutas y entusiastas, aptitudes más subjetivas. Los tres empresarios entrevistados ven la formación como un plus añadido, unos más que otros. El *empresario 1* ve que los cursos valen de poco “si una persona no quiere dedicarse realmente al sector”; al *empresario 2* le gusta que sus trabajadores/as tengan cursos en el mismo porcentaje que otros atributos; y el *empresario 3* cree que las personas que busca para su empresa tienen que tener formación y ganas de aprender.

**Objetivo 8 y 9:** Detectar debilidades y carencias de la oferta de formación. Detallar demandas formativas de los trabajadores del sector de residuos en todas sus diferentes ocupaciones

Las demandas formativas van directamente ligadas a las ganas de recibir formación de los trabajadores y las trabajadoras. Si, por el motivo que sea, no quieren recibir formación no reclamarán ningún tipo de conocimiento. Ya hemos visto que, por su parte, gracias al análisis cualitativo que se ha hecho de las entrevistas realizadas a los/as trabajadores/as, un alto porcentaje de los participantes del perfil tienen ganas de seguir ampliando sus conocimientos tanto sobre el sector como transversales. Pero, ¿qué opinan los gerentes de las empresas al respecto? El *empresario 1* cree que los/as trabajadores/as del sector solo quieren recibir formación si a cambio consiguen un beneficio económico, mientras que el *empresario 3* opina que son pocos/as los/as interesados/as. Contrariamente a ellos dos, el *empresario 3* sí que piensa que tienen cierto interés, aunque también afirma que muchas veces la formación se da casi de manera obligada.

**Objetivo 13:** Adecuar las competencias de los trabajadores del sector de residuos a las circunstancias sanitarias actuales.

Ante la crisis sanitaria (y económica) que actualmente se está viviendo, la gestión de residuos ha sido un sector esencial en las tareas

de desinfección, higiene y control de la pandemia. Por consiguiente, es de suma importancia saber qué conocimientos tienen todos los implicados a cerca de la pandemia y de los protocolos establecidos tanto de seguridad como de gestión de los residuos. Estas tres empresas, al no ser ninguna de las tres de recogida y de tratamiento de los residuos urbanos, no se vieron muy afectados por el covid19. Sin embargo, lo que si notaron fue una reducción de residuos por parte de las empresas, que generaron 1/3 de lo habitual, así lo estima el *empresario 3*. Eso se reflejó en que bajo la oferta y se disparó el precio.

Según los gerentes, sus empresas poseen información de sobra en relación con la prevención ante el Covid-19, que, junto a EPIS como guantes, gel y mascarilla, han hecho llegar a sus trabajadores/as. Con relación a cursos sobre los nuevos protocolos de gestión de residuos, la pregunta fue evadida y respondieron centrándose en las medidas de seguridad y prevención, de las que tampoco se dieron cursos sustanciales. Simple y llanamente se centraron en informar sobre las medidas básicas, sin dar una formación como tal.

**Objetivo 14:** Analizar el impacto, tanto a nivel formativo como en el desarrollo específico del sector de la nueva

Los nuevos protocolos de la gestión de residuos, especialmente los que estuvieron en contacto con infectados Covid-19, supuso un

cambio o un añadido en la normativa vigente, de la cuál no informaron en las empresas de los gerentes entrevistados.

Pese a que no impartieron cursos de formación a sus trabajadores/as sobre la nueva normativa de cara a la pandemia, los tres afirman ofrecer información a sus trabajadores de los cambios legislativos como, por ejemplo, de los nuevos Planes de Gestión de Residuos que regulan la recogida, tratamiento, eliminación y valorización de los residuos de Castilla-La Mancha. El *empresario 2* afirma rotundamente que en su empresa se imparte formación cada vez que se cambian las normas: “ahora la nueva ley dice ‘x’, pues explicamos los cambios a la hora de gestionar el residuo. Suele ser sencillo porque no suele cambiar el funcionamiento a grandes rasgos”.

**Objetivo adicional: Imagen del sector.** Averiguar la imagen que tienen los trabajadores del sector residuos desde una perspectiva social

Según los gerentes entrevistados, el sector residuos todavía no tiene buena imagen. El *empresario 2* asegura que el sector de los residuos “se tiene como algo asqueroso, de lo que no se quiere trabajar” y que aún se tiene rechazo cuando es un sector que está generando empleo. A esta idea, el *empresario 3* añade “nos ven como unos mangantes que se aprovechan de lo que los otros tiran. Es un sector difícil; hay muy poca conciencia en que es una labor muy importante que beneficia a todos”.

## PÉRFIL 6. FORMACIÓN

### ESTUDIANTES DE CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD

Desde la perspectiva de los estudiantes de los Certificados de Profesionalidad relacionados con el sector del tratamiento de residuos, que son “*gestión de residuos urbanos e industrial*” y “*Limpieza industrial y viaria*”, se va a pasar a responder a los objetivos marcados en el presente estudio desde la perspectiva de 3 de ellas. La primera estudiante (a partir de ahora denominada *Estudiante 1*) participó en los dos certificados de profesionalidad, pero actualmente se encuentra en paro; la segunda estudiante (a partir de ahora denominada *Estudiante 2*) participó en la certificación de gestión de residuos hacer varios años y, actualmente, trabaja para una empresa toledana del sector gracias a dicho curso; y, por último, la tercera estudiante (a partir de ahora denominada *Estudiante 3*) también participó en el año 2018 en el certificado de gestión de residuos y ahora trabaja como auxiliar administrativo en una empresa de recogida y tratamiento de residuos.

**Objetivo 3:** Obtener una visión actual del empleo del sector y de cada uno de los subsectores

La opinión de las estudiantes respecto a la situación actual en la que se encuentra el sector es negativa conforme a la cantidad de personal

y la formación de los/as trabajadores/as, desde una visión socioeconómica del mismo. Por un lado, la *Estudiante 2* cree que el sector necesita más trabajadores/as y que ello se conseguirá dando a conocer más al sector, con publicidad y posibles campañas de concienciación, al generarse y gestionarse cada vez más residuos. Por su parte, la *Estudiante 3* considera que los trabajadores que actualmente constituyen el sector no tienen los conocimientos necesarios para gestionar los residuos correctamente por falta de formación. “No saben hacerlo porque no tiene la formación que deberían tener”, lo que perjudica al medio ambiente, “tenemos que cuidar de nuestro medioambiente y que todo el mundo tuviera los conocimientos esenciales para hacer una buena gestión”.

En relación a esto último, una de las debilidades que presenta el sector, según la *Estudiante 3*, es que los cursos están enfocados mayoritariamente para personas desempleadas en vez de en personas empleadas en empresas de gestores, por lo que al final la falta de formación en los/as trabajadores/as del sector y la carencia de cursos que se les ofrece crea un círculo vicioso que perjudica al planeta.

Asimismo, las tres coinciden en que es necesario concienciar a la ciudadanía con respecto a la importancia del correcto tratamiento de los residuos, problemática clave del sector y que habría que solucionar lo antes posible para que así la gestión de estos fuera plenamente sostenible.

**Objetivo 4:** Determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de trabajadores vinculados al sector, así como los subsectores que lo conforman

Las tres estudiantes, a la pregunta de si es necesario u obligatorio tener formación sobre el sector para trabajar en el mismo, respondieron que sí. La *Estudiante 2* señala que son necesarias unas nociones básicas comunes para todos los trabajadores. Según las tres entrevistadas, la formación que hay actualmente es escasa y se deberían de impartir más cursos relacionados con los residuos.

Con respecto de porqué creen que hay tan escasa formación, cada una de las entrevistadas tiene su propia opinión al respecto. La *Estudiante 1* achaca la falta de formación a la imagen negativa que tiene la sociedad con el término “basura”; La *Estudiante 2* cree que, pese a todo el tiempo que llevamos reciclando, se están empezando a gestionar bien los residuos ahora y a darse a conocer más en profundidad el sector; y la *Estudiante 3* señala que el problema es la escasa inversión que se hace en cursos de formación.

Una de las ramas formativas que más importancia se le está dando por parte de los trabajadores de residuos es a la formación en Prevención de Riesgos Laborales. Esa importancia ya se ha extrapolado a los cursos de certificación de profesionalidad, que lo incluyen en su planificación de estudios, así que todos los estudiantes de las certificaciones conocen, al menos, algunas normas básicas para

evitar accidentes a la hora de manejar y tratar residuos. A parte, la *Estudiante 2* también recibió “formación” en PRL por la empresa en la que se encuentra trabajando:

“El primer día que entré a trabajar me dieron una charla y me pusieron en conocimiento las medidas de seguridad de la planta. Nos piden que tengamos cuidado, que vayamos sin prisa, que nos apoyemos en las barandillas de seguridad, que utilicemos adecuadamente los EPIS”.

Característica imprescindible de las Certificaciones de Profesionalidad es que estas tienen además formación práctica, para acercar a los estudiantes a la realidad laboral a la que se deberán de enfrentar una vez acabado el curso si quieren trabajar en el sector. Las tres estudiantes realizaron sus prácticas satisfactoriamente en empresas de gestores, en una combinación muy equilibrada entre la formación teórica y la práctica, complementándose la una a la otra. Destacan el papel de las prácticas en su formación.

**Objetivo 6:** Dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los trabajadores del sector.

A la pregunta de si creen que es necesario u obligatorio tener algún tipo de formación sobre el sector para trabajar en el mismo, las tres estudiantes respondieron afirmativamente, siendo, además, la *Estudiante 2* quién afirma que también es importante tener nociones

básicas sobre residuos y reciclaje para así entender qué tipo de residuos se está manipulando. Más adelante, cuándo se les pregunta por los conocimientos básicos que están incluidos en los planes de estudio, señalan que se centran en el tema del reciclaje, pero dejan algo apartado lo relacionado con los residuos peligrosos. Estos cursos, según las tres entrevistadas, ayudan a la hora de desempeñar las funciones de los puestos de trabajo y las actividades del sector residuos al conocer las nociones y competencias básicas necesarias. Gracias a la formación uno se desenvuelve de forma más eficiente y te sientes más seguro de cara al trabajo, mucho más seguro que si se entrará a trabajar sin ningún tipo de conocimiento.

Para detectar las posibles carencias en la formación que se imparte actualmente relacionada con el sector, las preguntas que se realizaron estuvieron centradas en la formación recibida y en su

**Objetivo 8 y 9:** Detectar debilidades y carencias de la oferta de formación. Detallar demandas formativas de los trabajadores del sector de residuos en todas sus diferentes ocupaciones

opinión acerca de la calidad de la misma. A grandes rasgos, las tres estaban satisfechas con la formación recibida y los contenidos del curso. La *Estudiante 1* cree que la realización de formación es “una forma buena de entrar a trabajar en el sector”. Su participación en los cursos de formación es una forma de búsqueda de una salida laboral.

En general, las tres estudiantes estaban contentas con los contenidos del curso. A la pregunta “¿Ves alguna carencia formativa en el sector?” no vieron muchas carencias (a la *Estudiante 2* le hubiera gustado profundizar más en la maquinaria, por ejemplo).

**Objetivo 11:** Abordar la influencia de las nuevas tecnologías en las necesidades formativas de los trabajadores del sector

Puesto que, hoy en día, las vías para acceder a los cursos de formación y su inscripción a tales están digitalizadas, se ha abordado la influencia de las nuevas tecnologías desde la accesibilidad para los cursos. El uso de las nuevas tecnologías, internet y las redes sociales cada vez está más presente dentro de las formaciones (incluso en ciertos casos ha sido la vía para llegar hasta estas y poder apuntarse en los Certificados de Profesionalidad y cursos del sector). Las tres estudiantes entrevistadas se encuentran en un rango de edad en el que, pese a que no pertenecen a las generaciones que han nacido bajo el paraguas de la digitalización, sino que más bien crecieron con lo analógico, el manejo de internet no supuso un gran problema. Es más, la *Estudiante 2*, que se define a sí mismo como “negada en informática” conoció el certificado de profesionalidad por las redes sociales. Ninguno de los tres perfiles se encuentra muy atravesado por la *brecha digital*.

Entre las vías por las que conocieron los cursos de Certificados de Profesionalidad se encuentran el “boca a boca”, forma de comunicación común de los núcleos más rurales, las redes sociales, los medios de comunicación (radio) y por la propia empresa. Por otra parte, apuntarse al curso no les supuso ninguna dificultad y el acceso a la plataforma, según la *Estudiante 3*, fue bastante sencillo.

**Objetivo 13:** Adecuar las competencias de los trabajadores del sector de residuos a las circunstancias sanitarias actuales.

Durante la pandemia de Covid-19 los/as trabajadores/as del sector residuos fueron considerados como esenciales por la importancia de sus labores en la desinfección de calles y en la recogida, manipulación y eliminación de todos los residuos, incluidos en estos todos aquellos que estuvieron en contacto con personas contagiadas por el virus. En este apartado no todas las estudiantes pudieron responder al no ser trabajadoras del sector y, como participaron en la certificación años atrás, en sus planes de estudios tampoco se incluyeron nociones de cómo gestionar los residuos ante una pandemia.

Por ello, el análisis de este objetivo se va a centrar sobre todo en las respuestas de la *Estudiante 2* ya que es trabajadora del sector residuos en un puesto de triaje (puesto en el que no llegaron muchos residuos Covid-19). Según esta estudiante, en la empresa han respetado las normas de prevención y han realizado sus labores con

absoluta responsabilidad, utilizando los EPIS que les proporcionaba la empresa. Aunque no han recibido curso como tal acerca de los residuos y los protocolos Covid-19 considera que tiene la información suficiente para trabajar segura. En relación a si se han respetado los protocolos de gestión de residuos durante la pandemia, la *Estudiante 3* dictamina que no se ha hecho correctamente al ir mezclados todos tipo de residuos, por ejemplo, mascarillas con basura orgánica.

**Objetivo 14:** Analizar el impacto, tanto a nivel formativo como en el desarrollo específico del sector de la nueva normativa aplicable a Castilla-La Mancha.

Los cambios legislativos, en palabras de las entrevistadas, sí estaban encuadrados en el plan de estudios de los Certificados de Profesionalidad. Cuándo y cómo se inician las leyes medioambientales y las modificaciones de normativa llegan a ser incluso contenido de examen, en palabras de la *Estudiante 3*.

**Objetivo adicional: Perspectiva de género.** Conocer el grado de inclusión de la mujer en el sector residuos, considerado tradicionalmente un sector masculinizado

Tratando en este caso la perspectiva de género desde la conciliación familiar, la *Estudiante 3* lo ve como una cuestión de organizarse, y a la pregunta de si la empresa les ponía facilidades para llevar a cabo



una organización y compaginar el trabajo con la vida familiar respondió afirmativamente, otorgándole facilidades en los horarios para que pueda organizarse: “si ven que trabajas y tienes los conocimientos, la empresa te ayuda y te pone facilidades en tu vida diaria”. Por otro lado, la sensación que tiene es que a las mujeres se les exige más para entrar en plantilla.

“Si no tuviéramos el curso a nosotros no nos llamaría para trabajar, con eso de que los hombres ‘tienen más fuerza’, nos catalogan de que no vamos a saber, pero es que a lo mejor yo a nivel de conocimiento sé tener paciencia y gestionar todo tipos de residuos. Las mujeres estamos más concienciadas a la hora de separar y reciclar residuos”.

**Objetivo adicional: Imagen del sector.** Averiguar la imagen que tienen los trabajadores del sector residuos desde una perspectiva social

Por lo que ya hemos visto en los análisis anteriores de otros perfiles, una de las razones por las que el sector residuos no suele ser una primera opción es por la imagen social que se tiene de los/as trabajadores/as de este sector. De acuerdo con esta hipótesis, las estudiantes también piensan que la sociedad tiene una visión negativa de los trabajadores del sector. La *Estudiante 1* señala:

“¿El sector está desprestigiado? “creo que sí. Oímos basura y no nos gusta, cuando es un trabajo como otro cualquiera. Cuando ves la cinta de triaje de la planta de tratamiento de cambia la visión sobre los residuos, pero, es eso, que la gente tiene a los gestores como personas que meten sus manos en basura y eso tira mucho para atrás. Lo vuelvo a decir: es un trabajo como otro cualquiera, es el concepto que se tiene de la palabra *basura*”.

Por su parte, la *Estudiante 2*, continúa en torno a esta idea, aunque ella no está del todo de acuerdo:

“No concibo una imagen del sector porque lo veo algo totalmente necesario. Sí que es verdad que se tiene peor imagen de los trabajadores de limpieza viaria, la gente te mira un poco raro. Pero es un trabajo más, y necesario, y no me da la sensación de que tenga tan mala imagen”.

Por último, la *Estudiante 3* piensa que sí tiene mala imagen. Es más, ella es la primera que tiene mala imagen sobre el sector, que tiene su raíz en la falta de formación de los/as trabajadores/as que en la actualidad trabajan en el sector. A las tres entrevistadas también se les preguntó, en relación con la imagen del sector, si consideraban el sector residuos como un sector en el que hacer carrera o un trabajo de paso. Según ellas, a partir de sus experiencias, es un sector en el que los/as trabajadores/as se quedan. Les gusta y es una opción

personal. La *Estudiante 2* afirma que la empresa apoya la promoción interna.

“Por lo que he visto, la mayoría de mis compañeras llevan aquí mucho tiempo. A parte, pueden ir cambiando de puesto en la empresa si no le gusta. Por ejemplo, si no te gusta el triaje puedes ser camionera o conductora para ir haciendo la recogida. La empresa apoya la promoción interna. ¿No te gusta un puesto? Pues te ponen todas las facilidades para que accedas a otro. Eso hace a la empresa más cercana a los trabajadores”.

## FORMADORES

Este perfil está compuesto por un profesor de Certificados de Profesionalidad, que ha impartido tanto el certificado de limpieza viaria e industrial como el de gestión de residuos urbanos e industriales, y un Coordinador de cursos y certificados de profesionalidad de Navalcán, Toledo.

**Objetivo 3:** Obtener una visión actual del empleo del sector y de cada uno de los subsectores

Antes de empezar con las cuestiones sobre formación, el profesor hizo una valoración general sobre la actual situación socioeconómica

del sector de los residuos, explicando porqué es un sector en auge, necesario y en pleno crecimiento.

“Siempre va a haber demanda del sector; siempre va a ser un sector en auge, constate, porque no se para nunca de generar residuos. Además, se busca cumplir con la normativa europea los próximos años. En España se genera una cantidad insultante de residuos, los cuales acaban en los vertederos. Tiene que a ver un punto de inflación en el sector y va a haber un auge de las empresas del sector y estas, a su vez, tendrán que buscar trabajadores/as. Si tienen formación mucho mejor. Solo tienes que darte cuenta que la gestión de residuos es rentable viendo cómo se han mantenido las constructoras en el negocio, no es precisamente que tengan una concienciación de responsabilidad social. Están metidos porque el sector da dinero. Los residuos son materia prima”.

Después, pese a que no lleva tantos años trabajando el ámbito de la formación, su trayectoria ha sido bastante contundente, sin casi a penas dejar de trabajar. Llegados a este punto es importante destacar que este formador tiene experiencia en el sector, requisito esencial para impartir cualquier certificado (estuvo trabajando durante nueve años como inspector técnico de medioambiente).

Por último, dentro de este objetivo, señala que, dentro del sector, la actividad que menos formación necesita es la de recogida de

residuos. Sin embargo, los trabajadores y las trabajadoras que están en planta necesitan más conocimientos acerca de los residuos y la clasificación de materiales. Según él, sería muy conveniente que las personas trabajadoras en el tratamiento de residuos tuvieran este tipo de conocimientos.

**Objetivo 4:** Determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de trabajadores vinculados al sector, así como los subsectores que lo conforman

El formador entrevistado cree que no es necesario u obligatorio tener formación en el sector para trabajar en el mismo. En sí no es obligatorio, pero es lo que cada vez más demandan las empresas del sector. Quieren personal cualificado que entienda la importancia de su trabajo.

“Una de las quejas de muchas empresas del sector residuos es que no encuentran mínimamente personal cualificado y tampoco personal formado para llevar a cabo un correcto tratamiento de los residuos que tiene lugar en sus plantas. No es necesario, aunque las empresas del sector están siendo más conscientes de realizar una correcta gestión y tratamiento de residuos, es cierto que acogen de muy buen grado a empleados/as que hayan recibido algún tipo de formación previa en gestión de residuos”.

De acuerdo a ello, es de suma importancia que cuenten con unas nociones básicas para manejarse. “Son personas que se dedican al sector y deberían tener formación que les haga conscientes de la importancia de su trabajo, y eso se puede conseguir proporcionándoles formación”, a lo que añade, “ahora mismo tenemos trabajadores y trabajadoras que no están concienciados con el medioambiente”. Aquí, también destaca lo bien valorado que están los conocimientos transversales, que se encuentran dentro de todas las formaciones institucionales.

En materia de prevención de riesgos, el profesor sí incluye un apartado en los certificados para que los/as estudiantes sepan protegerse una vez que entran a formar parte del tejido empresarial del sector residuos.

En este apartado también intervino el coordinador de certificados de Navalcán para explicar un poco las características generales y el contexto en el que se marcan estos cursos de formación en la localidad. El certificado de limpieza viaria y limpieza industrial se lleva impartiendo en la localidad desde hace 4 años y es el único que se imparte. Durante todo este tiempo ha tenido la misma demanda. La mayoría de las que solicitan el curso son mujeres desempleadas, de una media de 35-40 años. Por último, la mayor dificultad con las que se encuentran es encontrar al formador: “ocurre que al formador le piden experiencia en el sector y estudios universitarios, dos características que no se suelen dar juntas”.

**Objetivo 6:** Dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los trabajadores del sector.

Las empresas, en palabras del formador, requieren mentalidad abierta y trabajo en equipo, puesto que “todas las tareas que se desarrollan necesitan una buena compenetración de los integrantes del equipo”. A parte, demanda otras cualidades en sus plantillas, que básicamente son tener formación, tener conocimientos de la situación actual del sector, cumplir las exigencias físicas y ser consciente de la importancia de su trabajo.

Gracias a los Certificados de Profesionalidad, muchos desempleados y desempleadas consiguen entrar o reincorporarse nuevamente al mercado laboral. Por ahora, de los certificados que se han impartido en Castilla-La Mancha relacionados con residuos no han tenido un porcentaje muy alto de contratación. Este hecho puede estar relacionado con “prácticas mal escogidas” o “una demanda real”.

**Objetivo 8 y 9:** Detectar debilidades y carencias de la oferta de formación. Detallar demandas formativas de los trabajadores del sector de residuos en todas sus diferentes ocupaciones

Se le pregunto al formador si veía alguna carencia en la formación, a lo que respondió que no. Es más, el entrevistado hizo hincapié en la cantidad de ejercicios que se hacen de laboratorio dentro de los

certificados y que para él no es necesaria. Cuando una empresa tiene intención de incorporar en su laboratorio a un empleado/a, busca otro tipo de perfil, un licenciado en química o en ciencias ambientales que tenga un mejor manejo “del instrumental que va a utilizar y las pruebas de caracterización que hay que hacer”.

Entonces, ¿se imparten suficientes certificados de profesionalidad? La respuesta a esta pregunta se divide en dos partes. Según el formador, en Castilla-La Mancha sí que se imparten suficientes certificados de profesionalidad, pero no con suficiente frecuencia. “Básicamente solo hay dos certificados: el de limpieza y el de gestión de residuos. Luego, hay otro que en Castilla-La Mancha no se imparte que es el de gestión ambiental, de nivel 3, y creo que es un error”, apunta.

Motivo clave de que haya tan poca formación del sector residuos es la visión que la sociedad tiene de estos/as trabajadores/as, considerados de “segunda categoría”, problema que se solventaría “cambiando un poco la mentalidad”. Un cambio de imagen del sector en el imaginario colectivo podría provocar que “más personas se quieran dedicar en el sector”.

En otro orden de cosas, el formador entrevistado encuentra un impedimento para llegar a la formación de las personas trabajadoras de empresas más pequeñas. Mientras que los/as desempleados/as tienen los Certificados de Profesionalidad y los/as trabajadores/as de

grandes empresas cuenta con los cursos de formación interna, a aquellos/as no cualificados que pertenecen a micro-plantillas o plantillas pequeñas no les llega formación.

**Objetivo 13:** Adecuar las competencias de los trabajadores del sector de residuos a las circunstancias sanitarias actuales.

Hasta el momento no se había incluido nada con respecto al Covid-19 u otras pandemias; se incluirá en futuras formaciones.

**Objetivo 14:** Analizar el impacto, tanto a nivel formativo como en el desarrollo específico del sector de la nueva normativa aplicable a Castilla-La Mancha.

Dentro de los planes de estudio sí se habla de los cambios legislativos y la nueva normativa: “como es dinámico, les informo de los cambios legislativos y los actualizo; Es importante que sepan sobre ello y de como afectan estos a la gestión de los residuos. Además, a los estudiantes les interesa”.

**Objetivo adicional: Imagen del sector.** Averiguar la imagen que tienen los trabajadores del sector residuos desde una perspectiva social

Como ya se ha señalado anteriormente, una de las problemáticas del sector y que afecta directamente a la formación de este es la imagen

que la sociedad tiene de las personas trabajadoras en gestoras de residuos. Se considera un trabajo poco agradable, con mal olor, duro, etc. No obstante, no se suele tener en cuenta lo positivo del trabajo ni tampoco las condiciones laborales y los convenios de los que goza. Así lo explica el formador entrevistado:

“En mi opinión, hasta que no cambie la situación de cómo vemos a nivel social a los residuos, porque al final quien trabaja en el sector suele ser consciente de la importancia de su papel con respecto a los residuos, no vamos a ir hacia adelante. Requiere implicación de todos, de los/as trabajadores/as y del resto. [...] Es físicamente duro, no es agradable y estás en contacto con sustancias peligrosas. Es un trabajo estable pero el sector está mal visto y no se entiende la importancia que tiene. Las condiciones de trabajo son buenas. [...] Hay quienes entran de paso, para cubrir necesidades hasta que llega algo mejor”.

## PÉRFIL 7. OTROS

### DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN CEOE CEPYME CUENCA

En las páginas que siguen, se presenta el análisis de la entrevista realizada al responsable de Formación de la organización CEOE de Cuenca (Responsable de Formación en adelante).

Tal y como se ha explicado de manera exhaustiva en el apartado relativo a la Metodología, y a modo de recordatorio, la CEOE es la Confederación de Empresarios de Cuenca. Es una organización empresarial constituida en 1980, sin ánimo de lucro, cuyo objetivo principal es el de representar y defender los intereses de las asociaciones y empresas que se integran en dicha organización. Asimismo, tal y como lo explican en su página web, también defienden la iniciativa privada y el desarrollo socio-económico de la provincia. A nivel de estrategia metodológica, se ha decidido analizar esta entrevista de manera independiente al resto, sin tipologizarla bajo la lógica de perfiles, por el interés particular de ésta.

Según el responsable de formación, la CEOE es un pilar fundamental de la formación profesional de la región, ya que ellos desde la organización dan un servicio prioritario en este ámbito. Entre sus acciones está la de dar a conocer los cursos a través de las diferentes asociaciones de empresarios y mediante correos informativos a los socios que pertenecen a la confederación. De igual modo, realizan campañas publicitarias tanto en prensa digital como escrita además de las diferentes redes sociales de la organización.

Desde su punto de vista, los Certificados de Profesionalidad son muy útiles para aquellos trabajadores que una vez han abandonado el sistema formal de educación, puedan seguir formándose sin recurrir a este último. No obstante, considera que, con el nuevo modelo, se produce una involución, ya que *“al final esa posibilidad o libertad que*

*teníamos nosotros para hacer formaciones adaptadas a las demandas que nos planteaban las empresas o los sectores, respecto a contenidos y duración, ya no la tenemos. Ahora nos tenemos que regir al catálogo de especialidades del SEPE, que en muchísimos casos son formaciones que están muy obsoletas, que son con duraciones muy extensa para trabajadores ocupados”*. Para el responsable de formación el sistema de formación profesional más idóneo es que permite que las empresas diseñen los cursos formativos en función a las demandas que la propia empresa detecte, y posteriormente presentarlo a la administración. El conocimiento del territorio concreto que tienen las empresas que allí operan, permite ajustar de manera más precisa esos cursos. En ese sentido, dice, los catálogos que ofrece el SEPE no siempre es el más idóneo, tanto por la falta de “arraigo” territorial como por (en algunos casos) el exceso de horas de formación.

Relacionado con esto último, de la entrevista también se extrae que actualmente las empresas de la región mantienen un interés en la formación de sus trabajadores, pero priorizando las cuestiones “útiles” y específicas. Reclama que las formaciones deberían ser de corta duración, tanto por beneficio de las empresas como por reclamación de los propios trabajadores. De igual modo, y en relación al tipo de formación, subraya que los cursos presenciales tienen un valor añadido, aunque entiende que la nueva formación online permite una mayor flexibilización, sobre todo para ahorrar desplazamientos, que en muchos casos es un impedimento para que

los trabajadores realicen cursos formativos. Además, destaca que esta modalidad facilita la búsqueda de alumnos. En cualquier caso, subraya que la formación online requiere de un compromiso por parte del trabajador que en algunos casos no se da.

La CEOE CEPYME de Cuenca no imparte formación relacionada con este sector y no tiene constancia de que se esté llevando a cabo: “en Cuenca el sector es escaso y a nosotros no nos llegan peticiones de formación de ese sector”.

## FUNDAE

A continuación, se expone el análisis de la entrevista a la responsable de FUNDAE en Castilla-La Mancha. Esta es una organización que, en colaboración con el Servicio Público de Empleo, tiene entre sus objetivos el de contribuir a que empresas y trabajadores mejoren las competencias profesionales a la vez que estas les permitan afrontar los cambios que puedan surgir en el mercado laboral y en los sectores productivos mediante una formación profesional de calidad.

Según se extrae de la entrevista, es fundamental que los trabajadores y las empresas estén bien informados sobre los cursos existentes, que conozcan cuáles son sus derechos y obligaciones además de los requisitos de participación, ya que, de ser así, redundaría en una mayor calidad de la formación. Con este objetivo es con el que trabaja Fundae, una organización, que, según su responsable en la región,

tiene un modelo de trabajo en el que participan y colaboran las organizaciones empresariales y sindicales, así como la administración del Estado y las autonomías. Todas ellas juegan un papel fundamental en la formación de los trabajadores.

Se destaca como en el año 2020, aún siendo un año excepcional por las consecuencias de la pandemia del COVID-19, en la región se ha dispuesto de un crédito para la formación bonificada de aproximadamente 11.786.000€, con un total de 125.000 formados, de los cuales el 60% son hombres y el 40% mujeres. En la parte negativa cabe subrayar que de las microempresas (de 9 a 10 trabajadores), tan solo el 10% de las que cumplen los requisitos para beneficiarse de la formación lo han hecho. En cambio, las medianas empresas, es decir, de 50 a 249 trabajadores, han participado en la formación bonificada el 75%. En estos datos, dice, está latente la paradoja de que en el último año ha descendido el número de empresas que están en el mercado y que pueden formar a sus trabajadores, pero en cambio, ha crecido el número de trabajadores participantes en formación así como la durabilidad de los cursos de formación. Se ha pasado de 16 horas de media en el año 2018 a 22,9 horas en el 2020. Según explica la responsable de Fundae, en Castilla-La Mancha un 34% de las empresas se han formado en seguridad y prevención, un 13% en administración y auditoría, un 13% en finanzas y seguros, un 9% en atención social.



En relación a la modalidad de formación predominante, en estos últimos años se ha producido un incremento de la formación online y de la modalidad mixta, siendo esta última la más demandada. En sentido contrario, la formación presencial, dadas las dificultades de desplazamiento de muchos trabajadores, se coloca en tercera posición. Este proceso se ha visto acelerado a causa de la pandemia de COVID-19: *“la transformación digital que todos sabíamos que estamos en ella lo que ha hecho el COVID ha sido acelerarla, y darnos cuenta que ahora más que nunca hay que estar preparados para este cambio a nivel de empleo y formación y hay que crear nuevas necesidades de formación en este tipo de plataformas [...] Corresponde al sistema de formación profesional por el empleo poner el conocimiento de todo esto al servicio de las necesidades de las empresas y los trabajadores. de todos los sectores de actividad.”*

Con el objetivo de incentivar la formación y aumentar su demanda por parte de las empresas y trabajadores, explica, es importante que exista un traslado de las necesidades concretas de cada sector y que se intenten profesionalizar. En algunos sectores la formación se basa en cursos muy básicos que en el futuro no serán capaces de cubrir las nuevas necesidades ni las nuevas formas de trabajar. Son estas nuevas formas de trabajo las que determinarán la formación que hay que aplicar. Para que este ciclo se complete con éxito, es fundamental que las empresas se impliquen detectando sus propias necesidades, así como trasladar estas a las diferentes asociaciones y comisiones

sectoriales. En este sentido, nadie como las propias empresas para saber qué necesidades de formación tienen sus empleados. En definitiva, se trata de que exista un intercambio de ideas entre los actores implicados, un diálogo, que se consiga determinar que aptitudes son las necesarias, que las empresas se reinventen y se adapten así a las nuevas circunstancias que puedan surgir.

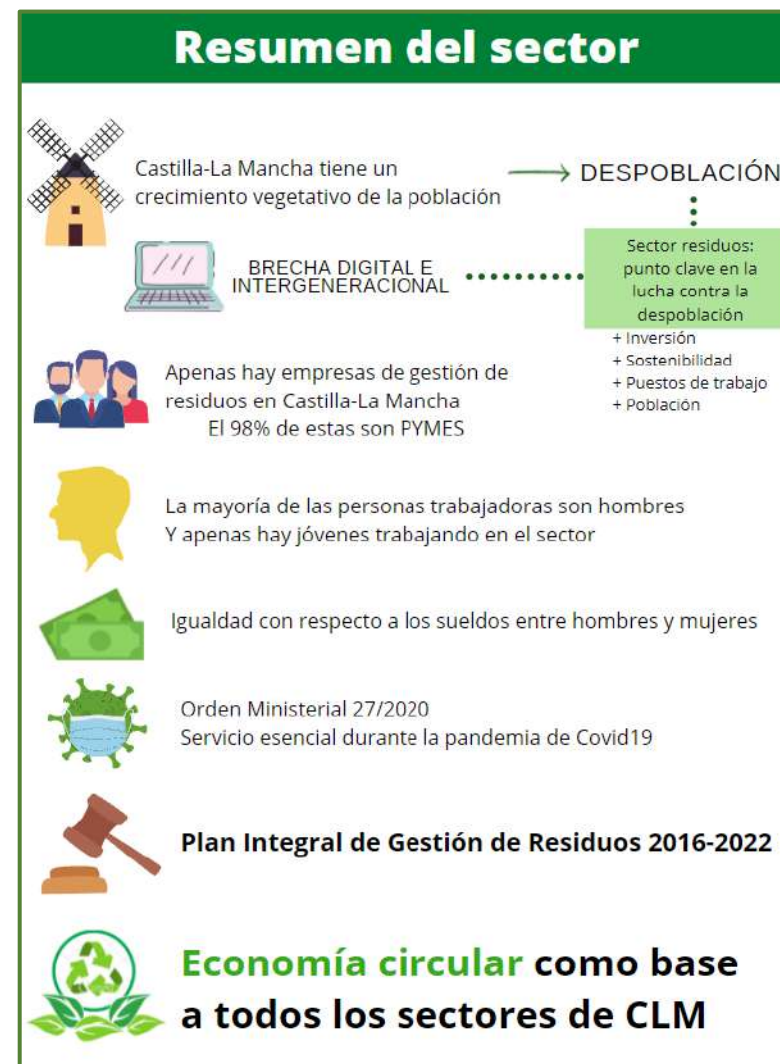
Relativo a la lucha contra la Brecha digital, desde Fundae se están realizando numerosas acciones. Cabe destacar que en España la Brecha digital varía según la edad, el género, los estudios o si están empleados o no. En este sentido, únicamente el 38% de las mujeres tiene habilidades avanzadas (capacidades digitales en comunicación, información, resolución de problemas y competencias informáticas) por un 43% de los hombres. También destaca que Castilla-La Mancha, en estas aptitudes, está por debajo de la media nacional. Con el objetivo de combatir dicha problemática, en abril del 2021 Fundae, junto al servicio público de empleo, aprobó la convocatoria para la adquisición y mejores de competencias en las TIC dirigido especialmente a personas ocupadas. La representante regional de FUNDAE incide en el hecho de que actualmente se están realizando 326 programas de formación dirigidos a más de 175.000 personas con un presupuesto total de 50.000.000€. Asimismo, FUNDAE cuenta en su página web con el espacio “digitalizate”, donde se ofrecen cursos gratuitos sobre competencias digitales. En estos cursos, tanto para trabajadores como para desempleados, colaboran empresas tan

prestigiosas como Google, Microsoft, Fundación Telefónica, IBM, Bankia, Banco Sabadell, etc. De igual modo, FUNDAE ha firmado un convenio de colaboración entre Google y el SEPE en el que se tiene como objeto sacar 3000 Becas Google para realizar el Certificado de soporte de tecnologías de la información. Se trata de un certificado de 120 horas de formación en el que se da prioridad a las personas afectadas por el ERTE o en situación de desempleo, además de que respetar la paridad de género. Un claro ejemplo de la implicación que tiene Fundae en pro de erradicar la brecha digital.

En relación a la formación de residuos, los cursos que se realizan son muy transversales y poco específicos (prevención de riesgos laborales o manipulador de mercancías, cursos que han ido manteniendo su participación). La responsable de FUNDAE advierte que hay que actualizarse a las nuevas necesidades que presenta el sector residuos, sector que, por otro lado, “es muy importante”, transmitiendo en su contenido los principios de la economía circular.

Al ser un sector en crecimiento, subraya: “Estamos viendo que se están creando y readaptando estos nuevos puestos de trabajo y tenemos que ir con la formación por delante. Antes de que se cree el puesto ya tenemos que haber formado, sensibilizando. [...] Es un tema muy importante que se está aparcando”.

## 6. IDEAS CLAVE Y CONCLUSIONES



# Problemáticas que presenta el sector



A raíz de la fase documental y el posterior análisis de datos cuantitativo y cualitativo se han detectado tres problemas claves en el sector que se ramifican en otros más pequeños, aunque no menos importantes. Estos son: la poca sensibilización sobre la importancia de la correcta gestión de residuos, la mala imagen que tiene el sector y que, en menor medida, continúa teniendo y la escasa oferta formativa.

### **POCA SENSIBILIZACIÓN**

Pese a que se ha experimentado un aumento de las campañas de concienciación medioambientales, sigue existiendo un problema de sensibilización tanto en la ciudadanía como en los/as propios/as trabajadores/as, lo que repercute en los índices de residuos reciclado. Si bien es cierto, se recicla más y se es más consciente de la importancia de una correcta gestión de los deshechos, no obstante, los parámetros no llegan a ser los deseables. Por ello, para protección del planeta y de la salud pública, invertir en el sector sería un punto clave y, en este sentido, se podría incentivar al ciudadano para que así sienta que forma parte del proceso y que obtiene al mismo tiempo un beneficio, sea económico o de otra índole. Ya en países europeos se han instalado máquinas en las que depositar envases a cambio de dinero. Asimismo, sería conveniente facilitar las tareas de reciclaje. Teniendo en cuenta la demografía de Castilla-La Mancha, una región muy envejecida, habría que ayudar a las personas mayores a reciclar y a que el servicio de recogida llegue a todos los municipios de la

región, yendo puerta por puerta, gracias a lo cuál se crearían más puestos de trabajo, A ello se le sumaría el aumento de contenedores, la reubicación de estos para hacer más eficiente el servicio de basuras, una separación de los residuos domésticos que no se haga “pesada” o que el ciudadano pueda sentir como “una carga”, etc.

Por otra parte, es transcendental que las plantillas del sector residuos tengan claro lo importante que es su puesto de trabajo. Tienen que ser consciente de ello, sentir que están siendo útiles en el proceso del reciclaje y que se está consiguiendo algo con su esfuerzo. Agradecerles su labor, facilitarles el trabajo (modernización de las herramientas de trabajo), enviarles mensajes de gratitud y, ante todo, respetar sus derechos laborales sería un buen comienzo.

### **MALA IMAGEN**

Incluso las personas trabajadoras de la gestión residuos tienen una mala imagen de su sector. Los más veteranos son conscientes de que ha habido una mejora de la imagen (y por ende de las condiciones laborales), sin embargo, se siguen considerando trabajos poco atractivos, muy duros y con fuertes olores. No son una primera opción por su nulo prestigio. Quiénes más rechazo muestran son los jóvenes.

El sector necesita un lavado de imagen para conseguir que cada vez haya un mayor número de interesados/as en dedicarse a este, publicitándolo por medios de comunicación y redes sociales y promocionando las condiciones laborales (salario, contrato,

estabilidad) que ofrece. Ello repercutiría en que se respetara más a estos/as trabajadores/as y, en consecuencia, se sientan valorados/as por sus vecinos y vecinas, mejorando su productividad.

### ESCASA FORMACIÓN

Actualmente la oferta formativa que se les ofrece a los y las trabajadores y trabajadoras del sector es muy escasa, ni tan siquiera conocen los cursos y certificados que existen con respecto a los residuos. Las nociones más básicas que facultan para la correcta gestión de estos los han tenido que aprender a partir de la experiencia. Incluso por mucha práctica que tengan hay ciertos conceptos que les son poco conocidos. En este aspecto, hay dos tipos de perfiles: ocupados y ocupadas en puestos relacionados con el sector, en cuyo caso la empresa tendrá el deber de ofertar formación ya sea en materia medioambiental o en formación transversal que pueda ser necesaria para garantizar el buen funcionamiento de la empresa; y desempleados/as que tendrán acceso a la formación por otra vía. El primero también podrá participar en acciones formativas que, pese a estar focalizadas en el segundo grupo, les proporcione información relevante o les ayude a refrescar lo que ya saben (se están llevando a cabo).

En la formación no reglada, solo existen dos certificados que apenas se imparten. Si se quiere seguir con dicha certificación, los cursos tendrían que darse con más frecuencia y en distintos puntos de la provincia. Sin embargo, viendo las demandas de los diferentes perfiles

que componen el sector, también se podrían reformular para cubrir el amplio espectro de residuos que se recogen, se tratan, se eliminan, se separan y se valorizan. Se crearía una oferta formativa que fuera desde las generalidades del sector hasta las peculiaridades de cada residuo y desde su recogida hasta su eliminación, pasando por su separación y clasificación.

La nueva certificación propuesta estaría escalonada en N1, N2 y N3 dependiendo de su dificultad. La formación teórica de estos nuevos cursos, al igual que los planes de estudios ya existentes, deben estar apoyados por una formación práctica que les enseñe cómo es el día a día y a solventar los problemas con eficacia, además de darles a conocer a las empresas del sector. Con respecto a la modalidad, a parte de ofrecer formación presencial, a través de un campus virtual podría ofertarse una mixta o módulos de certificación y cursos online de un tema o residuo específico. Gracias a tener un campus virtual propio los trabajadores y las trabajadoras del sector podrían poner sus conocimientos en común (creación de comunidad), estarían en formándose constantemente (fuerte apuesta por la formación continua) y tendrían todo el material didáctico al alcance en cuestión de minutos. Así se podría llevar a cabo la alfabetización en TICs de las personas que peor se manejen en informática, dándoles nociones básicas también sobre esta, y haciéndoles llegar la formación a aquellos/as que tengan dificultades horarias o de movilidad.

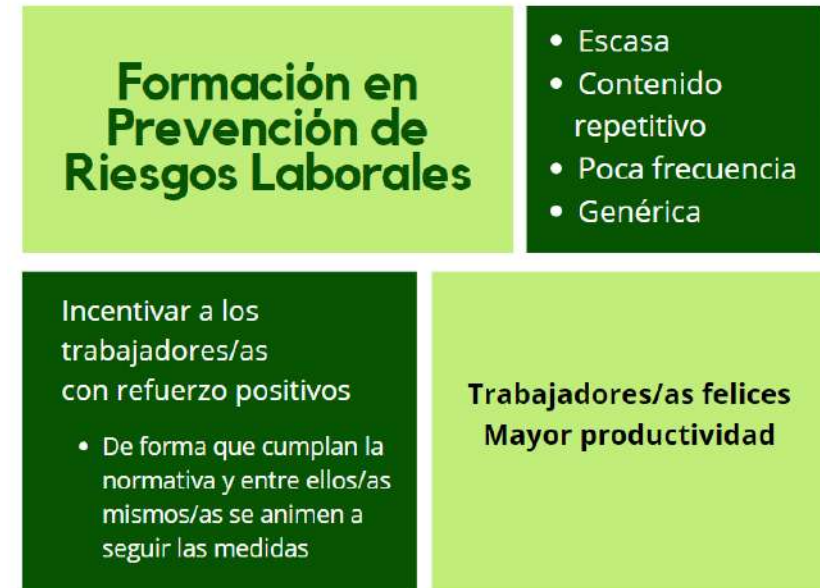


## 6.1 FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

A pesar de que las empresas están obligadas a dar formación en Prevención de Riesgos Laborales por convenio, la formación que ofrecen al respecto en muchas ocasiones deja mucho que desear. Se cubre el expediente, pero no se profundiza ni se centra en las necesidades específica de cada puesto de trabajo, por lo que hay trabajadores/as que no conocen los peligros a los que realmente están expuestos. Otra problemática que presenta la formación en PRL es que es demasiado repetitiva, se repiten los mismos conceptos una y otra vez, pero al final la presión de la inmediatez dificulta que se realice el trabajo de forma segura, olvidando todo lo aprendido. Y, por último, microempresas y pequeñas empresas presentan dificultades (en parte económicas) para que trabajadores y trabajadoras participen en dichas formaciones.

Una buena iniciativa para evitar accidentes, que pudieran llegar incluso a ser mortales, sería motivar a las plantillas a través de refuerzos positivos para que cumplan con las medidas de seguridad. Por ejemplo, dando un premio: por cada 100 días sin accidentes en la empresa, lo/as empleados/as recibirán 100 euros más de salario. Dicho premio no hace falta que sea en metálico siempre y cuando

motive a los trabajadores a cumplir con la ley de Prevención de Riesgos Laborales.



## 6.2 FORMACIÓN TRANSVERSAL

Con relación a la formación transversal y su importancia en los puestos de trabajo en el sector se ha detectado lo siguiente: por un lado, los trabajadores y las trabajadoras consideran necesario tener conocimientos en tecnología e informática, puesto que son conscientes del fuerte avance de la digitalización y modernización del sector y la necesidad de

formación que ello conlleva. A parte, los/as empleados/as de las plantas de tratamiento, eliminación o separación ven los conocimientos en logística y los permisos de conducir habilitantes de camión; por otro lado, las empresas sí valoran positivamente los conocimientos transversales siempre y cuando se puedan aprovechar.



### 6.3 FORMACIÓN EN MATERIA MEDIOAMBIENTAL Y GESTIÓN DE RESIDUOS

Con respecto a la formación propiamente del sector la oferta en la educación reglada es prácticamente nula. No existe ningún grado básico, grado medio o grado superior enfocado exclusivamente a los residuos ni tampoco grados y masters universitarios, lo que sí se imparten son otro tipo de formación que tiene como salida laboral el sector residuos. Algo más se ofrece en la educación no reglada, aunque esta también es escasa. Actualmente solo se imparten dos certificados, demasiados espaciados en el mapa- Limpieza en espacios abiertos en Navalcán, Toledo, y Gestión de Residuos Urbanos e Industriales en Albacete capital- y con muy poca frecuencia (solo se oferta un curso de cada uno). Los planes de estudios de la certificación están bastante completos, no obstante, habría que profundizar en ciertos aspectos.

Por consiguiente, habría que buscar la forma de añadir contenido en relación a los residuos en ambos tipos de formación: creación de cursos específicos (básico, medio y superior; másters universitarios) en la educación reglada y certificación centrada en residuos de forma más específica tanto en tipología de estos como en la forma de tratamiento.



Para una mayor sensibilización de la ciudadanía- a largo plazo- es importante concienciar a las generaciones venideras desde temprana edad, por lo que, junto a las campañas de sensibilización con el medioambiente, no estaría de más incluir un apartado en asignaturas de primaria y secundaria y dedicarles un amplio espacio en los planes de estudios de los ciclos educativos obligatorios.

Hay que destacar por último las demandas formativas que requieren los trabajadores y las trabajadoras del sector, independientemente de cuál sea la entidad organizadora de la formación. Estas serían:

- Residuos peligrosos
- Economía circular
- Las 3Rs
- Cambios legislativos y normativa sostenible
- Protocolo de gestión de residuos ante pandemias
- Ciclo de vida específico de los residuos
- Residuos de construcción
- Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030
- Nuevas tecnologías aplicadas a la gestión de residuos (Blockchain, IoT, automatización)
- Control de la gestión pública de residuos



# CONCLUSIONES

Consideran que el sector residuos está en auge, que es un sector en el que invertir, una inversión que en parte tiene que ir enfocada a solventar la modernización del sector (más aún). Las nuevas tecnologías y los nuevos modelos de reciclaje posibilitan mantener dentro del negocio a cualquier empresa. Se invierte poco en la renovación de maquinaria; las empresas quieren sacar el mayor beneficio posible al mínimo coste, así que los/as trabajadores/as tienen que apañarse con maquinaria obsoleta

Se reclaman formaciones específicas y adaptadas al territorio. En este sentido, el sector residuos supone un punto clave en la lucha contra la despoblación, siendo sostenibles se crearán más puestos de trabajo (tratamiento in situ), lo que traerá población (joven) a las zonas más afectadas. Por otro lado, urbanísticamente hablando, los pueblos no tienen infraestructuras diseñadas para "las visitas aluvión", concepto que hace referencia al fenómeno que surge cuando los pueblos en los que viven muy pocos habitantes y se encuentran en colapso de visitantes (navidad, vacaciones de verano, puentes...)

La formación siempre tiene que consistir en una combinación de base teórica y unas prácticas que den experiencia, ya que la experiencia es una cualidad muy deseable para trabajar en el sector (FP DUAL)

Hay carencias formativas relacionadas con los residuos peligrosos, no se imparten cursos específicos al respecto. A lo sumo se ofrece algo de información dentro de los cursos de Prevención de Riesgos Laborales

Tener nociones básicas y formación facilita las labores del día a día, no obstante, apenas se invierte en formación sobre residuos. Las plantillas sí tienen interés en formarse.

Apenas se ha informado de los cambios legislativos, por lo que no se conoce muy bien el funcionamiento y los principios de la economía circular y el mensaje apenas ha calado; como consecuencia, la economía circular no ha tenido el impacto esperado en el sector

22



Las competencias transversales mejor valoradas son la informática y la logística. Este tipo de competencias son muy valoradas en las empresas más pequeñas al tener que hacerse cargo la misma persona de diferentes

No han recibido formación en protocolos de gestión de residuos Covid-19, hay quiénes ni tan siquiera recibieron EPIS. Incidir en esta formación es crucial para asegurar la higiene de cara a una pandemia

Las empresas del sector residuos favorecen la promoción interna

Los/as trabajadores/as de los planes de empleo no reciben formación sobre el sector ni las instalaciones. En los pueblos más pequeños estos/as empleados/as suelen ser multi-tarea supliendo las necesidades del pueblo que va detectando el ayuntamiento. Tampoco se le da una buena formación sobre Prevención de Riesgos Laborales

Las empresas grandes cuentan con los recursos y las instalaciones para poder ofrecer formación a sus trabajadores y trabajadoras, pero, a las empresas más pequeñas les supone un coste que les resulta difícil de asumir

Los/as trabajadores/as se encuentran inmersos en una situación algo inestable: las empresas están vinculando la falta de residuos a la pandemia y a la falta de industria cuando estadísticamente hay más que antes. Eso supone que haya reducción salarial, despidos, ERTES y vulneraciones de derechos

En líneas generales, ha habido un cambio de imagen del sector en el imaginario colectivo a raíz de las crisis de los últimos años y la situación de paro. Ello, junto a las buenas condiciones laborales de las que goza el sector, ha mejorado la imagen de este y hace que sea un sector en el que hacer carrera a largo plazo, sobre todo para las personas de a partir de 35 años. En contraposición, la gente joven lo considera un trabajo de paso, pudiendo ser porque continúan teniendo mala imagen del sector, empleos poco atractivos

## 7. BIBLIOGRAFÍA, WEBGRAFÍA Y TEXTOS JURÍDICOS

Gallardo, S. y otros (2017) *Aporte de Durkheim para la sociología de la educación*. Sophia: colección de Filosofía de la Educación

García, D (2019) *Diagnóstico de las necesidades formativas del sector de la venta y reparación de vehículos de Castilla La-mancha*. PE/2018/022 Unión General de Trabajadores.

Layard, R (2005): *Happiness, lessons from a new science* en García, D (2019) *Diagnóstico de las necesidades formativas del sector de la venta y reparación de vehículos de Castilla La-mancha*. PE/2018/022 Unión General de Trabajadores.

Secretaría de Estado Empleo y Economía social y Subordinación General de Estadística y Análisis Sociolaboral (2021). *Impacto del COVID-19 sobre las estadísticas del Ministerio del Trabajo y Economía Social*. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Sevigné, Eva (2011). *Análisis de Ciclo de Vida de la gestión de residuos de envases de PET, latas y bricks mediante SIG y SDDR en España*. Innèdit Innovació per a la sostenibilitat

Sora Jofra, M., González Citlalic, A., Forn Calaf, M. (2011). *Estudio sobre modelos de gestión de residuos en entornos rurales aislados*. ENT environment and management.

Suarez, B (2016): *Empleabilidad: Análisis del concepto*. Universidad de Murcia

Observatorio Regional de Empleo (2020). *Informe trimestral sobre las Ocupaciones*. Gobierno de Castilla-La Mancha

Pinilla, V., & Sáez, L. A. (2017). *La despoblación rural en España: génesis de un problema y políticas innovadoras*. Informes CEDDAR, 2.

## WEBGRAFÍA

---

Canal oposiciones (2021). *Buscador de oposiciones y empleo público*. Recuperado el 17 de marzo del 2021:

<https://www.canaloposiciones.com/ultimas-oposiciones-profesor-de-procesos-en-la-ind-alimentaria-secundaria-junta-de-castilla-la-mancha-idpu233idco8141ap1.htm#/exploraIni>

CCOO (2020). *Cursos y Oposiciones; Nuestro catálogo de cursos y oposiciones pensando en ti. Comisiones Obreras*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://foremclm.es/cursos>

CiclosFormativosFP (2021). *Ciclos Formativos en España*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://ciclosformativosfp.com/>

Ciclos Formativos FP (2021). *Ciclos Formativos por provincias y ciudades*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://ciclosformativosfp.com/>

ClmN (2019). *¿Qué es la formación programada/Bonificada de las empresas?* Objetivo Castilla-La Mancha Noticias. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <https://objetivocastillalamancha.es/blog/que-formacion-programadabonificada-empresas>

CMM (2021). *EPA: La tasa de paro se sitúa en el 17,39% en Castilla-La Mancha, finaliza 202 con 173.000 desempleados*. CMMedia Castilla-La Mancha. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://www.cmmedia.es/noticias/castilla-la-mancha/epa-la-tasa-de-paro-se-situa-por-encima-del-1739-en-castilla-la-mancha/>

Consejería de Hacienda y Administraciones públicas (2021). *Normativa sobre crisis sanitaria COVID-19*. Diario Oficial Castilla-La Mancha. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://docm.jccm.es/portaldocm/>

Consejería de Economía, Empresas y Empleo (2021). *Convocatoria 2021; Normativa*. Empleo y Formación. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <http://empleoyformacion.jccm.es/principal/ciudadania/convocatoria-2021/normativa/>

Consejería de economía, Empresas y Empleo (2021). *Certificados de profesionalidad. Empleo y Formación*. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <http://empleoyformacion.jccm.es/principal/ciudadania/certificados-de-profesionalidad/>



Consejería de Consejería, Empresa y Empleo (2021). *Plan regional de Empleo y Garantía de Rentas de Castilla-La Mancha; Subvenciones a entidades locales y entidades sin ánimo de lucro para la contratación de personas desempleadas y en situación de exclusión social (Convocatoria 2019); Propuesta de resolución*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <http://empleoyformacion.jccm.es/principal/otras-entidades/plan-regional-de-empleo-y-garantia-de-rentas-de-castilla-la-mancha/subvenciones-a-entidades-locales-y-entidades-sin-animo-de-lucro-para-la-contratacion-de-personas-desempleadas-y-en-situacion-de-exclusion-social-convocatoria-2019/propuesta-de-resolucion/>

Consejería de Economía, Empresas y Empleo (2021). *Búsqueda de cursos*. Empleo y Formación. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <https://e-empleo.jccm.es/formacion/jsp/solicitudes/busquedaGrupos.jsp>

Consejería de Economía, Empresas y Empleo (2021). Consulta del registro de Convenios Colectivos de Castilla-La Mancha. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://e-empleo.jccm.es/laboral/jsp/convenios/busqueda.jsp?d-558-p=5>

Consejería de Economía, Empresas y Empleo (2021). *Ofertas de empleo*. Empleo y Formación. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <http://empleoyformacion.jccm.es/principal/ciudadania/empleo/ofertas-de-empleo/c>

Consejería de Educación de Castilla-La Mancha (2021). *Formación Profesional*. Portal de Educación. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <http://www.educa.jccm.es/es/fpclm>

Ecoempleo (2021). *Guía De Empleos Verdes*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <http://www.ecoempleo.com/guia-de-empleos-verdes/>

FER (2020). *Formación*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://www.recuperacion.org/formacion/>

FeSP (2020). *FeSP UGT CLM organiza una jornada de reciclaje y economía circular en Ecoembes*. FeSP Servicios Públicos UGT Castilla-La Mancha. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://fespugtclm.es/fesp-ugt-clm-organiza-una-jornada-de-reciclaje-y-economia-circular-con-ecoembes/>

FeSP (2016). *La presencia sindical en la gestión de residuos*. FeSP Servicios Públicos UGT Castilla-La Mancha. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://fespugtclm.es/2241/>

FUNDAE (2020). *Marco normativo y legislación*. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <https://www.fundae.es/formacion/marco-normativo-y-legislacion>

FUNDAE (2021). *Buscador de cursos*. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <https://www.fundae.es/trabajadores/buscador-de-cursos>

FUNDAE (2021). *Inicio*. Fundación Estatal para la Formación para el Empleo. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://www.fundae.es/>

FUNDAE (2021). *Qué te ofrece la formación para el empleo*. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <http://empleoyformacion.jccm.es/otras-secciones/observatorio-empleo/informe-trimestral-del-mercado-laboral-en-clm/>

Grudiz, (2011): *Las 8 dimensiones de la calidad laboral*. Pymes y Autónomos. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <https://www.pymesyautonomos.com/management/las-8-dimensiones-de-la-calidad-laboral>

Instituto Nacional de Cualificaciones (2021). *Cualificaciones por familia profesional*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://incual.mecd.es/inicio>

Marín, S. (2019). *¿Es lo mismo la FP para el empleo que un ciclo de FP?* Academia Marín. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://academiamarin.es/fp-para-el-empleo/>

INE (2021). *Mercado laboral*. Instituto Nacional de Estadística. Recuperado el 17 de marzo del 2021: [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica\\_P&cid=1254735976594](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976594)

Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha (2021). *Estadísticas*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://datosabiertos.castillalamancha.es/dataset/banco-de-datos-del-servicio-de-estad%C3%ADstica-de-castilla-la-mancha>

Ministerio de Educación y Formación Profesional (2021). *Certificados de Profesionalidad*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://cse.google.com/cse?cx=006043202724820927248%3Aippdauiducy&q=CERTIFICADOS+DE+PROFESIONALIDAD>

Ministerio de Educación y Formación Profesional (2021). Qué, Cómo y Donde estudiar. Recuperado el 17 de marzo del 2021:

<https://www.todofp.es/que-como-y-donde-estudiar/que-estudiar.html>

Ministerio de Hacienda (2021). Cómo acceder a un puesto de trabajo como empleado público. Recuperado el 17 de marzo del 2021:

<https://www.hacienda.gob.es/es-ES/Empleo%20Publico/Paginas/acceso-empleo-publico.aspx>

NACE CODES (2021). Lista completa de Códigos NACE. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://nacev2.com/es>

Observatorio Regional de empleo (2020). *Informe trimestral del mercado laboral en CLM*. Empleo y Formación. Recuperado el 16 de marzo del

2021: <http://empleoyformacion.jccm.es/otras-secciones/observatorio-empleo/informe-trimestral-del-mercado-laboral-en-clm/>

Portal de Educación (2021). *Acredita: Convocatoria 2021 para la acreditación de competencias profesionales en Castilla-La Mancha*. Consejería de

Educación, Cultura y Deportes. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <http://www.educa.jccm.es/es/consejeria-educacion-cultura-deportes>

Portal de Orientación Profesional (2021). *Elige tu profesión*. Recuperado el 17 de marzo del 2021:

[http://pop.jccm.es/elige/elige/?tx\\_pop%5Bbusq\\_searchWord%5D=operario+residuos&submit.x=35&submit.y=11&tx\\_pop%5Bbusq\\_formEnviado%5D=2](http://pop.jccm.es/elige/elige/?tx_pop%5Bbusq_searchWord%5D=operario+residuos&submit.x=35&submit.y=11&tx_pop%5Bbusq_formEnviado%5D=2)

Portal de Educación (2021). Catálogo de títulos de Formación Profesional. Consejería de Educación, Cultura y Deportes. Recuperado el 17 de

marzo del 2021: [http://www.educa.jccm.es/es/fpclm/estudios-formacion-profesional/estudios-ofertados-formacion-profesional/catalogo-](http://www.educa.jccm.es/es/fpclm/estudios-formacion-profesional/estudios-ofertados-formacion-profesional/catalogo-titulos-formacion-profesional)

[titulos-formacion-profesional](http://www.educa.jccm.es/es/fpclm/estudios-formacion-profesional/estudios-ofertados-formacion-profesional/catalogo-titulos-formacion-profesional)

Portal de Educación (2020). *Programa Operativo de Empleo Juvenil*. Recuperado el 16 de marzo del 2021: [http://www.educa.jccm.es/es/consejeria-](http://www.educa.jccm.es/es/consejeria-educacion-cultura-deportes/planes-programas-consejeria/plan-garantia-juvenil/programa-operativo-empleo-juvenil)

[educacion-cultura-deportes/planes-programas-consejeria/plan-garantia-juvenil/programa-operativo-empleo-juvenil](http://www.educa.jccm.es/es/consejeria-educacion-cultura-deportes/planes-programas-consejeria/plan-garantia-juvenil/programa-operativo-empleo-juvenil)

Seguridad Social (2021). *Sede electrónica*. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Recuperado el 17 de marzo del 2021:

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Inicio#>

SEPE (2021). *Oferta formativa*. Servicio Público de Empleo Estatal. Recuperado el 17 de marzo del 2021:

<https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion/ofertas-formativas.html>

SEPE (2021). Catálogo de especialidades formativas. Servicio Público de Empleo Estatal. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion/catalogo-especialidades-formativas.html#:~:text=El%20Cat%C3%A1logo%20de%20Especialidades%20Formativas,empleo%20en%20el%20%C3%A1mbito%20laboral>

SEPE (2021). *Datos estadísticos*. Servicio Público de Empleo Estatal. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://www.sepe.es/HomeSepe/ques-es-el-sepe.html>

Wikipedia (2021). Formación Profesional Dual. Recuperado el 18 de marzo del 2021: [https://es.wikipedia.org/wiki/Formaci%C3%B3n\\_Profesional\\_Dual](https://es.wikipedia.org/wiki/Formaci%C3%B3n_Profesional_Dual)

## TEXTOS JURÍDICOS: LEYES, RESOLUCIONES Y ÓRDENES

Consejería de Economía, Empresas y Empleo (2021). *Plan regional de Empleo y Garantía de Rentas de Castilla-La Mancha; Subvenciones para la realización de proyectos dentro del Programa Garantía +52 años; Propuesta de resolución*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <http://empleoyformacion.jccm.es/principal/otras-entidades/plan-regional-de-empleo-y-garantia-de-rentas-de-castilla-la-mancha/subvenciones-para-la-realizacion-de-proyectos-dentro-del-programa-garantia-52-anos/propuesta-de-resolucion/>

Consejería de Educación, Cultura y Deportes (2021). *Acciones formativas y becas de Garantía Juvenil ofrecidas por entidades públicas o privadas de Castilla-La Mancha; Viceconsejería de Educación*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <http://www.educa.jccm.es/es/consejeria-educacion-cultura-deportes/planes-programas-consejeria/plan-garantia-juvenil/cursos-ayudas-garantia-juvenil/acciones-formativas-becas-garantia-juvenil-ofrecidas-entida>

Convenio colectivo, de 19 de marzo de 2019, de la Dirección General del Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias. Boletín Oficial del Estado, núm. 76, 29 de marzo de 2019

Decreto 78/2016, de 20 de diciembre de la Consejería de Agricultura, Medio Ambiente y Desarrollo rural, por el que se aprueba el Plan Integrado de Gestión de Residuos de Castilla-La Mancha. Diario Oficial de Castilla-La Mancha, núm. 251, de 29 de diciembre de 2016.

Ley 30/2015, del 9 de septiembre del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el Ámbito laboral. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 159, de 5 de julio de 2017, páginas 56864 a 56899.

Ley orgánica 22/2011, de 28 de julio de la Jefatura del Estado sobre residuos y suelos contaminados. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 181, de 29 de julio de 2011.

Ley 7/2019, de 29 de noviembre de las Cortes de Castilla-La Mancha por la economía circular. *Boletín oficial del Estado*, núm. 28, de 1 de febrero de 2020.

Orden 22/2021, de 22 de febrero, de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se realiza convocatoria del procedimiento para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha. *Diario Oficial de Castilla-La Mancha*, núm. 39, de 26 de febrero de 2021.

Orden SND/271/2020, de 19 de marzo del Ministerio de Sanidad por la que se establecen las instrucciones sobre gestión de residuos en la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. *Boletín Oficial del Estado*, núm.79, 22 de marzo de 2020.

Resolución de 5 de Julio de 2001 de la Dirección General del Trabajo. Acuerdo de adhesión del sector de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias al III Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua para dicho sector. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

## ANEXOS

### FORMATO ENCUESTA A TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

#### Encuesta Certificados de Profesionalidad y formación continua en el sector del Tratamiento de residuos en Castilla-La Mancha

Las respuestas pueden ser únicas, "Marca solo un óvalo", múltiples "Selecciona todos los que correspondan", o con respuesta abierta cuando aparezca una línea continua, donde deberá escribir la respuesta que corresponda.

Las preguntas marcadas con un asterisco rojo son obligatorias y deben ser contestadas para poder avanzar.

El tiempo estimado es de 5 minutos.

El cuestionario es completamente anónimo y los resultados se tratarán conforme a la Ley de Protección de Datos vigente.

Al finalizar el cuestionario debe pulsar el botón "Enviar" y finalizará el cuestionario.

\*Obligatorio



Los datos recibidos serán gestionados por UGT Castilla-La Mancha con fines estadísticos, y se adoptarán sobre los mismos las medidas de seguridad oportunas en garantía del RGPD y la LOPD/GD. Para cualquier información adicional o cuestión relacionada con Protección de Datos, diríjase a [dpo@clmancha.ugt.org](mailto:dpo@clmancha.ugt.org)

#### Datos sociolaborales

1. Edad \*

Marca solo un óvalo.

- De 16 a 24 años  
 De 25 a 34 años  
 De 35 a 44 años  
 De 45 a 54 años  
 De 55 años o más

2. Género \*

Marca solo un óvalo.

- Femenino  
 Masculino

3. ¿Tiene usted personas dependientes a su cargo (Hijos menores de edad, mayores dependientes, etc.)? \*

Marca solo un óvalo.

- Sí  
 No  
 No sabe/No contesta

4. Nombre de la empresa en la que trabaja \*

\_\_\_\_\_

5. Tamaño de la empresa en la que trabaja \*

Marca solo un óvalo.

- Microempresa (de 1 a 9 trabajadores)  
 Pequeña empresa (de 10 a 49 trabajadores)  
 Mediana empresa (de 50 a 249 trabajadores)  
 Gran empresa (250 trabajadores o más)  
 No Sabe/No contesta

5. Municipio del centro de trabajo \*

\_\_\_\_\_

7. Provincia del centro de trabajo \*

Marca solo un óvalo.

- Albacete
- Ciudad Real
- Cuenca
- Guadalajara
- Toledo
- No sabe/No contesta

8. Sector de trabajo \*

Marca solo un óvalo.

- Recogida de residuos
- Tratamiento y eliminación de residuos
- Valorización, separación y clasificación de materiales
- No sabe/No contesta

9. Ocupación profesional \*

Marca solo un óvalo.

- Barrendero
- Peón de Recogida de Residuos
- Conductor de Camión de la Basura
- Transportista de Residuos
- Operario de Planta de Compostaje o Vertederos
- Operario de Plantas Incineradoras
- Operario de Punto Limpio
- Operario de Planta de Selección y Clasificación
- Maquinista de Planta de Compostaje o Vertedero
- Maquinista de Planta Incineradora
- Técnico de Planta de Compostaje o Vertedero
- Técnico de Plantas Incineradoras
- Encargado/Responsable
- Director
- Otros
- No sabe/No contesta

10. Si ha marcado "otros" indique cual.

\_\_\_\_\_



11. Años de experiencia en el sector \*

Marca solo un óvalo.

- Menos de 1 año
- De 1 a 5 años
- De 5 a 10 años
- De 10 a 20 años
- Más de 20 años
- No sabe/No contesta

12. Años de antigüedad en la empresa \*

Marca solo un óvalo.

- Menos de 1 año
- De 1 a 5 años
- De 5 a 10 años
- De 10 a 20 años
- Más de 20 años
- No sabe/No contesta

13. Tipo de contrato \*

Marca solo un óvalo.

- Contrato indefinido
- Contrato temporal / Por obra o servicio
- Contrato de prácticas
- Contrato de formación y aprendizaje
- Autónomo
- No sabe/No contesta

14. Tipo de Jornada laboral \*

Marca solo un óvalo.

- Jornada completa
- Jornada a tiempo parcial
- Jornada reducida
- Otras opciones
- No sabe/No contesta

15. Salario mensual neto recibido \*

Marca solo un óvalo.

- Menos de 500€
- De 500€ a 1000€
- De 1001€ a 1500€
- De 1501€ a 2000€
- De 2001€ a 2500€
- Más de 2500€
- No sabe/No contesta

Formación

16. ¿Cuáles son sus estudios finalizados? (Pregunta con multi-respuesta) \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Graduado escolar (EGB)
- Educación Secundaria Obligatoria
- Formación Profesional (FP)
- Ciclo Formativo Grado medio
- Ciclo Formativo Grado superior
- BUP
- COU
- Bachillerato
- Licenciatura
- Diplomatura
- Grado Universitario
- Máster Universitario
- Doctorado
- Ninguno de los anteriores
- No sabe/No contesta

17. ¿Conoce los siguientes Certificados de Profesionalidad que existen en su sector? (Pregunta con multi-respuesta) \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Gestión de Residuos Urbanos e Industriales
- Limpieza en Espacios Abiertos e Instalaciones Industriales
- No conozco ninguno Certificados de Profesionalidad
- No sabe/No contesta
- Otros

18. Si ha marcado "otros" indique cual.

\_\_\_\_\_

19. ¿Ha participado alguna vez en un curso formativo o Certificado de Profesionalidad relacionado con su sector? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí *Salta a la pregunta 20*
- No *Salta a la pregunta 31*
- No sabe/No contesta *Salta a la pregunta 31*

Curso de formación

20. ¿Cuál de los siguientes cursos formativos o Certificados de Profesionalidad ha realizado usted? (Pregunta con multi-respuesta) \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Gestión de Residuos Urbanos e Industriales
- Limpieza en Espacios Abiertos e Instalaciones Industriales
- Otros
- Ninguno
- No sabe/No contesta

21. Si ha marcado la opción de "otros", escriba el nombre del curso formativo o del Certificado de Profesionalidad que haya realizado

\_\_\_\_\_

22. ¿Por qué motivo realizó la formación? (Pregunta con multi-respuesta) \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Interés y satisfacción personal
- Obligado por la empresa
- Mejora profesional
- Obligado por la normativa o Ley
- Promocionar en la empresa
- Mejorar la cualificación y/o actualizar conocimientos
- La empresa establece un plan de formación
- Otras razones
- No sabe/No contesta

23. ¿Quién o qué organismo le ha proporcionado la formación? (Pregunta con multi-respuesta) \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- La empresa donde trabajo
- Empresas de formación
- App/Web de Formación
- La Administración pública (SEPE, Consejerías de la Junta de Castilla-La Mancha, etc.)
- Sindicatos (UGT, CCOO, etc.)
- Otros
- No sabe/No contesta

24. ¿Cuánto tiempo hace de su última participación en un curso formativo o en un Certificado de Profesionalidad relacionado con su sector? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Menos de 6 meses
- Entre 6 meses y 1 año
- Entre 1 y 2 años
- Entre 2 y 3 años
- Más de 3 años
- No sabe/No contesta

Debilidades y carencias de la oferta de formación

25. ¿Está satisfecho/a con la utilización profesional de la formación recibida? \*

*Marca solo un óvalo.*

0    1    2    3    4    5

Nada satisfecho/a       Muy satisfecho/a

26. ¿Está satisfecho/a con los horarios de los cursos de formación recibidos?

*Marca solo un óvalo.*

0    1    2    3    4    5

Nada satisfecho/a       Muy satisfecho/a

27. ¿Está satisfecho/a con los días de los cursos de formación recibidos?

*Marca solo un óvalo.*

0    1    2    3    4    5

Nada satisfecho/a       Muy satisfecho/a

28. ¿Está satisfecho/a con el coste de los cursos de formación recibidos? \*

*Marca solo un óvalo.*

0    1    2    3    4    5

Nada satisfecho/a       Muy satisfecho/a

29. ¿Está satisfecho/a con las capacidades de los/las docentes de los cursos de formación?

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3 4 5

Nada satisfecho/a       Muy satisfecho/a

30. ¿Cómo valora, en términos generales, los cursos de formación recibida? \*

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3 4 5

Muy deficientes       Excelentes

#### Razones para la formación

31. Teniendo las condiciones idóneas, ¿Le gustaría hacer cursos de formación? \*

Marca solo un óvalo.

Sí

No Salta a la pregunta 34

No sabe/No contesta Salta a la pregunta 34

#### Razones para la formación (II)

32. ¿Sobre qué le gustaría recibir cursos de formación? (Pregunta con multi-respuesta) \*

Selecciona todas las que correspondan.

- Sobre el puesto de trabajo que desempeño
- Sobre otro puesto de trabajo dentro del sector
- Sobre otro sector
- Idiomas
- Informática
- Otros
- No sabe/No contesta

33. Si ha contestado "otros" especifique la formación que desea recibir.

\_\_\_\_\_

#### Razones que le impiden la realización de cursos de formación

34. ¿Qué razones le impiden o dificultan la realización de acciones formativas? (Pregunta con multi-respuesta) \*

Selecciona todas las que correspondan.

- No conozco ni me ofrecen cursos de formación
- Dificultad horaria
- Dificultades para desplazarme al lugar de realización del curso
- Opción 4
- Falta de oferta formativa de cursos de mi interés profesional
- Razones de índole familiar y/o personal (conciliación de vida laboral y familiar)
- Dificultades por parte de la empresa
- El coste económico de la formación
- Falta de formación Online
- Falta de interés
- Otras causas
- No sabe/No contesta

#### Necesidades de formación de los trabajadores

35. ¿Qué habilidades cree que son las más importantes para el sector? (Elija 3 opciones) \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Conocer el funcionamiento de las herramientas, vestimentas y utensilios asociados a la actividad
- Conocer la clasificación de materiales y residuos y sus características
- Saber cómo proceder con cada residuo en las diferentes fases de su gestión
- Respetar y mantener los principios de reciclaje
- Tener conciencia de la trascendencia de los residuos en el medioambiente
- Respetar los protocolos de actuación y así respetar al medioambiente
- Poseer formación teórica sobre las tareas a desarrollar para ser más eficiente
- Poseer formación práctica sobre las tareas a desarrollar para ser más eficiente
- Conocer el ciclo de vida de los residuos, desde su recogida hasta su eliminación
- Prevenir riesgos y reconocer los peligros asociados a la actividad
- Conocer los protocolos acerca de los residuos peligrosos para evitar su propagación por el ambiente
- Recuperar, reutilizar y clasificar los materiales para su aprovechamiento posterior o, por el contrario, eliminarlos
- No sabe/No contesta

36. ¿Qué carencias profesionales tiene actualmente el sector y cree que se deberían potenciar para así mejorar sus habilidades? (Pregunta con multi-respuesta) \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Conocer el funcionamiento de las herramientas, vestimentas y utensilios asociados a la actividad
- Conocer la clasificación de materiales y residuos y sus características
- Saber cómo proceder con cada residuo en las diferentes fases de su gestión
- Respetar y mantener los principios de reciclaje
- Tener conciencia de la trascendencia de los residuos en el medioambiente
- Respetar los protocolos de actuación y así respetar al medioambiente
- Poseer formación teórica sobre las tareas a desarrollar para ser más eficiente
- Poseer formación práctica sobre las tareas a desarrollar para ser más eficiente
- Conocer el ciclo de vida de los residuos, desde su recogida hasta su eliminación
- Prevenir riesgos y reconocer los peligros asociados a la actividad
- Conocer los protocolos acerca de los residuos peligrosos para evitar su propagación por el ambiente
- Recuperar, reutilizar y clasificar los materiales para su aprovechamiento posterior o, por el contrario, eliminarlos
- No sabe/No contesta

#### Preferencias en la oferta formativa

37. ¿Qué modalidad formativa prefiere? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Presencial
- Online
- Mixto
- Indiferente
- No sabe/No contesta

38. ¿Qué horario prefiere para realizar los cursos de formación? \*

Marca solo un óvalo.

- En horario de trabajo  
 Fuera del horario de trabajo  
 Indiferente  
 No sabe/No contesta

39. ¿Qué franja horaria prefiere para los cursos de formación? \*

Marca solo un óvalo.

- Por las mañanas  
 Por las tardes  
 Por las noches  
 Indiferente  
 No sabe/No contesta

40. ¿Cuántas horas semanales está dispuesto a dedicarle a los cursos de formación? \*

Marca solo un óvalo.

- Menos de 5 horas  
 Más de 5 horas  
 Indiferente  
 No sabe/No contesta

41. ¿Qué días de la semana prefiere para la formación? (Pregunta con multi-respuesta) \*

Selecciona todos los que correspondan.

- Entre semana  
 El fin de semana  
 Indiferente  
 No sabe/No contesta

Nuevas tecnologías

42. ¿Dispone de conexión de internet de banda ancha en casa? \*

Marca solo un óvalo.

- Sí  
 No  
 No sabe/No contesta

43. ¿Con qué dispositivo se conecta habitualmente a internet? (Pregunta con multi-respuesta) \*

Selecciona todos los que correspondan.

- Ordenador  
 Móvil  
 Tablet  
 Otros  
 No sabe/No contesta

44. ¿Ha realizado algún curso formativo en el ámbito de las nuevas tecnologías? \*

Marca solo un óvalo.

- Sí  
 No  
 No sabe/No contesta



45. ¿Cómo calificaría su aptitud en cuanto al uso de internet? \*

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3 4 5  
Nula       Muy hábil

46. ¿Considera que son necesarias las aptitudes en las nuevas tecnologías para el correcto desempeño laboral de su sector? \*

Marca solo un óvalo.

Sí  
 No  
 No sabe/No contesta

47. ¿Tiene usted interés en hacer cursos de formación en las nuevas tecnologías? \*

Marca solo un óvalo.

Sí  
 No  
 No sabe/No contesta

#### COVID-19

48. ¿Ha realizado algún curso formativo y/o de prevención de riesgos laborales relacionado con la COVID-19? \*

Marca solo un óvalo.

Sí  
 No Salta a la pregunta 50  
 No sabe/No contesta Salta a la pregunta 50

#### COVID-19 (II)

49. ¿Quién o qué organismo le ha proporcionado los cursos de formación y/o prevención de COVID-19? \*

Marca solo un óvalo.

La empresa (o el departamento de formación de la empresa)  
 Empresas que imparten formación  
 App/web formación  
 La Administración (Consejería, SEPE,...)  
 Sindicatos (UGT, CCOO...)  
 Otros  
 No sabe/No contesta

#### Conocimiento de COVID-19

50. ¿Considera que su empresa le proporciona la formación necesaria en relación a la COVID-19? \*

Marca solo un óvalo.

Sí, me proporciona toda la formación que necesito  
 Me proporciona formación, pero me gustaría que me proporcionara más  
 No me proporciona la suficiente formación  
 No me proporciona ningún tipo de formación  
 No sabe/No contesta

51. ¿Cree que dispone de la formación necesaria para poder realizar su labor correctamente en relación a la COVID-19? \*

Marca solo un óvalo.

Sí, tengo toda la formación necesaria  
 Tengo formación pero me gustaría tener más  
 No tengo suficiente formación  
 No tengo ningún tipo de formación  
 No sabe/No contesta

SELECCIONE "ENVIAR" PARA FINALIZAR. ¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



## CODIFICACIÓN DE LA ENCUESTA

OBJETIVO	ETIQUETA	SUBETIQUETA	PREGUNTA	INFORMACIÓN CLAVE
<b>Objetivo 4:</b> Determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de trabajadores vinculados al sector, así como los subsectores que lo conforman	1. Cualificaciones y formación	1.1 Cualificación y formación formal de los Trabajadores del sector 1.2 Cualificación y formación no formal del sector	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué nivel de estudios académicos tienes finalizados?</li> <li>¿Has participado alguna vez en un curso formativo?</li> <li>¿Has participado en algún curso formativo durante el último año?</li> <li>¿Cuánto tiempo hace de tu última participación en un curso formativo?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nivel educativo formal finalizado</li> <li>Participación sí/no en curso formativo</li> <li>Participación sí/no en curso formativo informal durante el último año</li> <li>Tiempo transcurrido desde el último curso formativo realizado</li> </ul>
<b>Objetivos 6, 9 y 12:</b> Dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los trabajadores del sector / Detallar las demandas formativas de los trabajadores del sector de la Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valoración de las diferentes ocupaciones / Detectar las competencias y habilidades profesionales que demanda este sector con el fin de adecuar la oferta formativa y proporciona iniciativas específicas a los trabajadores	1. Necesidades de formación de los trabajadores 2. Competencias y habilidades profesionales	1.1 Competencias profesionales técnicas percibidas de mayor importancia 1.2 Competencias formativas necesarias para los trabajadores del sector 1.3 Necesidades formativas por parte de los trabajadores del sector 1.4 Demandas formativas por parte de los trabajadores del sector 2.1 Competencias y habilidades profesionales que demanda el sector	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué competencia profesional crees que es la más importante para el sector?</li> <li>¿De qué competencias carece el sector?</li> <li>Temáticas de las que le gustaría recibir formación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Competencias profesionales de mayor importancia en el sector</li> <li>Competencias profesionales que son necesarias para el sector</li> <li>Competencias profesionales necesarias que carecen en el sector</li> <li>Competencias profesionales prioritarias en el sector</li> </ul>
<b>Objetivo 8:</b> Detectar las debilidades y carencias en la oferta de formación profesional	1. Oferta de formación profesional reglada 2. Oferta de formación profesional ocupacional	1.3 Debilidades de la formación profesional reglada 1.4 Carencias de la formación profesional reglada	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Estás satisfecho con la utilización profesional de la formación recibida?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Satisfacción con la utilización profesional de los cursos de formación</li> </ul>

<p>reglada, ocupacional y continua disponible</p>	<p>3. Oferta de formación profesional continua</p>	<p>2.1 Debilidades de la formación profesional ocupacional                  2.2 Carencias de la formación profesional ocupacional                  3.1 Debilidades de la formación profesional continua                  3.2 Carencias de la formación profesional continua</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Estás satisfecho con los horarios de la formación?</li> <li>• ¿Estás satisfecho con los días de formación?</li> <li>• ¿estás satisfecho con el coste de los cursos de formación?</li> <li>• ¿Estás satisfecho con las capacidades de los docentes en los cursos de formación?</li> <li>• ¿Cómo valoras, de manera general, los cursos de formación?</li> <li>• Impedimentos para formarse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción con los horarios de formación</li> <li>• Satisfacción con los costes de los cursos de formación</li> <li>• Satisfacción con las capacidades de los docentes que imparten los cursos de formación</li> <li>• Valoración general de los cursos de formación</li> <li>• Debilidades o carencias de los cursos de formación</li> </ul>
<p><b>Objetivo 11:</b> Adecuar la oferta formativa a los trabajadores del sector.</p>	<p>1. Adecuación de la oferta formativa</p>	<p>1.1 Adecuación de la oferta formativa de los trabajadores del sector</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modalidad formativa ¿presencial u online?</li> <li>• Horario del día preferido para la formación</li> <li>• Días de la semana preferibles para la formación</li> <li>• Tiempo semanal en horas dedicados a la formación</li> <li>• Duración máxima en horas de los cursos de formación</li> <li>• Distancia máxima en kilómetros de desplazamiento para los cursos de formación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preferencias horarias y económicas por parte de los trabajadores del sector en cuanto a la realización de los cursos de formación.</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coste económico asumible para los cursos de formación</li> </ul>	
<p><b>Objetivo 10:</b> Abordar la influencia de las nuevas tecnologías en las necesidades formativas de los trabajadores del sector.</p>	1. Nuevas tecnologías	<p>1.1 Competencias actuales de los trabajadores del sector en nuevas tecnologías</p> <p>1.2 Carencias de los trabajadores del sector en cuanto a nuevas tecnologías</p> <p>1.3 Competencias necesarias de los trabajadores del sector en nuevas tecnologías</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Dispone de conexión a internet de banda ancha en casa?</li> <li>• ¿Con qué dispositivo se conecta habitualmente a internet en casa?</li> <li>• ¿Ha realizado algún curso formativo en el ámbito de las nuevas tecnologías?</li> <li>• ¿Cómo calificaría su nivel en las siguientes aplicaciones informáticas Word, Excel, Outlook, etc.)?</li> <li>• ¿Considera que son necesarias las aptitudes en las nuevas tecnologías para el correcto desempeño laboral en su sector?</li> <li>• ¿Estaría usted dispuesto a realizar cursos de formación de las nuevas tecnologías?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aptitudes informáticas de los trabajadores del sector</li> <li>• Acceso a internet y a las nuevas tecnologías por parte de los trabajadores del sector</li> <li>• Preferencias por las nuevas tecnologías</li> <li>• Necesidades formativas de los trabajadores del sector en cuanto a nuevas tecnologías.</li> </ul>
<p><b>Objetivo 13:</b> Adecuar las competencias de los trabajadores del sector; valorización a las circunstancias sanitarias actuales.</p>	1. Competencias de los trabajadores en relación a la COVID-19	<p>1.1 Aptitudes de los trabajadores en relación a la COVID 19</p> <p>1.2 Formación de los trabajadores en relación a la COVID-19</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Ha realizado algún curso de formación o prevención en relación a la COVID-19?</li> <li>• ¿Cómo cree que es la información que reciben los trabajadores del sector en relación a la COVID-19?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación de los trabajadores del sector en relación a la COVID-19</li> <li>• Percepción de los trabajadores en cuanto</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo cree que es la formación de los trabajadores del sector en relación a la COVID-19?</li> <li>• ¿Cree que es necesaria una mejor formación de los trabajadores del sector en relación a la COVID-19?</li> <li>• ¿Qué tipo de competencia formativa cree que le falta al sector en relación a la COVID-19?</li> </ul>	<p>a formación sobre la COVID-19</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demandas de los trabajadores en cuanto a formación sobre la COVID-19</li> </ul>
<p><b>Objetivo 14:</b> Analizar el impacto, tanto a nivel formativo como en el desarrollo específico del sector de la nueva normativa aplicable en Castilla La-Mancha</p>	<p>1. Normativa del sector en relación a la COVID-19</p>	<p>1.1 Conocimiento de la normativa relacionada con la COVID-19 por parte de los trabajadores del sector</p> <p>1.2 Aplicación de la normativa relacionada con la COVID-19 por parte de los trabajadores del sector</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Le ha informado la empresa de la normativa del sector referente a la COVID-19?</li> <li>• ¿Conoce la normativa del sector referente a la COVID-19?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información de la normativa sobre COVID-19 por parte de los trabajadores del sector</li> <li>• Aplicación laboral de la normativa sobre COVID-19 en el sector</li> </ul>
<p><b>Preguntas filtro</b></p>	<p>2. Preguntas Sociodemográficas</p> <p>3. Empleo</p> <p>4. Satisfacción con el empleo</p>	<p>1.1 Edad</p> <p>1.5 Sexo</p> <p>1.6 Residencia</p> <p>2.1 Sector de actividad</p> <p>2.2 Ocupación</p> <p>2.3 Tipo de contrato</p> <p>2.4 Jornada laboral</p> <p>2.5 Salario</p> <p>1.1 Satisfacción con el salario</p> <p>1.2 Satisfacción con el contrato</p> <p>1.3 Satisfacción con el horario</p>		

### CODIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS: TRABAJADORES/AS

OBJETIVO	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	TEXTO CODIFICADO
<b>Objetivo 3:</b> Obtener una visión actual del empleo del sector y de cada uno de los subsectores	Visión actual del sector	Valorización del sector a través de la experiencia personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuándo entraste en el sector de residuos?</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.He estado cerca de unos 25 años.</li> <li>2.Hace 30 años, en esta empresa.</li> <li>3.Llevo 3 años.</li> <li>4.Entré hace 17-18 años.</li> <li>5.Llevo en el puesto 32 años.</li> </ol>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo han sido estos años de experiencia? ¿Cómo ha evolucionado el sector desde tu experiencia?</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Ha ido a mejor con los años, antes no había ni siquiera seguridad. Ahora se ha notado como ha ido mejorando, aunque tengamos que estar luchando constantemente, poco a poco y a base de lucha</li> <li>2.Hemos tenido épocas buenas y otras peores. Ahora estamos un poco más bajos, no sé por qué, quizás por presupuesto. Por otro lado, a lo largo de todos estos años el sector ha cambiado para bien: camiones mejores, más seguridad...</li> <li>3.La verdad que ha sido muy buena, con los jefes y los compañeros: el ambiente es muy bueno. En líneas generales va bien.</li> <li>4. La experiencia ha sido buena. Empezó como un trabajo temporal y aquí sigo ha día de hoy.</li> <li>5.He tenido una experiencia buenísima, aunque en ocasiones no se ha valorado mi esfuerzo. A mi al principio trabajar en la basura me daba vergüenza y estuve a punto de irme. Luego recapacité y decidí sacarme todos los carnets para pasar de barrendero a conductor.</li> </ol>
		Situación socioeconómica a rasgos generales del sector residuos	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿En qué momento se encuentra actualmente el sector?</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Yo creo que bien, se van mejorando cosas. Se ha implantado el quinto contenedor con la basura orgánica, por ejemplo. En estos 25 años creo que el sector está en su mejor momento. 2.Bueno... ahora mismo estamos negociando convenios: tenemos problemas de</li> </ol>

		<p>Situación actual de los trabajadores</p>		<p>maquinaria, camiones. Son problemas de dirección, la empresa está flojeando en maquinaria.</p> <p>3. Ahora mismo se encuentra con muy poquito trabajo porque con la pandemia se venden muy pocos aparatos electrónicos, entonces se retiran pocos. Es un sector que ahora mismo está flojo.</p> <p>4. La situación es un poco precaria, la maquinaria es muy vieja, estamos esperando a ver si cambia algo. Hablamos de una flota que tiene 14 años y que se utiliza todos los días.</p> <p>5. No somos el mejor sector, pero no estamos mal posicionados dentro de la rama de medioambiente. Hoy por hoy, un peón simple se lleva 24.000 euros anuales.</p>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Y los trabajadores cómo os encontráis?</li> </ul>	<p>1. En general tenemos más formación, al menos en mi empresa. Tenemos formación, tenemos formación en prevención de riesgos laborales. Quizá nos falte aún algo más de formación en ese sentido.</p> <p>2. Se cobra lo que se tiene que cobrar. Pero, actualmente, se enfrenta a problemas de maquinarias, de no respetar los descansos y los horarios, de falta de personal en los equipos, de falta de mantenimiento de las herramientas de trabajo.</p> <p>3. Los que estamos con contratos indefinidos estamos tranquilos; los que están con contratos temporales están preocupados por si en un momento de poco trabajo les pueden llegar a despedir.</p> <p>4. Siempre hay algo de lo que quejarte (por la maquinaria, por ejemplo) y mejorar, pero, de momento, las cosas no nos van del todo mal.</p> <p>5. Bien. Eso sí, nos falta gente joven.</p>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• En tu opinión, ¿cuál es la principal debilidad del sector?</li> </ul>	<p>1. Ahora mismo tenemos bastante independencia: nos permiten ir deprisa para acabar antes lo que supone un peligro en cuanto a la maquinaria que llevamos y aumenta</p>

		<p>Propuestas de mejoras del sector e inversión del mismo</p>		<p>el riesgo de accidentes. No es lo mismo ir trabajando tranquilamente que ir a la carrera. 2.El tema del reciclaje, por ejemplo, se está privatizando mucho en esta empresa. El cartón ya lo recoge una empresa que no depende de la nuestra, la planta de reciclaje también. Se nos quita trabajo. 3.Hay mucha competencia, demasiada competencia. También debería haber una mayor especialización de la gente que hace prácticas aquí. 4.La falta de maquinaria y de equipos nuevos. 5.Es un trabajo muy sucio que la ciudadanía ni tan siquiera agradece. Pienso que necesitamos más cursillos, actualizar nuestros conocimientos sobre maquinaria, conocer bien las herramientas con las que trabajamos para evitar accidentes.</p>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Es un sector que está en auge, en el que invertir?</li> </ul>	<p>1.Sí. Cada vez se está reciclando más. A partir de la pandemia ha subido el reciclaje, quizá cerca de un 30%. 2.Sí, y prestar un servicio como están pagando los ciudadanos. Se podría prestar un servicio bastante mejor, mejorar la maquinaria y el personal; falta personal. Que se acentúe más en el reciclaje. 3. Por supuesto. 4.Sí, y se invierte. Para que salga adelante hay que echarle dinero. 5.Es un sector que cada vez está cogiendo más importancia, en el que invertir. Hay que invertir en maquinaria, modernizarnos. Para manejar esta maquinaria vamos a tener que saber de electrónica e informática, entre otras cosas. Los/as trabajadores/as no podemos quedarnos estancados/as.</p>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Es un sector con alta participación sindical?</li> </ul>	<p>1.Yo creo que no, que la gente no se implica. La gente no suele mirar el beneficio a largo plazo, utilizan la huelga para escaquearse de ir a trabajar.</p>



		Papel de los sindicatos en el sector	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Consideras que se respetan los convenios de los trabajadores?</li> </ul>	<p>4. Hay gente apuntada, pero realmente somos los mismos de siempre.</p> <p>1. El nuestro sí, al 100%.</p> <p>2. No, ahora mismo estamos negociando el convenio de la empresa y el otro día nos vimos obligados a tomar una serie de medidas. Incumplen el convenio y mucho</p>
<b>Objetivo 4:</b> Determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de trabajadores vinculados al sector, así como los subsectores que lo conforman	Cualificaciones y formación	Realización de acciones formativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Has hecho algún tipo de curso de formación relacionado con el sector?</li> </ul>	<p>1. He hecho dos o tres. Si hago menos es porque no me compensan el día</p> <p>2. Al principio (de entrar en la empresa) hicimos uno. Se hacen los que llegan nuevos, lo que es de prevención y lo típico. Yo, por ejemplo, el único que hago es el CAP. El curso que hice al principio fue sobre tratamiento, residuos en general.</p> <p>3. Sí, era curso más prácticas en empresa. Todos los cursos deberían ser así, una combinación de formación teórica y práctica. Fue la propia empresa quien impartió el curso a raíz de una subvención de la junta. Era el certificado de gestión de residuos urbanos e industriales. Está bastante bien porque tocaba muchas cosas del sector.</p> <p>4. Hicimos uno que nos dio la empresa por ordenador, pero poca cosa más. Tengo demasiada carga de trabajo como para ponerme hacer cursillos. Aprender siempre viene bien, y a mi lo que me interesa esa saber cómo funciona la maquinaria y que me enseñen la nueva que está por venir y las posibles causas de avería. Eso no nos lo ha enseñado nadie.</p> <p>5. A mi la formación me la ha dado la calle. No he hecho formación.</p>
		Nociones formativas básicas del sector	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Crees que debería ser obligatorio tener formación relacionada con el sector para trabajar en el sector residuos?</li> </ul>	<p>1. Sí, debería serlo.</p> <p>2. No vendrían mal.</p> <p>3. No, de hecho, tengo compañeros que no han realizado el curso.</p>

				<p>4. Yo pienso que debería darse una pequeña formación específica en relación con el puesto de trabajo que se realiza. A nuestro departamento nunca nos han dado y creo que eso es un fallo.</p> <p>5. Sí, en relación a la maquinaria, por ejemplo, obre la grúa o el topo. Para saber utilizarla correctamente se necesita formación.</p>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Se necesitan unas nociones básicas para trabajar en el sector?</li> </ul>	<p>1. Sí.</p> <p>2. Sí, todo el reciclaje va avanzando y la gente debe saber qué es lo que hay que recoger y cómo.</p> <p>3. Sí, hay conceptos básicos que muchos de mis compañeros/as no saben.</p> <p>4. Sí. Nosotros las hemos tenido que aprender todo a través de la experiencia.</p> <p>5. Sí, y se debería dar de cursillos anuales para tenerlas. Cada uno ya conoce la parte del ciclo de la que se ocupa, pues sería dar formación focalizada en eso. Unos conocimientos básicos y unos más específicos acorde al puesto de trabajo.</p>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Los nuevos trabajadores que entran a la empresa, ¿reciben formación? (trabajador 2)</li> </ul>	<p>2. Los cursos que hacen nuevos son los de prevención. En esta empresa hace poco se creó una bolsa de empleo y si puntuaban, tenían cursos. Eran cursos por horas y costaba 700 u 800 euros, privado. Sí que es verdad que la gente aprovechó el confinamiento para hacer cursos.</p> <p>4. Aquí se las da una pequeña formación a todos/as las/ trabajadores/as que entran, ya sea para sustituciones o más a largo plazo, por lo menos hacen el de prevención de riesgos laborales: un peón que esté en la calle no creo que necesite más formación. Tampoco ponen tutores.</p> <p>5. Algo. Cuando entran en la empresa siempre los acompaña un veterano que le vaya enseñando. No hay suficiente formación sobre el sector.</p>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Has recibido formación en residuos peligrosos?</li> </ul>	<p>1. No</p>

		Formación conocimientos transversales	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo se valoran desde la empresa las competencias transversales?</li> </ul>	<p>2.No, porque “supuestamente” residuos peligrosos no tocamos. A veces nos mandan cosas sobre los envases y los logos que tienen, lo que se debe o no recoger. Pero, claro, nosotros no vemos lo que va dentro del contenedor. Es complicado eso.</p> <p>1.Yo personalmente las valoro bien. Creo que nos vendría bien, por ejemplo, recibir formación sobre informática. 2.Creo que no son importantes en este trabajo 3. Saber, por ejemplo, sobre maquinaria ayuda bastante (conocimientos de logística). 4.Aquí la situación es muy precaria, sobre todo, por ejemplo, a cuánto tecnología. Entonces, mientras que en otras empresas del sector tienen muy presente la informática, nosotros estamos muy retrasados tecnológicamente. Nos han prometido que esto va a cambiar, y entonces será importante tener esos conocimientos. 5.Creo que la empresa no se fija mucho en eso.</p>
		Formación para evitar accidentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué tipo de formación recibís de acuerdo a la Prevención de Riesgos Laborales?</li> </ul>	<p>1.Normalmente la formación es presencial y obligatoria. Nos da un curso una vez al año de unas cuantas horas, con fotocopias con información. 2.La información nos la van dando individualmente o en el tablón de anuncios. A los que van entrando, les explican un poco por encima y les ponen un vídeo. Debería hacer más formación. 3.Los cursos sobre PRL son demasiado cortos, deberían de ser más amplios. Te dan la información mínima. Más que cursos son charlas, de un par de horas. 4.A través de una empresa externa nos mandan a un formador que nos explica unas diapositivas y nos pone algún vídeo, y poco más. Dura un par de horas una</p>

				<p>mañana. Después unas hojas, un cuadernito, para que te lo leas por tu cuenta, cosa que no hace nadie.</p> <p>5. Nos la da la empresa y es muy básica. De los 14 años que llevo en la actual empresa solo me han dado dos.</p>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Una buena formación en prevención de riesgos laborales, ¿evita accidentes?</li> </ul>	<p>1. Si se le hace caso, sí. Hay muchos/as trabajadores/as que no le hacen caso ni se ponen los EPIS. La información y los materiales te los dan, pero hay quienes no lo utilizan.</p> <p>2. Yo creo que sí.</p> <p>3. Nosotros muchas veces ni siquiera nos fijamos en, está más pendiente la empresa que los propios trabajadores. Así que no sé qué decirte.</p> <p>4. Claro.</p> <p>5. Por supuesto. Los trabajadores y las trabajadoras tienen que formarse en PRL</p>
<p><b>Objetivo 6:</b> Dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los trabajadores del sector.</p>	<p>Necesidades formativas del sector</p>	<p>Competencias profesionales adquiridas a través de la formación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Consideras que tu empresa apoya la formación de los/as trabajadores/as?</li> </ul>	<p>1. Sí. Creo que cada vez vamos teniendo más formación. Nos informan mejor de todos los cursos, de los procedimientos de trabajo. La única pega que tengo es que yo, al ir de noches, no me compensan en horas de trabajo las horas de formación.</p> <p>2. No está mal</p> <p>3. Sí, además nos facilitan la promoción interna.</p> <p>4. Más o menos.</p> <p>5. De forma obligatoria, como preocuparse porque todos los conductores de los camiones tengamos el CAP</p>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>¿A los trabajadores os interesa recibir formación?</li> </ul>	<p>1. Hay de todo, normalmente como la formación es en horario laboral los/as trabajadores/as sí que quieren. El problema es cuando trastocan los días libres o los horarios o te tienes que desplazar.</p> <p>2. Yo creo que sí, sobre todo en el tema del reciclaje.</p> <p>3. A mi al menos sí que me gustaría recibir información acerca de la maquinaria, también sobre los gases de los aires acondicionados.</p> <p>4. Sin más</p>

		Papel de la formación en la consolidación de empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Crees que los cursos mejoran los currículos de los/as trabajadores/as?</li> </ul>	<p>5. Bueno, hay cierto interés.</p> <p>1. Yo creo que sí. 2. Lo más esencial es que tengas ganas de trabajar, después de eso, viene la formación 3. Yo creo que sí y te ayudan a encontrar trabajo. Muchos de los cursos de formación (certificados de profesionalidad) los dan las empresas por lo que a raíz de esa lista van eligiendo a las personas que les puedan interesar incluir en plantilla. 4. Sí, en mi caso ayuda a saber mejor y más rápido las averías de la maquinaria y vehículos. Saber sobre eso lo da una buena formación. 5. Es esencial, sobre todo a la modernización que está por venir.</p>
<p><b>Objetivo 8 y 9:</b> Detectar las debilidades y carencias de la oferta de formación. Detallar las demandas formativas de los trabajadores del sector de residuos en todas sus diferentes ocupaciones.</p>	<p>Demandas formativas de los trabajadores del sector</p>	Carencias formativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Ves alguna carencia formativa en los trabajadores?</li> </ul>	<p>1. Yo creo que estamos bien, quizá tener conocimientos más específicos. 2. Necesitamos más cursos sobre reciclaje y prevención de riesgos laborales. Estás tocando residuos y tienes que saber cuáles son peligrosos. 3. En reciclaje, también habría que profundizar en residuos peligrosos y en los gases, además de en lo relacionado con la maquinaria. 4. Sobre cómo funciona la maquinaria. 5. Maquinaria y reciclaje, sobre todo en esas dos.</p>
		Competencias necesarias para trabajar en el sector	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué aptitudes y competencias consideras esenciales en este sector?</li> </ul>	<p>1. Los carnets de conducir y poco más. La formación específica te la va dando la empresa dependiendo del puesto, en vez de darte una común. 2. No se paran a mirar mucho. Aquí entra mucha gente por influencia. 3. Conocer los residuos y el grado de peligrosidad que tiene. Hay residuos que no parecen nada y resulta que luego son contaminantes.</p>

		Experiencia frente a formación más teórica	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo se valora la formación frente a la experiencia? ¿Qué prima más?</li> </ul>	<p>4.Las ganas de trabaja y tener tablas, experiencia. 5.El trabajo en equipo es muy importante.</p>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo se enteró del certificado que realizó? (trabajador 3)</li> </ul>	<p>1.Creo que depende de la empresa. Se valoran bien las dos. 2.La experiencia sirve mucho a la hora de trabajar. En este sector se nota la experiencia por mucha formación que tengas. 3.La verdad que aquí no hay diferencia entre los que tienen el curso o no. Lo único es que cuando llega una persona nueva le ponen a otra con más antigüedad para que le enseñe 4.Hay un combo. Puedes tener mucha formación, pero sin experiencia te da igual. 5.Por muy preparado que estés, necesitas la picardía que solo te da la experiencia.</p>
<b>Objetivo 11:</b> Abordar la influencia de las nuevas tecnologías en las necesidades formativas de los trabajadores del sector	Manejo de las redes y plataformas webs	Vías para acceder a la formación, publicidad de la formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cree que se debería dar más publicidad a estos certificados y cursos? (trabajador 3)</li> </ul>	<p>3.Yo me enteré porque fui a solicitar a la empresa trabajo y ellos me informaron. Después, me metí a la página de la junta para ver que cursos había.</p> <p>3.Creo que sería interesante, anunciarlos más y que la gente se enterase no solo a través de la plataforma de la Junta. A las personas de cincuenta años ya nos cuesta más trabajo meternos en las plataformas web.</p>
		Brecha digital		

			<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Existe alguna dificultad para que los trabajadores realicen formación?</li> </ul>	<p>3.No, de hecho, la empresa nos da formación, aunque no tenga nada que ver con el trabajo que estemos realizando. La empresa favorece la formación de los trabajadores. Incluso hay gente que es mayor y no sabe utilizar ordenadores, pues les han dado un curso de iniciación a la informática.</p> <p>5.La poca financiación que al final queda para realizar formación del sector y que los cursos de residuos salgan adelante.</p>
<p><b>Objetivo 13:</b> Adecuar las competencias de los trabajadores del sector de residuos a las circunstancias sanitarias actuales.</p>	<p>Aptitudes laborales adquiridas a partir de la pandemia COVID-19</p>	<p>Formación en relación con la pandemia (prevención y protocolos)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En materia covid19, ¿habéis recibido formación?</li> </ul>	<p>1.Sí. Nos informan y nos dan EPIS y material de desinfección. También nos han dado formación sobre la normativa y los procedimientos.</p> <p>2.Toda la información que tenemos de covid19 ha sido a través de los tabloneros de anuncios. No nos informaron de cómo gestionar los residuos en contacto con el covid. Incluso tuvimos problemas con la empresa por no proporcionarnos en su momento mascarillas (que luego se solucionaron).</p> <p>3.Más que formación nos han dado información. Nos han dado folios o librillos, donde viene información sobre el Covid19, como tenemos que actuar. La mayoría de gente no lo ha tan siquiera leído. Como no tratábamos residuos covid conforme a los protocolos tampoco nos han dicho mucho, lo que sí nos dijeron es que nuestros EPIS irían a unas papeleras específicas.</p> <p>4.No, y hemos tenido suerte de no tener muchos casos en la plantilla. Se ha pedido incluso que nos vacunen como servicio esencial que somos.</p> <p>5.Ninguna. Además, hemos tenido que insistir mucho para que nos den EPIS. Nosotros somos quien preocuparnos nuestra propia seguridad: un simple cartelito y ninguna explicación.</p>



<p><b>Objetivo 14:</b> Analizar el impacto, tanto a nivel formativo como en el desarrollo específico del sector de la nueva normativa aplicable a Castilla-La Mancha</p>	<p>Cambios en la gestión de los residuos</p>	<p>Formación sobre los cambios legislativos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Os dan formación sobre los cambios legislativos?</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Eso no, nos dan lo obligatorio realmente.</li> <li>2.Eso no. El comité de empresas nos informa y somos nosotros quien proporcionamos la información.</li> <li>3.Sin más.</li> <li>4.No, nosotros siempre trabajamos de la misma forma, las mismas rutas, un trabajo muy monótono. Y si existe cambios legislativos que nos afecten, nosotros no nos enteramos.</li> <li>5.A nosotros personalmente no se nos informa de nada.</li> </ol>
<p><b>Objetivo adicional: Imagen del sector.</b> Averiguar la imagen que tienen los trabajadores del sector residuos desde una perspectiva social</p>	<p>Imagen de marca del sector</p>	<p>Consideración de los propios trabajadores sobre su imagen social</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué imagen tienen los trabajadores de residuos para el resto de la sociedad?</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Antes nos veían como basureros, ahora creo que hay mejor imagen. Hace unos años se veía mal, pero creo que por las crisis económicas y la situación de paro ha mejorado la imagen. Y también han mejorado las condiciones laborales.</li> <li>2.Ha mejorado mucho, ahora entra gente joven y eso ha cambiado. Ya no se ve como una profesión poco deseosa.</li> <li>3.La mayoría de personas piensa en el clásico camión de la basura y no en todas las personas que hay detrás separando y desguazando residuos. No son conscientes de que el reciclaje es mucho más que meter el papel, el plástico o la materia orgánica en un contenedor. En general tiene mala imagen, asociando a esta gente a un nivel cultural bajo. La gente está más bien de paso.</li> <li>4.Algunos dicen que tenemos buena imagen y otros que nos ven como trabajadores/as de tercera.</li> <li>5.Primeramente: los encargados no tratan al personal como debería; a las personas no hay que humillarlas. Trabajamos en la calle y lo que no puede suceder es que el encargado grite al resto de compañeros delante de las personas que pasan por allí. Hay quiénes te respetan y hay quiénes no paran de faltarte el respeto.</li> </ol>

LEYENDA EMPRESAS TEXTO CODIFICADO TRABAJADORES DE RECOGIDA DE RESIDUOS: 1. TRABAJADOR GRAN EMPRESA. TOLEDO; 2. TRABAJADOR GRAN EMPRESA. CIUDAD REAL; 3. TRABAJADORES MEDIANA EMPRESA. ALBACETE 4. ENCARGADO DE FLOTA. GRAN EMPRESA. TOLEDO; 5. CONDUCTOR GRAN EMPRESA. TOLEDO

OBJETIVO	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	TEXTO CODIFICADO
<b>Objetivo 3:</b> Obtener una visión actual del empleo del sector y de cada uno de los subsectores	Visión actual del sector	Valorización del sector a través de la experiencia personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuándo entraste en el sector de residuos?</li> </ul>	6. Empecé en el sector hace unos 19 años. 7. Hace aproximadamente 2 años. 8. Llevo en el sector desde 2007 9. Pues unos 13 años, comencé en 2008
		Situación socioeconómica a rasgos generales del sector residuos	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo han sido estos años de experiencia? ¿Cómo ha evolucionado el sector desde tu experiencia?</li> </ul>	6. Cada año se ha ido modernizando más. Al principio se necesitaba mucha mano de obra, ahora cada vez las máquinas están más avanzadas, por lo que cada vez se recicla más y mejor. 7. Llevo poco en el sector, pero estoy encantada. Entré gracias a un curso de Cruz Roja e hice sus prácticas en la empresa en la que estoy ahora. 8. Debería ser un trabajo más interesante de lo que es: un trabajo decepcionante. El reciclado es un negocio y hay una gran cantidad de residuos que no se reciclan y acaban llenando los vertederos. Los kilos de basura dan dinero. 9. Comencé con el compostaje y a lo largo de los años he ido pasando por diferentes puestos de trabajo. No ha sido mala mi experiencia.
			<ul style="list-style-type: none"> <li>¿En qué momento se encuentra actualmente el sector?</li> </ul>	6. Creo que el sector se encuentra en un buen momento, nuestra maquinaria se ha modernizado mucho y lo seguirá haciendo. 7. Es un sector muy importante, aunque las personas no tienen suficiente información sobre el ciclo de vida de los residuos, a dónde van a parar y qué se hacen con ellos. Eso es un fallo. 8. Me rodeo de gente bastante concienciada con el medioambiente sin saber de qué forma se reciclan sus residuos. Para ellos está en auge. Para mí es un fraude. 9. Tiene que mejorar mucho. Y a mi parecer el reciclaje no debería estar gestionado por empresas que sacan un beneficio económico, debería estar gestionado por

		Situación actual de los trabajadores		entidades que busquen un beneficio social y medioambiental.
			<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Y los trabajadores cómo os encontráis?</li> </ul>	<p>6. Con mucho trabajo y la cosa va avanzando a pasos agigantados. La modernización del sector repercutirá en que haya menos puestos de trabajo.</p> <p>7. No es el trabajo de tu vida y el sueldo son 1.000 euros, que conforme está la vida no se consiguen en cualquier sitio. Hay trabajos mejores, también te digo, depende de cómo te lo plantees.</p> <p>8. Bien, los trabajadores estamos bien. No tenemos un sitio de trabajo muy agradable, no obstante, tenemos EPIS y buenas instalaciones. Las condiciones podrían ser un poco mejores... dentro de lo que cabe no nos podemos quejar (a pesar de que haya empresas del sector con condiciones mejores).</p> <p>9. Se va mejorando poco a poco, a base de reivindicaciones y denunciando las situaciones precarias.</p>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>En tu opinión, ¿cuál es la principal debilidad del sector?</li> </ul>	<p>6. La exigencia, lo que hace que se juegue con las condiciones laborales de los/as trabajadores/as</p> <p>7. Falta concienciación, que la gente sepa las consecuencias nocivas que llega a tener una mala gestión de los residuos. Falta mucha información.</p> <p>8. Todo es mejorable. El compostaje se podría llevar a cabo de forma más eficiente. Y también se podría ser más vigilantes con los residuos que pasan por la cinta. Siempre estamos expuestos a materiales pesados, gases y un montón de sustancias cancerígenas.</p> <p>9. Todo, desde la separación en los domicilios hasta la propia gestión. No se recicla, por lo que en la basura va todo mezclado, siendo dañino para la salud de los trabajadores y el medioambiente.</p>

		Propuestas de mejoras del sector e inversión del mismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Es un sector que está en auge, en el que invertir?</li> </ul>	<p>6. Creo que es un sector en el que invertir porque es un sector que nunca puede acabarse. Siempre va a haber basura, y el reciclaje ahora está de moda.</p> <p>7.Brutal</p> <p>8.Debería de estarlo, hay muchas toneladas de basura. Se debería de invertir más en el sector, pero no buscando un beneficio económico. En el momento de que se ve el reciclaje como un negocio algo se está haciendo mal</p> <p>9.Sí, y ahora mismo se está invirtiendo mucho en maquinaria. Se está automedicando. Y tiene que invertir mucho más, facilitar al ciudadano poder tener la posibilidad de tirar todos los productos en su lugar correspondiente (hay sitios en los que faltan contenedores).</p>
		Papel de los sindicatos en el sector	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Consideras que se respetan los convenios de los trabajadores?</li> </ul>	<p>7.Se suelen respetar, aunque la gente debería de estar más unida.</p>
<p><b>Objetivo 4:</b> Determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de trabajadores vinculados al sector, así como los subsectores que lo conforman</p>	<p>Cualificaciones y formación</p>	Realización de acciones formativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Has hecho algún tipo de curso de formación relacionado con el sector?</li> </ul>	<p>6.Sí. Se hacen cursos de formación de carretilleros, de tratamiento de producto, de conducción. Son cursos enfocados a las tareas de cada uno.</p> <p>7.Sí, con la Cruz Roja. Tuvimos tanto formación teórica como formación práctica. Creo que debería haber tenido muchas más cosas aparte de las nociones más básicas.</p> <p>8.Sí, sobre la selección de los materiales y cursos de prevención o de carretilla elevadora. Hago cursos relaciones con mi puesto de trabajo.</p> <p>9.Hacemos algunos cursos, en especial enfocados a la PRL.</p>
		Nociones formativas básicas del sector	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Crees que debería ser obligatorio tener formación relacionada con el sector para trabajar en el sector residuos?</li> </ul>	<p>6.Hay alguna que sí, como por ejemplo el CAP y los carnets si eres conductor del camión de la basura o transportista.</p> <p>7.Hay muchos compañeros que no tienen cuando todos deberíamos tenerla para saber cómo reciclar bien cada</p>

				<p>producto. Todo es reciclable, lo que pasa es que unos residuos interesan más que otros.</p> <p>8.Sí, conocer los materiales y para que se utilizan (el producto antes de ser un residuo)</p> <p>9.Deberían informarnos más de lo que estamos manipulando</p>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Se necesitan unas nociones básicas para trabajar en el sector?</li> </ul>	<p>6.Con cualquier curso aprendes algo. Siempre se aprende, aunque sea lo más simple.</p> <p>7.Sí, a mi me las dio el curso. Durante el curso hay información que se quedó en el aire, pero asentó unos cimientos.</p> <p>8.Sí, deberían enseñarnos las nociones más básicas.</p> <p>9.Ayudarían, sí.</p>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Los nuevos trabajadores que entran a la empresa, ¿reciben formación? (trabajador 2)</li> </ul>	<p>6.Enfocados en sus quehaceres.</p>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Has recibido formación en residuos peligrosos?</li> </ul>	<p>6.A mí no, se lo dan a quienes trabajan con esos residuos.</p> <p>7.No mucha</p> <p>8.Debería darnos formación de los distintos materiales que hay, tanto de peligrosos como sobre los gases explosivos. Estamos expuestos a muchos materiales que desconocemos realmente.</p> <p>9.No</p>
		Formación conocimientos transversales	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo se valoran desde la empresa las competencias transversales?</li> </ul>	<p>6.Se valora bien tener, por ejemplo, formación de carretillero o de toro.</p> <p>7.Aquí se valora bastante la logística, entendiendo también esta como trabajo en cadena. Por otra parte, pienso que lo demás es salirse del foco de la gestión de residuos propiamente dicha.</p> <p>8.Dan igual. Si tienes conocimientos de otras materias que no sean de gestión de residuos te ofrecen otro puesto de trabajo, no para la selección de residuos. Lo que más se ahora es el uso del toro y la carretilla y</p>

		<p>Formación para evitar accidentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué tipo de formación recibís de acuerdo a la Prevención de Riesgos Laborales?</li> <li>Una buena formación en prevención de riesgos laborales, ¿evita accidentes?</li> </ul>	<p>cuestiones del propio trabajo- selección, empacamiento, cargar camiones, almacenaje...- 9.Valoran bien los carnets de camión.</p> <p>6.No sé si son suficientes cursos o no, pero muchas veces somos nosotros mismos quiénes nos saltamos las normas de PRL. Los cursos de prevención de riesgos que recibimos están bien, son de bastantes horas y a través del ordenador. Nosotros tenemos un incentivo: por convenio, cada vez que pasamos 180 días sin una baja laboral nos dan 150 euros más a cada uno. Aunque sea muy poco dinero hace que estemos más atentos a nuestra seguridad.</p> <p>7.Es lo primero que nos dieron. Estuvo un profesor varios días con nosotros. A parte, tenemos las medidas muy señalizadas con cartelería y folletos de información. Eso sí, la formación fue bastante básica.</p> <p>8.Nos dan cursos, que suelen ser de manera presencial, aunque a veces nos los han dado online. Es suficiente. Quizá podría ser más amplio.</p> <p>9.Hay cursos de 30, 40 y 50 horas y tenemos la opción de hacerlo. Nos los imparte una empresa externa asociada a la nuestra.</p> <p>6.Por supuesto, evita y te enseña cómo debes comportarte y cómo trabajar con precaución. Los riesgos laborales son una de las cosas más importantes en una empresa.</p> <p>7.Sí. Aquí, por ejemplo, hacemos simulacros de emergencia para permanecer atentos. La planta es muy grande y hasta que se pone el protocolo en marcha te puedes llegar a perder.</p> <p>8.Teóricamente evita accidentes. En este trabajo pones en riesgo tu físico y, aún así, solemos trabajar sin tomar las precauciones adecuadas.</p>
--	--	---	---	--

				9.Sí. Sin embargo, nosotros queremos más conocimientos sobre contaminantes y formación en primeros auxilios.
<b>Objetivo 6:</b> Dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los trabajadores del sector.	Necesidades formativas del sector	Competencias profesionales adquiridas a través de la formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Consideras que tu empresa apoya la formación de los/as trabajadores/as?</li> </ul>	6.Si, se nos da cursos de temáticas bastantes variadas, aunque no todos los trabajadores lo hacen. 7.Sí, sacan cursos para los trabajadores. Hace poco salieron cursos relacionados con el Covid, pero, claro, para sacar un curso tienen que contar con personal interesado. 8.Mi empresa da cursos cada dos por tres. Estos cursos son a nivel empresa y para la empresa. 9.Ahora algo más.
		Interés de cara a recibir formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿A los trabajadores os interesa recibir formación?</li> </ul>	6.Depende la persona. 7. Yo, en mi caso, sí. Me interesa todo lo nuevo que pueda aprender. Hago los cursos que me va demandando la vida. 8. A mi sí, siempre y cuando tenga una aplicación en mi puesto de trabajo. 9.Todos los cursos de formación que se pongan a servicio y beneficio de los trabajadores pues bienvenidos sean.
		Papel de la formación en la consolidación de empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Crees que los cursos mejoran los currículos de los/as trabajadores/as?</li> </ul>	6.Los cursos siempre te enseñan algo que no sabías. 7.Sí, dándote los conocimientos que necesitas. 8.Vienen bien para resolver tus dudas. Siempre hay que aprender cosas nuevas, por mucha experiencia que tengas la tecnología va avanzando. 9.Claro.
<b>Objetivo 8 y 9:</b> Detectar las debilidades y carencias de la oferta de formación. Detallar las demandas formativas de los	Demandas formativas de los trabajadores del sector	Carencias formativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Ves alguna carencia formativa en los trabajadores?</li> </ul>	6.Más que carencias, despistes (que pueden acarrear accidentes laborales) 7.Bastantes: residuos peligrosos, tratamiento de aceites, reciclaje de hierros... 8.No veo muchas. 9.Contaminantes, primeros auxilios, residuos peligrosos...



trabajadores del sector de residuos en todas sus diferentes ocupaciones.		Competencias necesarias para trabajar en el sector	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué aptitudes y competencias consideras esenciales en este sector?</li> </ul>	<p>6.Las empresas buscan a personas con experiencia, a parte de que cada uno tenga una formación distinta. Muchas personas que entran a trabajar en el sector residuos lo hacen porque tienen algún contacto,</p> <p>7.Las claves son tener formación y ganas.</p> <p>8.Trabajo en equipo, actitud positiva, ganas de trabajar. Tampoco necesitas un máster para trabajar aquí.</p> <p>9.Conocer el material con el que se trabaja y tener los equipos adecuados para protegerse-</p>
		Experiencia frente a formación más teórica	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo se valora la formación frente a la experiencia? ¿Qué prima más?</li> </ul>	<p>6.Yo creo que prima más la experiencia, después les formas como mejor le convenga a la empresa y le capacitan de unas competencias formativas específicas. Sin experiencia es raro que metan a alguien.</p> <p>7.La teoría y la práctica van unidas la una a la otra. Los cursos te dan conocimientos y acreditación de formación. Creo que se debería impartir más cursos.</p> <p>8.Teniendo experiencia puede que la formación se queda corta. La experiencia da más puntos. Los cursos que no dan son demasiado estricto.</p> <p>9.Más la experiencia.</p>
<b>Objetivo 11:</b> Abordar la influencia de las nuevas tecnologías en las necesidades formativas de los trabajadores del sector	Manejo de las redes y plataformas webs	Vías para acceder a la formación, publicidad de la formación Brecha digital	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo se enteró del certificado que realizó? (trabajador 3)</li> </ul>	7.Por la Cruz Roja.
			<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cree que se debería dar más publicidad a estos certificados y cursos? (trabajador 3)</li> </ul>	7.Sí, darle más promoción al sector y a los cursos.

<p><b>Objetivo 13:</b> Adecuar las competencias de los trabajadores del sector de residuos a las circunstancias sanitarias actuales.</p>	<p>Aptitudes laborales adquiridas a partir de la pandemia COVID-19</p>	<p>Formación en relación con la pandemia (prevención y protocolos)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En materia covid19, ¿habéis recibido formación?</li> </ul>	<p>6.Sí, nos dieron formación. Teníamos que trabajar con mucho cuidado porque nosotros manipulábamos los residuos de las residencias y los sanitarios. Seguimos los protocolos para su gestión. Algunos de los compañeros lo cogieron, pero, por suerte, en la planta no ha habido ningún brote. A parte, hemos sido muy cuidadosos siguiendo todos los protocolos de seguridad.</p> <p>7.Según el contrato de confidencialidad no puedo decir nada con respecto a lo que pasa en esta planta. Puedo decir que no nos dieron cursos, pero estaban constantemente desinfectando la línea de trabajo. Tuvimos una reunión informativa en la que nos entregaron EPIS.</p> <p>8.Muchos carteles y trípticos, nada más. Hay muchos carteles, otra cosa es que funcione.</p> <p>9.No, de hecho, nuestro delegado de prevención pidió que rotara la basura para que pasaran 48 horas antes de manipular los residuos covid y ni siquiera se han filtrado. Lo suyo hubiera sido poner un camión específico que hubiera recogido y transportado los residuos covid, tratándose después de forma adecuada.</p>
<p><b>Objetivo 14:</b> Analizar el impacto, tanto a nivel formativo como en el desarrollo específico del sector de la nueva normativa aplicable a Castilla-La Mancha</p>	<p>Cambios en la gestión de los residuos</p>	<p>Formación sobre los cambios legislativos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Os dan formación sobre los cambios legislativos?</li> </ul>	<p>6.No, es más, a partir de las reuniones del sindicato me enteré de que existía un plan del gobierno para la gestión de residuos. No nos han informado de todo eso.</p> <p>7.No.</p> <p>8.No nos dan ningún curso sobre los cambios legislativos. No nos enteramos de nada de eso. Ni cambios de normativas ni nada.</p> <p>9.Más o menos</p>
<p><b>Objetivo adicional:</b> <b>Perspectiva de género.</b> Conocer el grado de inclusión de la mujer en el sector residuos,</p>	<p>Implicación de la mujer en el tejido empresarial del sector</p>	<p>Facilidades en la conciliación familiar</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿la empresa ayuda a las mujeres a compatibilizar su jornada laboral con la conciliación familiar?</li> </ul>	<p>6.Depende de la forma en la que el gerente lleve su planta. Hay veces que, por ejemplo, si una compañera necesita cambiar el turno porque tiene que cuidar de su hijo, no le permiten hacer ese cambio de horario con</p>

<p>considerado tradicionalmente un sector masculinizado</p>				<p>algún compañero. De normal, no suele haber mucho problema. 7.Sí. Anteriormente trabaja en otro sector y por los horarios no lograba conciliar mi vida familiar y mi vida laboral, por lo que decidí renovarme y probar suerte en el sector residuos a través de Cruz Roja. Ahora ya no tengo ningún problema. La empresa me proporciona todas las facilidades.</p>
<p><b>Objetivo adicional: Imagen del sector.</b> Averiguar la imagen que tienen los trabajadores del sector residuos desde una perspectiva social</p>	<p>Imagen de marca del sector</p>	<p>Consideración de los propios trabajadores sobre su imagen social</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué imagen tienen los trabajadores de residuos para el resto de la sociedad?</li> </ul>	<p>6.Creo que ha cambiado mucho. Cuando me vine a trabajar a esta empresa decía que estaba trabajando con basura (de forma despectiva), ahora parece que es un privilegio. No suele ser un trabajo de paso. Tampoco es un trabajo fácil. 7.Hay mucho desconocimiento. Siempre que hablo de mi trabajo tengo que explicar en qué consiste. Creo que se debería de promocionar más el sector, sus salidas laborales y los cursos. 8.Nos ven como trabajadores de segunda, haciendo trabajos que no quiere hacer nadie. Hasta la administración pública nos ha tratado así. Primero fuimos un servicio esencial de cara a la pandemia, pero no fuimos prioritarios a la hora de la vacunación contra el virus. 9.Depende de la educación, no obstante, somos lo grandes olvidados. La sociedad se acuerda de los servicios de limpieza cuando ve suciedad. Si no, nada. Hay quienes nos han maltratado mucho cuando esto solo es un trabajo más.</p>

LEYENDA EMPRESAS TEXTO CODIFICADO TRABAJADORES DE TRATEMIENTO, ELIMINACIÓN, SEPARACIÓN Y VALORIZACIÓN: 6. TRABAJADOR GRAN EMPRESA. ALBACETE; 7. TRABAJADORA GRAN EMPRESA. GUADALAJARA; 8. TRABAJADORA GRAN EMPRESA TOLEDO; 9. TRABAJADOR MEDIANA EMPRESA TOLEDO

### CODIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS: EMPRESARIOS

OBJETIVO	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	TEXTO CODIFICADO
Objetivo 3: Obtener una visión actual del empleo del sector y de cada uno de los subsectores	Visión actual del sector	Valorización del sector a través de la experiencia personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuántos años llevas trabajando para este sector?</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Llevo trabajando 64, pero lo que es la actual empresa desde 1993. Ya existía, pero con otro nombre.</li> <li>Comencé en el año 1996, en Murcia.</li> <li>Como gerente 5 años, y más de 20 como autónomo.</li> </ol>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo empezaste en el sector de los residuos?</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Trabajando mucho y aprendiendo todo lo que podía.</li> <li>Empezamos en Murcia y con el paso del tiempo decidimos venirnos a Cuenca por su cercanía a Madrid, asentarnos en punto estratégico en la logística de CLM. Nosotros teníamos todos los conocimientos adquiridos en Murcia, por lo que simplemente fuimos ampliando nuestra cartera de clientes en Madrid.</li> <li>Porque vi un hueco en el mercado ante la necesidad de valorizar y reutilizar productos que se reciclan.</li> </ol>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo ha sido tu experiencia en el sector?, ¿cómo ha evolucionado y cambiado el sector en tus años de experiencia?</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Trabajando día y noche, echando todas las horas que podía y alguna más. El que diga que ha montado su negocio y ha sido sin luchar, eso es mentira. Moriré con las botas puestas.</li> <li>Tuvimos comienzos muy duros porque la maquinaria era más defectuosa, lo que te debilitaba económicamente. Conforme iba pasando el tiempo las máquinas fueron mejorando y comprarlas suponía un esfuerzo económico muy grande. (ha evolucionado mucho la maquinaria del sector). A parte, los residuos están constantemente cambiando, entonces, como empresa gestora, tienes que saber adaptarte a los cambios.</li> <li>El sector cambia de acuerdo va evolucionando la normativa europea; hasta que entonces, no se hace ningún cambio, por lo que perdemos competitividad frente a otras empresas de Europa que tiene más rodaje. Tenemos que adaptar la legislación a los nuevos tiempos.</li> </ol>

		<p>Cuestiones socioeconómicas genéricas del sector residuos</p>		<p>En mi trabajo, por ejemplo, la consejería me impide telematizar la documentación. Hay muchas diferencias entre comunidades.</p>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué opinión tiene sobre el estado actual del sector de residuos en Castilla La-Mancha?</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pues igual que todas las cosas, si no nos aprietan de un sitio (a los gestores de residuos) nos aprietan de otro.</li> <li>2. Creo que ahora mismo hay más demanda de residuos que de gestores tratando residuos. Se han cerrado muchos vertederos y la economía circular va enfocada a regenerar y reutilizarlo Se está acotando mucho que residuos pueden acabar en los vertederos, una gestión correcta de los residuos. El productor de residuos también es responsable y debe saber dónde acaban sus residuos. La demanda cada vez es mayor de las personas que nos dedicamos al reciclaje.</li> <li>3. Considero que en España la gestión de residuos está bastante más atrasada que en otros países, se podría dar un valor añadido a los residuos y subproductos.</li> </ol>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál crees que es actualmente la principal debilidad del sector?</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El que quiere trabajar se va defendiendo y el que no quiere al final se acaba yendo. Lo primero, tendríamos que empezar a concienciarnos. El mayor problema es que la gente no quiere trabajar.</li> <li>2. Las técnicas de reciclaje y la clasificación de residuos por parte de los productores siempre son mejorables. En medio ambiente todo es mejorable</li> <li>3. Ahora mismo es la poca concienciación de la sociedad en reciclaje y separación correcta. Sí que es verdad que últimamente las empresas grandes están tomando la iniciativa y fomentando la formación de los empleados con el objetivo de residuos 0. Comprenden que ese es un valor intangible para ellos.</li> </ol>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Es un sector en auge?</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Debe hacerlo. Estamos obligados a preocuparnos de él y sentir el reciclaje, eliminar los residuos. En España no estamos tan mal como en otros países y cada vez se recicla más en nuestro país, aunque sea poco a poco.</li> </ol>

	Panorama nacional del sector residuos	Comparación del sector entre comunidades autónomas	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué diferencias encuentras entre el sector en CLM y en Murcia? (empresario 2)</li> </ul>	<p>2. Sí. Y hay que invertir en ese sector, intentar generar los menos residuos posibles, reutilizar, reciclar, y sino queda otra, enterrar. La clave es minimizar.</p> <p>3. Sí, se puede considerar que está en auge. Hacen falta ayudas por parte del sector público y de la legislación que acompañe un poco, ayudas con la automatización y automatismo, dos cuestiones que necesitan una gran inversión de capital. Incluso necesitamos inversión en personal.</p>
<p><b>Objetivo 4:</b> Determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de trabajadores vinculados al sector, así como los subsectores que lo conforman</p>	Cualificaciones y formación	Recursos formativos ofertados por la empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿La empresa ofrece cursos de formación? ¿De qué tipo? ¿Relacionado con el sector o de otra materia?</li> </ul>	<p>1. Nosotros apoyamos la formación que haga falta, pero el problema no es enseñarlos, el problema es que quieran trabajar después. Nosotros no damos cursos porque nuestra empresa tiene muchos secretos para ser rentable, así la gente no se va a trabajar a otro sitio.</p> <p>2. Nosotros los cursos que tenemos son de prevención de riesgos, el tema accidentes. Por otro parte, los cursos de reciclaje que damos son destinados a nuestra planta. El tema de medioambiente es muy amplio y al final tienes que acotar el curso a los residuos que maneja tu propia planta.</p> <p>3. A nuestros trabajadores les enseñamos in situ. Los primeros quince días o el primer mes va acompañado por otra persona que le va enseñando. Es un poco difícil porque cada residuo lleva una legislación distinta.</p>

		<p>Nociones formativas básicas del sector</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En el sector residuos, ¿es necesario u obligatorio tener algún tipo de formación?</li> </ul>	<p>1. Se puede hacer formación, pero el problema que hay es que dedicas tus esfuerzos para enseñar a una persona y después se marcha. Pierdes ese tiempo. A parte, ahora el trabajador nuevo ya quiere cobrar de primeras como un profesional sin tener en cuenta que es un aprendiz.</p> <p>2. Sí, creo que sí. Tener conocimientos básicos siempre es necesario: conocer la maquinaria, cómo funcionan las instalaciones, saber lo que es un residuo y el daño que genera. Es un sector que está creando puestos de trabajo y creo firmemente que deberíamos hacer más hincapié en cuestiones medioambientales desde la enseñanza pública. Hay que meter las nociones básicas en la cabeza, empezando por concienciar a la gente joven.</p> <p>3. Es importante porque nuestro sector es muy desconocido. Las personas necesitan mucha formación. No puedo hacer contratos de menos de 6 meses porque entiendo que todavía no ha adquirido toda la formación.</p>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Crees que hay suficiente oferta formativa?</li> </ul>	<p>1. Está bien. Siempre y cuando tenga provecho, que hay gente que hacen los cursos para perder el tiempo.</p> <p>2. Ahora mismo faltan cursos porque todos los cursos se están centrando en los residuos que más hay: plástico, cartones, envases, que es lo que más se genera y está llenando mares y vertederos</p> <p>3. Debería haber más cursos teóricos para que los trabajadores tengan una formación. Po mucho que les puedas enseñar o dar un folleto, curso o información, tienen que recibir una formación práctica para tener rodaje. La formación práctica es fundamental.</p>
		<p>Formación teórica vs experiencia laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo valora la empresa la experiencia? ¿Qué prima más: la formación o la experiencia?</li> </ul>	<p>1. Una combinación. Sin embargo, la formación debe estar siempre impartida por un profesional que haya trabajado en el sector. Es</p> <p>2. La formación ayuda bastante, porque una persona formada es una persona interesada. Por otro lado, la</p>



		Valoración de otras aptitudes		<p>experiencia también da mucho, es un grado que da tablas para manejarte, más que una persona solo formada. Nos gustan ambas, quizá un poco más la experiencia. Aquí les damos formación mínima.</p> <p>3. Primo más la experiencia. Sé que nadie va a venir formado, así que desde la empresa impartamos la formación necesaria.</p>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo valoráis la formación transversal de los trabajadores/as?</li> </ul>	<p>1. La formación siempre es buena cuando se puede aprovechar.</p> <p>2. El tema de logística siempre lo veo bien, es una formación que se valora.</p> <p>3. CAP y conocimiento en labores de reparto.</p>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• En materia de Prevención de Riesgos Laborales, ¿qué clase de formación ofrecéis?</li> </ul>	<p>1. Tengo mucho miedo al tema de accidentes y por ello estoy muy encima de mis trabajadores. Hay algunos que ya han hecho formación, pero otros no. Debería ser obligatorio porque hay muchos accidentes por ignorancia.</p> <p>2. Básicamente siempre es lo mismo. Son cursos repetitivos, y aún así sigue habiendo accidentes laborales. Es una formación muy importante. Dejades y cansancio son causas de muchos accidentes porque tienen claro lo que tienen que hacer y cómo.</p> <p>3. Nuestra PRL la lleva PREDICAMAN. No la considero suficiente porque no está adaptada a las necesidades específica de mi empresa. Ellos lo dan muy básico y yo me dedico a ampliar los conocimientos para evitar daños. ¿Una buena formación en PRL evita accidentes? Sí.</p>
<p><b>Objetivo 6:</b> Dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los trabajadores del sector.</p>	Oferta formativa para los trabajadores	Competencias formativas necesarias para los trabajadores del sector	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué perfil tienen los trabajadores? ¿Qué aptitudes buscas a la hora de contratar a alguien?</li> </ul>	<p>1. Personas con energía, con un grado de experiencia (lo que es difícil porque no muchas empresas se dedican a esto). Los cursos valen de poco si una persona no quiere dedicarse realmente al sector.</p> <p>2. Se busca que tenga ganas, que sea trabajador, con astucia y mucha formación. Pero sin empeño no te sirve.</p>

				<p>Me gustan con entusiasmo, que tengan su formación, que tengan sus cursos. Y que sea responsable, tirando de su propio ingenio.</p> <p>3. Alguien que tenga formación, aunque sea mínima, y que sea abierta de mente y responsable. Eso, y que esa persona tenga ganas de aprender.</p>
<p><b>Objetivo 9:</b> Detallar las demandas formativas de los trabajadores del sector de residuos en todas sus diferentes ocupaciones.</p>	<p>Demandas formativas de los trabajadores del sector</p>	<p>Formación a partir de un contrato en prácticas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué opinas de contratar a gente de prácticas? (empresario 3)</li> </ul>	<p>2. Lo hemos estado mirando alguna vez. De vez en cuando nos hemos quedado a medias con los convenios, pero, sí, es uno de nuestros frentes abiertos.</p>
		<p>Demandas formativas por parte de los trabajadores del sector según ocupación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Los trabajadores quieren recibir formación? ¿Crees que los trabajadores tienen interés en formarse?</li> </ul>	<p>1. Quieren formación si les aporta algún beneficio económico.</p> <p>2. Sí, lo que pasa es que parece que nunca les pilla bien. A veces hay que darla casi obligada, si la pones en optativas te arriesgas a que no la haga nadie. Hay que ser insistentes.</p> <p>3. Pocos tienen interés.</p>
<p><b>Objetivo 13:</b> Adecuar las competencias de los trabajadores del sector de residuos a las circunstancias sanitarias actuales.</p>	<p>Aptitudes laborales adquiridas a partir de la pandemia COVID-19</p>	<p>Consecuencias de la pandemia Covid en el tejido empresarial del sector residuos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo afectó el Covid a la empresa?</li> </ul>	<p>1. No hemos tenido ningún caso. Hubo un familiar de un empleado, así que les hicimos las pruebas pertinentes.</p> <p>2. La pandemia nos pilló muy fuera de juego y en el tema de Covid dimos lo justo, centrado en las medidas.</p> <p>3. Afectó poco porque el sector siguió funcionando con relativa normalidad; lo que vi fue una reducción de la generación de residuos por parte de las empresas, generaban 1/3 de lo que habían antes de la pandemia. Y, ahora, veo que las empresas quieren reducir sus residuos. Eso se refleja a que el residuo sandar baje de oferta y se dispare el precio. Es algo positivo, aunque pueden afectar al rendimiento de la empresa.</p>

		Formación en relación con la pandemia (prevención y protocolos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Tenéis información sobre los protocolos de prevención?</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Claro. Hemos prohibido el paso a la gente y a cada empleado le damos un frasquito de gel para desinfectarse.</li> <li>2. Lo que venimos conociendo de la calle.</li> <li>3. Sí, aunque ya teníamos EPIS incluso antes del estado de alarma. La mascarilla la pusimos obligatoria en vez de opcional. No hemos tenido casos en la plantilla.</li> </ol>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Habéis dado formación en relación al covid? (prevención y protocolos de gestión de residuos)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. De prevención.</li> <li>2. Un poco indicar las medidas de seguridad. La información con respecto al Covid es muy básica. En otros sitios, con más empleados, a lo mejor se imparte una formación más fuerte... informar básicamente de las medidas. En gestión de residuos Covid, esos residuos van a otro tipo de plantas.</li> </ol>
<b>Objetivo 14:</b> Analizar el impacto, tanto a nivel formativo como en el desarrollo específico del sector de la nueva normativa aplicable a Castilla-La Mancha	Cambios en la gestión de los residuos	Formación sobre los cambios legislativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando hay un cambio legislativo, ¿ofrecéis formación al respecto?</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sí. Cualquier cosa que se haga en beneficio de los trabajadores repercute en beneficio para la empresa.</li> <li>2. Sí, cada vez que se cambian las normas se va dando formación. Ahora la nueva ley dice "x", pues explicamos los cambios a la hora de gestionar el residuo. Suele ser sencillo porque no suele cambiar el funcionamiento a grandes rasgos.</li> <li>3. Sí, nosotros informamos a los trabajadores conforme nos informamos nosotros.</li> </ol>
<b>Objetivo adicional: Imagen del sector.</b> Averiguar la imagen que tienen los trabajadores del sector residuos desde una perspectiva social	Imagen de marca del sector	Consideración de los propios trabajadores sobre su imagen social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué imagen tiene el sector?</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Todavía no tiene buena imagen. Se tiene como algo asqueroso, de lo que no se quiere trabajar.</li> <li>3. Se tiene una información un poco errónea. Nos ven como "unos magantes que se aprovechan de lo que otros tiran. Es un sector difícil: tienes que estar pendiente de la legislación, de una conciencia ecológica y salud pública. Nos ven entrar en las tiendas y parece que estorbamos. Hay muy poca conciencia en que es una labor muy importante y en beneficio de todos.</li> </ol>

LEYENDA TEXTO CODIFICADO EMPRESARIOS: 1. GERENTE MICROEMPRESA ALBACETE CNAE 381; 2. GERENTE MICROEMPRESA CUENCA CNAE 382; 3. GERENTE MICROEMPRESA TOLEDO CNAE 383 (VALORIZACIÓN, GESTIÓN Y RECOGIDA)

### CODIFICACIÓN DE ENTREVISTAS: ESTUDIANTES

OBJETIVO	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	TEXTO CODIFICADO
Objetivo 3: Obtener una visión actual del empleo del sector y de cada uno de los subsectores	Visión actual del sector	Valorización del sector a través de la experiencia personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿En qué año entraste ten el sector?</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>En 2018-2019</li> <li>Hace unos años</li> <li>En 2018</li> </ol>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo entraste en el sector?</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Entré por casualidad. Estaba en paro, me enteré de que impartían este curso a través de una conocida y lo hice.</li> <li>Entré a trabajar a través del curso.</li> <li>Entré a través de la empresa donde trabajo. Sacaron el curso, me resultó interesante y me apunté para hacerlo.</li> </ol>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo ha sido tu experiencia en el sector?,</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>A mí el curso me encantó. Un curso que merece la pena hacer. Yo misma era la primera en no reciclar y gracias al curso me di cuenta de muchas cosas. Te da muchos conocimientos.</li> <li>Buena.</li> <li>Hice las prácticas, pero actualmente trabajo de administrativa.</li> </ol>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué opinión tiene sobre el estado actual del sector de residuos en Castilla La-Mancha?</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>No he trabajado en el sector, de momento no he tenido la oportunidad de trabajar en residuos. Me gustaría trabajar en el sector.</li> <li>Creo que el sector necesita más trabajadores.</li> <li>Desde mi perspectiva de mera estudiante, creo que los trabajadores que tiene ahora mismo el sector no saben cómo gestionar correctamente los residuos, porque no quieren hacerlo o porque no tienen la formación adecuada. Hay que concienciarlos. Tenemos que cuidar de nuestro medio ambiente y que todo el mundo tuviera unos conocimientos esenciales. A parte, creo que es un sector en el que se puede invertir; nos estamos cargando el planeta y deberíamos averiguar desde ya como gestionar los residuos de mejor manera.</li> </ol>	
		Cuestiones socioeconómicas genéricas del sector residuos	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué debilidades le ves al sector?</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>El curso está muy bien y la formación es muy buena. Se deberían impartir más cursos de este tipo, para</li> </ol>

				<p>concienciar un poquito a más gente. Reciclar en los hogares no quita puestos de trabajo.</p> <p>2. Quizá que más gente lo empiece a conocer, porque así a lo mejor la gente se anima a trabajar en el tema residuos. Creo que sería clave que se conociera más</p> <p>3. Pues que se verían de hacer más cursos de esa rama para los trabajadores del sector y también para la ciudadanía. Si no tienes los conocimientos, no lo vas a poder hacer bien. Tienen que dar los cursos para ocupados y no solo para gente desempleada, porque no se tiene en cuenta que los trabajadores que ya están currando necesitan las nociones de gestionar los residuos de una formación. Por otro lado, en el sector hay trabajadores que llevan toda la vida dedicándose a esto y cuando entraron no existían estos tipos de curso. Todas esas personas que llevan trabajando dos décadas o más no tienen los conocimientos necesarios para estar trabajando donde están.</p>
<p><b>Objetivo 4:</b> Determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de trabajadores vinculados al sector, así como los subsectores que lo conforman</p>	<p>Cualificaciones y formación</p>	<p>Nociones formativas básicas del sector</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En el sector residuos, ¿es necesario u obligatorio tener algún tipo de formación?</li> </ul>	<p>1. Yo creo que sí.</p> <p>2. Sí, porque hay muchísimos tipos de envases y de residuos que se bien conocer y, hasta que no te pones a manipularlos, no eres consciente. Creo que son necesarias unas nociones básicas para todos los trabajadores. Hay mucho desconocimiento.</p> <p>3. En principio creo que sí.</p>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Crees que hay suficiente oferta formativa?</li> </ul>	<p>1. Yo creo que debería haber más. El curso (certificado de profesionalidad) está muy bien, pero podría haber de más nivel.</p> <p>2. Son necesarios, el porcentaje es bajísimo</p> <p>3. Creo que la formación que hay es escasa.</p>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Por qué crees que hay tan poca formación relacionada con el sector?</li> </ul>	<p>1. No lo sé, quizá porque estemos hablando de basura y la gente le tiene asco a la basura.</p>

		Formación para evitar accidentes		<p>2. Creo que esto de los residuos se está empezando a gestionar ahora y a darse a conocer. Pese a que llevamos muchos años reciclando esto solo está empezando.</p> <p>3. Porque no los conceden o no los sacan. No se invierte en sacar cursos de formación.</p>
		Formación práctica	<ul style="list-style-type: none"> <li>En materia de Prevención de Riesgos Laborales, ¿qué clase de formación habéis recibido?</li> </ul>	<p>1. La empresa donde hicimos las prácticas, no, porque nos lo impartieron en el curso. Fue una formación muy buena con una charla. Te ayuda a ser más precavido</p> <p>2. Me la dio la empresa cuando entré a trabajar. Me dieron una charla y me pusieron en conocimiento las medidas de seguridad de la planta. Por muy preparado que estés, te puedes encontrar materiales peligrosos. Nos dan los EPIS correspondientes.</p> <p>3. Nos dieron unas 30-50 horas centradas en la PRL, más de una semana. Sirve mucho para hacer las cosas correctamente. Fueron sesiones teóricas.</p>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Tuviste prácticas?</li> </ul>	<p>1. Sí, las hice en una gran empresa del sector de Toledo.</p> <p>2. Sí, dimos 120 horas aproximadamente. Hubo buena combinación teoría-práctica.</p> <p>3. Teórica y práctica. Se complementan la una a la otra, hay un equilibrio entre ellas.</p>
<p><b>Objetivo 6:</b> Dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los trabajadores del sector.</p>	<p>Necesidades formativas del sector</p>	<p>Competencias profesionales adquiridas a través de la formación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Crees que son importantes los cursos de formación para desarrollar las competencias básicas del sector?</li> </ul>	<p>1. Por supuesto, Te ayuda a desempeñar mejor tu trabajo. Es más fácil equivocarse cuando no tienes formación.</p> <p>2. Sí, los cursos ayudan bastante, eso y el salir a conocer la realidad de las empresas del sector para acercarte a este.</p> <p>3. Obvio. Te dan puntos.</p>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Ayuda la formación a desempeñar las funciones del puesto de trabajo?</li> </ul>	<p>1. Creo que sí.</p> <p>2. Vamos más preparados, más confiados. No es lo mismo que entrar sin ningún tipo de conocimiento a trabajar.</p> <p>3. A parte de saber más, te ayuda siempre en tu puesto de trabajo</p>

<p><b>Objetivo 8 y 9:</b> Detectar las debilidades y carencias de la oferta de formación. Detallar las demandas formativas de los trabajadores del sector de residuos en todas sus diferentes ocupaciones.</p>	<p>Demandas formativas de los trabajadores del sector</p>	<p>Opinión sobre la formación recibida</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué te pareció el contenido del curso?</li> </ul>	<p>1. Estuvo muy interesante, se deberían de dar más. Creo que es una buena forma de entrar a trabajar en el sector. Todos los que conozco que trabajan en el sector son muy felices. Cuando hago un curso busco una salida laboral.</p> <p>2. Me gustó.</p> <p>3. Sí. De hecho, fue animado. Me llamo la atención todo el proceso de las depuradoras.</p>
		<p>Carencias y demandas en la formación recibida</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿En el curso os dan nociones básicas sobre el sector?</li> </ul>	<p>2. Sí, al menos en el curso que hice yo sí.</p> <p>3. Fueron cuestiones bastante básicas de reciclaje. En materia de residuos peligrosos nos dieron menos formación.</p>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Ves alguna carencia formativa en el sector?</li> </ul>	<p>2. Alguna cosilla. Me faltó conocer más en profundidad la maquinaria grande que se utiliza en relación a la limpieza viaria, por ejemplo.</p> <p>3. La verdad que lo considero bastante completo. Más o menos te comentan el ciclo.</p>
<p><b>Objetivo 11:</b> Abordar la influencia de las nuevas tecnologías en las necesidades formativas de los trabajadores del sector</p>	<p>Manejo de las redes y plataformas webs</p>	<p>Vías para acceder a la formación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿A través de que vía conociste el curso?</li> </ul>	<p>1. Por el boca a boca</p> <p>2. Redes sociales y boca a boca. Y mira que soy negada para la informática.</p> <p>3. Por mi empresa. También se anunció en radio.</p>



			<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Fue fácil apuntarse al curso?</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Fue fácil.</li> <li>No fue difícil.</li> <li>El acceso a través de la plataforma web fue bastante sencillo.</li> </ol>
<b>Objetivo 13:</b> Adecuar las competencias de los trabajadores del sector de residuos a las circunstancias sanitarias actuales.	Aptitudes laborales adquiridas a partir de la pandemia COVID-19	Consecuencias de la pandemia Covid en el tejido empresarial del sector residuos Formación en relación con la pandemia (prevención y protocolos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo ha estado la empresa durante la pandemia de COVID19? (estudiante 2)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Lo hemos hecho todo con absoluta responsabilidad (mascarillas, tomarnos la temperatura, gel...)</li> </ol>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Has recibido información en relación al COVID19?</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Durante el curso, no, porque no me pilló la pandemia mientras lo realizaba. Me dio toda la empresa cuando entré a trabajar en el sector. También nos dan EPIS. A parte, las personas responsables también nos informamos por otras vías.</li> <li>Nos han dicho cómo debemos actuar en el tema de las desinfecciones, pero no nos han dado un curso como tal.</li> </ol>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Crees que tienes las competencias necesarias sobre cómo realizar tu trabajo de cara al COVID19? (estudiante 2)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Creo que tengo suficiente información.</li> </ol>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Se han respetado los protocolos de gestión de residuos durante la pandemia?</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Si, se han aislado de una forma determinada. A mi zona (cinta de triaje) llega poquito y gestionamos de forma distinta esos tipos de residuos.</li> <li>Lo han hecho muy mal. Si te pones mascarilla pero luego la mezclas con el resto de residuos...</li> </ol>
<b>Objetivo 14:</b> Analizar el impacto, tanto a nivel formativo como en el desarrollo específico del sector de la nueva	Cambios en la gestión de los residuos	Formación sobre los cambios legislativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Os dieron durante el curso formación de los cambios legislativos?</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Sí, nos enseñaron el progreso (en todos los sentidos de la palabra)</li> <li>Sí, el contenido de la formación se va amoldando para informarnos de los cambios legislativos</li> <li>Nos dieron formación sobre los cambios de normativa que, además, entraban después para el examen: cuándo</li> </ol>

normativa aplicable a Castilla-La Mancha				y cómo se inician las leyes con respecto a medioambiente.
<b>Objetivo adicional:</b> <b>Perspectiva de género.</b> Conocer el grado de inclusión de la mujer en el sector residuos, considerado tradicionalmente un sector masculinizado	Implicación de la mujer en el tejido empresarial del sector	Facilidades en la conciliación familiar	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo se concilia el trabajo y la vida familiar? (estudiante 3)</li> </ul>	3. Todo es organizarse. Si no tuviéramos el curso a nosotras no nos llamarían para trabajar, con eso de que los hombres “tiene más fuerza”. Nos catalogan automáticamente sin saber, pero quizá nosotras tenemos más conocimientos sobre gestionar residuos y más paciencia.
			<ul style="list-style-type: none"> <li>¿La empresa os pone facilidades?</li> </ul>	3. Sí, no hay ningún problema. Si ven que trabajas y tienes los conocimientos, la empresa te ayuda y te pone facilidades en tu vida diaria.
<b>Objetivo adicional:</b> <b>Imagen del sector.</b> Averiguar la imagen que tienen los trabajadores del sector residuos desde una perspectiva social	Imagen de marca del sector	Consideración de los propios trabajadores sobre su imagen social	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué imagen tiene el sector?</li> </ul>	<p>1. Cuando ves la cinta de triaje de la planta de tratamiento te cambia la visión acerca del sector, pero, eso sí, la gente tiene a las personas gestoras de residuos como personas que meten sus manos en basura. Es el concepto “basura”.</p> <p>2. La gestión de residuos la veo imprescindible, entonces no puedo verla con malos ojos. Sí que es verdad que se tiene peor imagen de los trabajadores de limpieza viaria.</p> <p>3. Creo que tiene mala imagen. Quieren que cuidemos al medioambiente, pero luego los gestores de residuos no tienen idea de cómo hacerlo.</p>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Es un trabajo en el que hacer carrera o un trabajo de paso?</li> </ul>	<p>2. Por lo que he visto en mis compañeras, la mayoría lleva aquí más de una década. Además, que la empresa apoya la promoción interna y si quieres cambiar de puesto de trabajo, la empresa te proporciona todas las ayudas.</p> <p>3. Depende hasta donde quieras llegar. La gente, por ejemplo, que ha hecho el Certificado de N2 quiere el de N3.</p>

LEYENDA EMPRESAS TEXTO CODIFICADO ESTUDIANTES DE CERTIFICADO: 1. ESTUDIANTE CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD DEL SECTOR. TOLEDO; 2. ESTUDIANTE DE CERTIFICADO Y ACTUAL TRABAJADORA DEL SECTOR. TOLEDO 3. ESTUDIANTE DE CERTIFICADO CON OTRO PUESTO EN EMPRESA DEL SECTOR. TOLEDO

### CODIFICACIÓN DE ENTREVISTAS: FORMADORES

OBJETIVO	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	TEXTO CODIFICADO
<p><b>Objetivo 3:</b> Obtener una visión actual del empleo del sector y de cada uno de los subsectores</p>	<p>Visión actual del sector</p>	<p>Valorización de la formación del sector desde la experiencia personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo comenzaste a impartir formación relacionada con el medioambiente?</li> </ul>	<p>1.Terminé el Certificado de Docencia para la Formación Profesional para el Empleo y al año siguiente ya estaba trabajado en distintas formaciones. En formación relacionada con la gestión de residuos, la primera que impartí fue un Certificado de Profesionalidad en un centro de formación de la zona de Talavera hace 3 años. Por suerte casi no he parado desde entonces. He impartido el certificado de gestión de residuos varias veces: en Navalcán, en Guadalajara. Luego también formación online.</p>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Háblame un poco más de los cursos que has impartido de formación de gestión de residuos</li> </ul>	<p>1.Para Cruz Roja he impartido de forma presencial u online dos cursos que tienen que ver con el tratamiento de residuos dentro de unos planes que desarrollan para favorecer la empleabilidad de distintos sectores, en este caso de residuos, y enfocado a diferentes colectivos.</p>

		Opinión sobre el sector	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recogida, tratamiento, eliminación y valorización, ¿cuál es el subsector de actividad que más formación necesita?</li> <li>• Hay un certificado de limpieza viaria y limpieza industrial, ¿qué es lo más demandado?</li> <li>• ¿Cuál de las dos (limpieza viaria y limpieza industrial) tiene más salidas?</li> <li>• ¿Antes de ser formador trabajaste en el sector residuos?</li> <li>• ¿Qué opinión te genera el sector?</li> </ul>	<p>1.Seguramente la recogida no demasiado, porque al final as competencias no son demasiado extensas, pero el personal que trabaje en planta, que se dedique al tratamiento o eliminación, clasificación de materiales, incineración y vertederos deberían tener más formación que alguien que se dedique a la recogida de residuos.</p> <p>1.La limpieza viaria</p> <p>1.Limpieza Viaria</p> <p>1.Estuve trabajando como inspector técnico de medio ambiente en una empresa durante 9 años, enfocado a la gestión de residuos</p> <p>1.La demanda del sector yo siempre la comparo con una funeraria. Siempre va a ser un sector que esté en auge, es constante, porque la cantidad de residuos que se generar es un no parar. Además, se busca cumplir con la normativa europea en los próximos años. En España se genera una cantidad insultante de residuos que acaban en los vertederos. Tiene que haber un punto de inflexión en el sector y va a haber un auge de las empresas el sector, las cuales van a necesitar trabajadores. Si tienen formación mucho mejor. Solo tienes que darte cuenta que la gestión de residuos es rentable viendo como se han mantenido las constructoras en el negocio, no es precisamente que tenga una concienciación de responsabilidad social. Están metidos en el sector porque da dinero, porque los residuos son materia prima.</p>
<b>Objetivo 4:</b> Determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de	Cualificaciones y formación	importancia de acciones formativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Crees que es necesario u obligatorio tener algún tipo de formación sobre el sector para trabajar en el mismo?</li> </ul>	<p>1.Necesario u obligatorio no, no lo creo. De hecho, una de las quejas de muchas de las empresas del sector residuos es que no encuentran personal mínimamente cualificad y tampoco mínimamente formados para llevar a cabo un correcto tratamiento de los residuos que</p>

trabajadores vinculados al sector, así como los subsectores que lo conforman		Nociones formativas básicas del sector Formación conocimientos transversales		tienen lugar en sus plantas. No es necesario, pero las empresas del sector, como cada vez son más conscientes de realizar una correcta gestión y tratamiento de residuos, es cierto que acogen de muy buen grado a trabajadores en sus plantas que hayan recibido algún tipo de formación previa en gestión de residuos.
		Formación para evitar accidentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Se necesitan unas nociones básicas para trabajar en el sector?</li> </ul>	1.En mi opinión, al final el tema de los residuos tiene mucho que ver con otros problemas ambientales, la energía renovable, por ejemplo. Son personas que se dedican al sector y deberían tener formación que les haga conscientes de la importancia de su trabajo y eso se puede conseguir con una formación de 30, 40, 50 horas anuales y alguna de reciclaje para recordar lo impartido. Ahora mismo tenemos trabajadores que no están concienciados con el medioambiente.
			<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Y qué me puedes contar de los conocimientos transversales?</li> </ul>	1.En todas las formaciones institucionales tiene que haber asignaturas transversales que tratan estas formaciones.
<b>Objetivo 6:</b> Dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los trabajadores del sector.	Necesidades formativas del sector	Características de la oferta formativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué competencias crees que son fundamentales para desarrollar las tareas de los puestos de trabajo del sector?</li> </ul>	1.Mentalidad abierta y trabajo en equipo. Todas las tareas que se desarrollan en una planta de tratamiento son trabajos en línea, entonces se pide una buena compenetración entre los integrantes del equipo.
			<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Y qué competencias se deberían de potenciar?</li> </ul>	1.En cuanto a las descritas en el certificado de profesionalidad son muy amplias. Creo que añadir alguna más no tendría sentido. Hay un montón de competencias atribuidas a esa formación.
			<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo ayudan los cursos de formación a la empleabilidad de los trabajadores?</li> </ul>	1.Solo tienes que ver el porcentaje de la contratación de los certificados. Yo por desgracia, de los que he impartido hasta ahora en CLM de residuos no han tenido

		Papel de la formación en la consolidación de empleo		una contratación muy alta. Quizás se hayan dirigido mal las prácticas o quizás no ha coincidido con una demanda real del sector. Del certificado que estuve impartiendo por la zona de Talavera sé que hay algunos que están trabajando. Me gustaría que todos mis alumnos consiguieran entrar en el mundo laboral.
			<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué perfil tienen los trabajadores?</li> </ul>	1.formación básica, conocimientos de la situación actual del sector, que cumpla las exigencias físicas y sea consciente de la importancia de lo que está haciendo.
<b>Objetivo 8 y 9:</b> Detectar las debilidades y carencias de la oferta de formación. Detallar las demandas formativas de los trabajadores del sector de residuos en todas sus diferentes ocupaciones.	Demandas formativas de los trabajadores del sector	Carencias formativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Ves alguna carencia formativa?</li> </ul>	1.Desde mi punto de vista no. Quizás hay cosas que sobran, partes del temario que no veo tan importantes incluir, sobre todo lo que tiene que ver con las analíticas o análisis en laboratorio. Sí que es verdad que algunas plantas de tratamiento, en especial cuando hablamos de residuos industriales, tienen su pequeño laboratorio para analizar los residuos. Pero estos puestos de trabajo lo ocupan perfiles diferentes, normalmente licenciados en química o en ciencias ambientales que tienen un mejor conocimiento del instrumental que van a utilizar y las pruebas de caracterización que hay que hacer. En el certificado se hace demasiado hincapié en ejercicios de laboratorio, pero yo por experiencia no he visto que luego los alumnos hayan hecho sus prácticas en laboratorios, pensando en hacerlas en analíticas de laboratorio.
			<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Crees que se imparten suficientes certificados de profesionalidad?</li> </ul>	1.En CLM básicamente solo se imparten dos: el de limpieza y el de gestión de residuos. Y a nivel nacional. Luego hay otro que no se ha impartido nunca en la región que es de nivel 3 sobre gestión ambiental. ¿Son suficientes? Supongo, pero no se están impartiendo con suficiente frecuencia.

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál puede ser el motivo de que haya tan poca formación en el sector?</li> </ul>	1.Tiene un poco que ver con la visión que tiene la sociedad de las empresas gestoras de residuos y creo que se ganaría mucho cambiando la mentalidad.
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Crees que existe algún impedimento por el que los trabajadores y las trabajadoras no acudan a los cursos de formación?</li> </ul>	1.Los certificados de profesionalidad son solo para desempleados, por lo que este perfil no puede participar en ellos. Luego, los trabajadores que se encuentran en situación de empleo acuden a formaciones de sus empresas, que suelen ser las empresas más grandes las que dan algún tipo de formación a sus empleados. El resto de trabajadores no cualificados es difícil que reciban formación. Van con la hora justa.
<b>Objetivo 13:</b> Adecuar las competencias de los trabajadores del sector de residuos a las circunstancias sanitarias actuales.	Aptitudes laborales adquiridas a partir de la pandemia COVID-19	Formación en relación con la pandemia (prevención y protocolos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Se ha incluido algún apartado en los planes de estudio sobre covid19?</li> </ul>	1.No he incluido nada.
<b>Objetivo 14:</b> Analizar el impacto, tanto a nivel formativo como en el desarrollo específico del sector de la nueva normativa aplicable a Castilla-La Mancha	Cambios en la gestión de los residuos	Formación sobre los cambios legislativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Os dan formación sobre los cambios legislativos?</li> </ul>	1.Sí, he desarrollado esto en el contenido. Les informo de los cambios legislativos y los actualizo.
<b>Objetivo adicional: Imagen del sector.</b> Averiguar la imagen que tienen los trabajadores del sector residuos desde una perspectiva social	Imagen de marca del sector	Consideración de los propios trabajadores sobre su imagen social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Crees que la sociedad tiene algún estigma o prejuicio hacia los trabajadores de la gestión de residuos?</li> </ul>	1.En mi opinión, hasta que no cambie la situación de como vemos a nivel social los residuos, porque al final quien trabaja en el sector suele ser consciente de la importancia de su papel con respecto a los residuos. Requiere implicación de todos, de los trabajadores y del resto, no algo que hacer durante un tiempo hasta que cubres tus necesidades y encuentras otra cosa.

LEYENDA EMPRESAS TEXTO CODIFICADO FORMADOR: 1. PROFESOR DE CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD (GESTIÓN DE RESIDUOS Y LIMPIEZA DE ESPACIOS ABIERTOS)





