

IMPLEMENTAR LAS MEDIDAS: JORNADAS COMPATIBLES, RITMOS Y PLANTILLAS RAZONABLES

En este apartado se plantean experiencias de cambios de condiciones de trabajo relativos a la jornada, a la cantidad de trabajo y al tiempo y personal disponible con el fin de reducir las exposiciones nocivas a las altas exigencias cuantitativas en el trabajo, al bajo control de los tiempos y a la doble presencia.

INCREMENTAR EL CONTROL SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO PARA REDUCIR LA DOBLE PRESENCIA

Helena Ramírez Borraz

Delegada de prevención

Efraín Fuensalida y Luis Montalvo

Servicio de Prevención Propio de Alcón Cusí

Alcon Cusí S.A. es una empresa del sector químico farmacéutico que se dedica de forma exclusiva al campo de la oftalmología, siendo líder en la especialidad. Alcon es una compañía multinacional con presencia en 120 países y una plantilla de unos 11.000 empleados.

En el centro de trabajo de El Masnou (Barcelona, Catalunya), que constituye un punto de elaboración estratégico para Europa, Norte de África y países del Próximo Oriente, trabajan en la actualidad más de 500 personas, fruto de un incremento de plantilla producido en los últimos años, si bien la plantilla global en España alcanza las 600 personas. Las condiciones de empleo y trabajo más relevantes en el momento de iniciar la evaluación de riesgos psicosociales eran las siguientes sobre un total de 571 personas: el mayor grupo de trabajadores (39%) pertenece al área de producción, seguidos por el área comercial y marketing (28%), garantía de calidad (13%), investigación y desarrollo (10%) y servicios centrales (9%). La mayor parte de trabajadores están contratados de forma indefinida (88%) y en el área de producción y de garantía de calidad, parte de los trabajadores trabajan a turnos (26% del total de la plantilla). El 55% de los empleados son mujeres, si bien hay áreas, como investigación y desarrollo y garantía de calidad, donde el colectivo femenino es claramente mayoritario (82% y 74% respectivamente). La antigüedad en la compañía es elevada, teniendo un 46% más de 10 años y un 24% entre 5 y 10 años. Actualmente contamos con un Comité de Empresa con mayoría sindical de FITEQA-CCOO (17 delegados/as).

EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES: LA IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACIÓN DE TODAS LAS PARTES

El proceso de evaluación de riesgos psicosociales utilizando el método ISTAS 21 (COPSOQ) se inició en 2005 a raíz de la propuesta sindical de los delegados/as de FITEQA-CCOO, quienes habían participado en seminarios, reuniones y jornadas que formaban parte de acciones de promoción y difusión que se realizaban desde FITEQA-CCOO de Catalunya para abordar la nueva oportunidad de intervenir en los riesgos psicosociales y la organización del trabajo. Esta propuesta fue acogida por la dirección de la empresa, contando con la coordinación del Servicio de Prevención Propio, quienes de forma muy favorable desde el primer momento han actuado como dinamizadores del trabajo realizado hasta la fecha, y que junto a los delegados/as de prevención y el acompañamiento de la dirección de RRHH ha permitido concretar un plan de medidas preventivas para el periodo 2007-2008.

Del proceso de evaluación queremos destacar la creación de un grupo de trabajo formado por representación de la dirección de la empresa (RRHH) (2), Servicio de Prevención Propio (2), delegados/as de prevención (3), contando con la colaboración y asesoramiento del responsable de Salud Laboral de FITEQA-CCOO y su dinámica de consenso. Se contó con la participación del Servicio de Prevención Ajeno (Gabinete SME y Prevención, S.L.) que participó en la adaptación del cuestionario, la preparación del trabajo de campo, la informatización de datos y la preparación del informe preliminar. La participación a través de cuestionarios recibidos fue cercana al 60%. En el grupo de trabajo se han analizado los resultados por áreas y puestos de trabajo, así como discutido los posibles orígenes de las exposiciones problemáticas y se han consensuado las medidas preventivas.

Un aspecto importante que el grupo de trabajo ha tratado de potenciar durante este proceso ha sido el procedimiento de información y participación de la plantilla. Hemos utilizado medios escritos, con publicaciones en papel entregadas a cada trabajador, a través de la intranet de la empresa, de los tableros de anuncios y orales:

presentación y discusión de resultados y propuestas en reuniones y asambleas con los trabajadores/as. En este sentido queremos destacar una dinámica de trabajo que se ha denominado "fase de contraste" y que ha consistido en que el grupo de trabajo ha presentado a los trabajadores/as de las áreas de I+D y Producción los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales, los posibles orígenes y propuestas de medidas preventivas que el grupo había identificado y propuesto, de forma que se ha podido contrastar, debatir y concretar más si cabe las propuestas de medidas que finalmente forman el plan de medidas preventivas acordado, y se ha dado la posibilidad de proponer aspectos que el grupo de trabajo podría haber pasado por alto. Respecto al área productiva, tanto las charlas informativas de cómo estaba el proceso en aquel momento como la fase de contraste se hicieron coincidiendo con periodos de formación y de reinicio de la actividad tras periodo vacacional. La participación fue importante y activa.

CREACIÓN DE UNA BOLSA DE HORAS A DISPOSICIÓN DEL TRABAJADOR/A PARA REDUCIR LA EXPOSICIÓN DESFAVORABLE A LA DOBLE PRESENCIA

En el marco del Foro ISTAS se nos ha solicitado compartir las medidas relativas a la doble presencia, que atendiendo a la prevalencia de la exposición es la tercera exposición problemática en la empresa, después de las exigencias cuantitativas, aunque en el área de I+D, con una población femenina superior al 80%, constituye la primera dimensión psicosocial problemática. A nivel global, un 64,7% de los encuestados/as está en la situación de exposición más desfavorable para la salud en relación a la doble presencia, si bien en las áreas de I+D y de producción estos porcentajes fueron un 21% y un 10% superiores, respectivamente. Se observa que: las exposiciones de riesgos vinculados al factor doble presencia se dan en ambos sexos, pero se acentúan en la población femenina (con una prevalencia un 75% superior a la de los hombres); todos los horarios presentan exposiciones problemática siendo la más favorable la de "horario irregular" (organización del horario con una amplia autonomía por parte del trabajador en áreas comercial y marketing) y las más desfavorables los turnos rotatorios y turnos fijos.

Como posibles orígenes de la exposición problemática se identificaron: el reparto diferente y desigual de tareas en el entorno doméstico; los alargamientos de jornadas; la imposibilidad de flexibilidad de ciertos horarios; el margen de autonomía en la ordenación del tiempo; las situaciones de dependencia familiar (hijos, personas mayores, discapacidades, enfermedades y familias monoparentales...).

La empresa y la representación de los trabajadores son conscientes que gestionar correctamente el aspecto "doble presencia" implica mayor motivación, producción, mayor eficacia y eficiencia del trabajo, disminución del absentismo y retención del conocimiento, por este motivo se vienen aplicando una serie de medidas tales como: en áreas no productivas horario flexible diario y horario intensivo los viernes; acumulación de lactancia con vacaciones; implementación de permisos fuera de convenio; acceso a permisos particulares; facilitación de la movilidad con transporte público hasta la empresa; utilización del servicio de comedor independientemente del turno de trabajo, que ayudan a la disminución de la tensión relacionada con la doble presencia.

LA BOLSA DE HORAS

Un aspecto novedoso que se consideró que podía reducir el conflicto que suponen las exigencias simultáneas del ámbito doméstico-familiar/personal y el trabajo asalariado era cambiar la forma de disfrutar por parte de cada trabajador, de acuerdo con la empresa, de los 3 días de libre disposición. Se ha acordado iniciar el calendario laboral 2008, convirtiendo esos 3 días en una bolsa de 24 horas disponibles que cada trabajador podrá utilizar de forma global (8 horas) o fraccionada (4 horas) cuando lo necesite, previo aviso de 7 días a la empresa. Esta acción se adelantó al nuevo Convenio colectivo de la Industria Química, que incorpora la bolsa de horas e introduce la posibilidad de disfrutar de ese tiempo de forma fraccionada y el derecho a decidir cuándo se utiliza con la exigencia del preaviso y siguiendo el marco que establece el convenio.

Por otra parte, y en el mismo sentido de ampliación de bolsa de horas a disposición, se plantea introducir en esta bolsa las horas derivadas de los excesos de jornada y las compensaciones en tiempo derivadas de la ordenación irregular de la jornada (horas flexibles) u horas extraordinarias. El funcionamiento y los criterios para apli-

car esta medida se acabarán de diseñar y consensuar en el último trimestre de 2007 dentro del Comité de Empresa. Como medidas de acompañamiento se establecerá un espacio en la intranet consultable por cada trabajador de forma personal y confidencial con la información de las horas disponibles y las utilizadas y una campaña de información general sobre la normativa interna de presencia y otra específica dirigida a los mandos dentro de las acciones encaminadas a potenciar el rol de los mismos como gestor de sus propios recursos humanos. Otro aspecto novedoso de esta medida es que el trabajador o la trabajadora toman una parte del control sobre su tiempo de trabajo y descanso, especialmente en áreas con horarios fijos. Tradicionalmente los sistemas de flexibilidad de jornada o distribución irregular, así como las horas extraordinarias y prolongaciones, garantizaban al empresario el control no sólo del momento de realización de esas horas sino también de las compensaciones o devoluciones de las mismas en tiempo de trabajo, suponiendo además en muchas ocasiones un incremento de la jornada máxima dada la práctica bastante extendida de la compensación económica de las horas extras.

El desarrollo y aplicación del convenio colectivo en esta empresa y en cualquier empresa del sector químico debe suponer un importante avance en la utilización adecuada y a iniciativa de los trabajadores de los sistemas de devolución y compensación de su tiempo de trabajo, facilitando así la conciliación de la vida laboral y personal/familiar y la reducción de las problemáticas de doble presencia. ■

AUMENTAR EL PERSONAL, LOS DESCANSOS Y EL TIEMPO DE CONVERSACIÓN FRENTE A LAS EXIGENCIAS CUANTITATIVAS

Montse Pérez Cregezan y Sergio Peiro Ibáñez

Delegados de prevención DHL Express Servicios- Call Center

Pep Boadella Comas

Asesor técnico-sindical de Salud Laboral de la Federación de Comunicación y Transporte de CCOO de Catalunya

Se trata de un centro de trabajo situado en la Zona Franca de Barcelona, dedicado al telemarketing (call center) dentro del sector de mercancías, cuenta con unos 113 trabajadores/as que eligieron como representantes a 4 miembros de la UGT y a 5 miembros de CCOO encuadrados en la Federación de Comunicación y Transporte. La mayor parte de trabajadores/as son mujeres y jóvenes en cuyos puestos de trabajo se realizan tareas de atención y gestión de llamadas telefónicas. La mayor parte trabajan a tiempo parcial, en turnos de cinco horas con contratos indefinidos.

El Servicio de Prevención es propio, pero se ha concertado la Vigilancia de la Salud y la Ergonomía y Psicología con Universal Prevención y Salud.

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

La dirección de la empresa (a nivel de grupo) plantea en todas y cada una de las diversas reuniones de CSS como imperativo la utilización del método FPSICO sin dar más razones que se trata de una decisión inamovible. Tras analizar la situación, los DP, asesorados por el sindicato, plantean la aceptación de este método pero supeeditando dicha aceptación a una serie de requisitos (ver caso Random House Mondadori en este mismo libro) para mejorar y ampliar las deficiencias e insuficiencias que posee dicha metodología según los DDPP de CCOO. Estas condiciones complementarias se aceptan por parte de la dirección en la reunión del CSS de 07/06/06. Tras diversos parones por distintos motivos, el 13/03/07, el CSS recibe por parte del SPA el informe de la citada evaluación.

Queremos destacar aquí los resultados y actuaciones emprendidas para reducir las exposiciones nocivas derivadas de la carga mental (tiempo para desarrollar las tareas, así como la cantidad, la complejidad o dificultad, el esfuerzo y la información que se precisa para realizar las mismas); y también las actuaciones para reducir las exposiciones nocivas derivadas de la autonomía temporal (la decisión de los trabajadores para poder gestionar el tiempo de trabajo, incluyendo las pausas o los ritmos de trabajo en el Departamento FRONT LINE, el cual engloba Front Terrestre, Front Aire y Front Integral).

En Front Terrestre el perfil valorativo en Carga Mental muestra un 70% de trabajadores/as en situación nociva (rojo) y un 30% en situación intermedia (amarillo), es decir, la totalidad de los participantes en la evaluación; y en Autonomía Temporal un 78% de trabajadores/as en situación nociva (rojo) y un 13% en situación intermedia (amarillo), un 91% si sumamos ambos valores.

En Front Aire el perfil valorativo en Carga Mental identifica un 74% de trabajadores/as en situación nociva (rojo) y un 21% en situación intermedia (amarillo), un 95% si sumamos ambos valores; y en Autonomía Temporal un 100% en situación nociva (rojo).

En Front Integral el perfil valorativo en Carga Mental visualiza un 75% de trabajadores/as en situación nociva (rojo) y un 17% en situación intermedia (amarillo), un 92% si sumamos ambos valores; y en Autonomía Temporal el 100% se encuentra en una situación nociva (rojo).

MEDIDAS PREVENTIVAS

Ante esta situación de exposición los DP plantearon al grupo de trabajo la discusión de unas propuestas de mejora iniciales, que podríamos denominar de impacto, a implementar sin dilaciones. Después de distintas discusiones en el seno del grupo de trabajo la dirección de la empresa se manifiesta receptiva si bien debe consultarlo con niveles jerárquicos superiores. Estas medidas son las siguientes:

1. Fomentar entre los trabajadores/as voluntarios que poseen un contrato de 4 horas la contratación a jornada completa, reduciendo así la carga de trabajo de cada trabajador/a.

2. Estudiar la posibilidad de automatizar un intervalo de tiempo de 20 segundos entre una llamada saliente y otra entrante. En caso de no poder cumplir esta medida por cuestiones técnicas y mientras se espera su automatización, que el trabajador/a lo aplique libremente.

3. Se propone la aplicación del RD 488/1997 sobre pausas de PVD aplicable a todos los trabajadores/as independientemente de sus condiciones laborales, puesto que la mayoría de trabajadores del centro disfrutan de una pausa de 10 minutos cada 3 horas de trabajo efectivo, lo cual es insuficiente; y una minoría de trabajadores del centro a los que se aplicaba un convenio distinto, por su procedencia de otra empresa (subrogación), no tienen la posibilidad de efectuar tales pausas. Posteriormente, el Convenio colectivo de la Provincia de Barcelona de Mercancías firmado en fecha 13 de julio del 2007 recoge esta posibilidad.

A su vez, en el grupo de trabajo, los DP han planteado otro grupo de medidas preventivas frente a estas exposiciones (carga mental y autonomía temporal), las cuales están todavía en fase de estudio por parte de la dirección de la empresa; estas medidas son entre otras:

1. Establecer un incremento del TMC (tiempo medio conversación) para cada tipo de llamada, es decir, incrementar el tiempo resultante de la media del número de llamadas que se reciben entre el tiempo medio de conversación. Además, esta medida debe ir acompañada de un estudio de tiempos para establecer unas pausas adecuadas.

2. Dentro de Front Line, y específicamente en el departamento de Atención al Cliente, dotar de más recursos humanos (aumentar la plantilla y con mejores condiciones laborales) para que puedan atender correctamente las comunicaciones vía fax, correo electrónico y teléfono, con el consiguiente incremento de recursos materiales, especialmente los aparatos de fax.

3. Establecer de forma fija la figura de un comodín por departamento y turno (nuevo puesto de trabajo), es decir, un trabajador/a que su función sea liberar puntualmente a otros que están conectados y deben abandonar momentáneamente su puesto de trabajo.

Tras diversas reuniones del grupo de trabajo, en especial la última celebrada en julio, la impresión que tenemos los DP ante la actitud de dilación y la ausencia de propuestas e iniciativas fundamentales por parte de la dirección de la empresa nos hace ser pesimistas, pese a que a inicios de octubre se celebrará otra sesión de trabajo en la que esperamos que esta situación se modifique positivamente. ■

AUMENTAR EL TIEMPO DISPONIBLE PARA REDUCIR LAS EXIGENCIAS CUANTITATIVAS

José M. Oliva Cruz

Delegado de prevención del Hotel Costa Adeje

Mario Pérez Gómez

Responsable de Salud Laboral de FECOHT-Canarias

Iván Borges Hernández

Asesor técnico-sindical del Departamento de Salud Laboral de Canarias

Desde el año 2002, la Federación de Hostelería y Comercio ha puesto de relieve las malas condiciones de trabajo en el puesto de camareras de pisos. Durante los años 2004 y 2005, el Gabinete de Salud Laboral de CC.OO. Canarias y la Federación de Hostelería y Comercio realizamos un diagnóstico de la situación del sector hotelero en Canarias. Este estudio dejó patente las malas condiciones laborales en el subsector hotelero y particularmente en el puesto de camareras de pisos.

Las condiciones laborales de las camareras de piso han sido omitidas en gran parte de las evaluaciones de riesgos al basarse principalmente en riesgos de seguridad e higiene. Esto ha sido un gran problema, debido a que la no identificación de los riesgos de tipo ergonómico y psicosocial impide que éstos se puedan eliminar o controlar; lo que no se ve, no se puede eliminar. Las camareras se convirtieron en un objetivo prioritario de intervención para CCOO.

El impulso de las evaluaciones ergonómicas y psicosociales ha sido una constante (ver el trabajo realizado en el Convenio provincial de Hostelería de Tenerife en este mismo libro o del Hotel Fañabé Costa Sur) para hacer visibles las condiciones de trabajo nocivas para la salud. La experiencia que se presenta a continuación es un ejemplo de esta actuación de modificación de las condiciones de trabajo a fin de prevenir estos riesgos psicosociales.

El Costa Adeje Gran Hotel es un hotel de lujo, es un establecimiento de 5 estrellas, fue construido en el 2001; tiene cinco plantas y un total de 438 habitaciones. La presencia de CCOO en el hotel es mayoritaria en todo sus órganos colegiados, el comité de empresa está compuesto por 13 delegados/as de CCOO, con una gran actividad sindical. El Comité de Seguridad y Salud está conformado por 6 miembros, de los/as 3 delegados/as de prevención una es una camarera de pisos. Es un comité bastante activo en donde constantemente están surgiendo iniciativas. La modalidad preventiva que presenta la empresa es la de Servicio de Prevención Ajeno, denominado MGO, con la que tiene contratada todas las especialidades.

Trabajan 251 trabajadores y trabajadoras aproximadamente, de éstos/as 52 ocupan el puesto de camareras de pisos y en el departamento hay 1 gobernanta (jefe de departamento), 4 subgobernantas (mandos intermedios) y 4 valets (mozo de limpieza del departamento de pisos, realiza tareas de apoyo a las camareras de piso). El 55% de los/as trabajadores/as del departamento tiene contrato indefinido. El salario del puesto de camarera de pisos se sitúa en torno a 1.050 € brutos negociado en el pacto salarial del Costa Adeje Gran Hotel. El número de habitaciones que se asigna a cada camarera se calcula con el planning que suministra por la mañana la gobernanta, el número medio de habitaciones es de 23. Se trabajan 5 días a la semana y se descansan dos días consecutivos y correlativos, por lo que suelen descansar un fin de semana al mes. El horario de las camareras de piso es de 8 de la mañana a 16 horas y se distribuye de la siguiente manera:

- 8:00 a 8.25: Entrega del control diario de tareas, limpieza de pasillos asignados (antes de la realización de la evaluación de riesgos el control de tareas se entregaba a las 8.45).
- 8.30 a 16:00: Limpieza de habitaciones asignadas en su control, teniendo un descanso a las 11.30 para almorzar.

La evaluación de riesgos psicosociales a través del método istas 21 (COPSOQ) dejó patente diferentes di-

menciones psicosociales con un porcentaje muy alto (más del 70%) de trabajadoras en una situación desfavorable para la salud (control sobre el tiempo de trabajo, inseguridad, estima y doble presencia) y decidimos empezar por combatir estas exposiciones en el puesto de camarera de pisos.

PROPUESTAS E IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS

Aquí haremos mención de las medidas que van a permitir reducir las exigencias cuantitativas, consistiendo, de forma resumida, la exposición, las medidas preventivas y la concreción de las mismas en:

RIESGOS PSICOSOCIALES	ORIGEN	PROPUESTAS PREVENTIVAS	ACCIONES
A EXIGENCIAS PSIC. CUANTITATIVAS: 80% SITUACIÓN DESFAVORABLE	Plantilla ajustada. Demasiadas tareas.	Reducción de tareas. Gestión mejor del tiempo de trabajo. Mejorar equipos de trabajo. Contratación de personal.	Medidas en proceso de negociación: Eliminación de algunas tareas. Contratación de un valet (mozo de la limpieza que sirve de apoyo a la camarera) o una camarera de pisos. Medidas implementadas: Entrega del control diario de tareas a las 8.20 de las mañanas en lugar de las 8.45. Suplir las bajas con camareras con contrato de sustitución. Compra de equipos detectados en la evaluación ergonómica. Preavisar de ausencia para que el control se adecue a la baja inesperada.

Las medidas implantadas han implicado aumentar el tiempo disponible para realizar las tareas que tenían encomendadas las camareras de piso a lo largo de la jornada. Todas las propuestas han surgido gracias a la formación de pequeños grupos de trabajo, compuestos por las trabajadoras que ocupan el puesto de camareras de piso y mandos. La necesidad de crear estos grupos se derivó del hecho que la empresa, delegados/as de prevención y servicio de prevención no éramos capaces de dar respuestas a muchas cuestiones y nos vimos obliga-

dos a recurrir a información adicional. El diseño de la composición de estos grupos se realizó en el seno del grupo de trabajo. Se crearon dos grupos: uno formado por 6 camareras, teniendo en cuenta la edad y antigüedad; otro formado por mandos, gobernantas y subgobernantas. Se elaboró una serie de preguntas para moderar los grupos. La información permitió conocer mejor cómo se distribuían las tareas y cómo se podría mejorar la gestión del tiempo. También fueron de mucha ayuda diferentes evaluaciones de tipo ergonómico; posturas forzadas, manipulación manual de cargas, movimientos repetitivos para instar a la empresa a que tome medidas relacionadas con la carga de trabajo.

El objetivo era aumentar el tiempo disponible para realizar el trabajo y esto sólo se podía conseguir de dos formas: 1º mejorar la gestión del tiempo, y 2º reducir la cantidad de trabajo que realizan las camareras.

MEJORAR LA GESTIÓN DEL TIEMPO

Las medidas relacionadas con la gestión del tiempo se han implantado casi sin resistencia.

La primera medida fue adelantar la entrega del parte diario de tareas (ellas lo denominan "control"). Las camareras nos comentaban que este control se les entregaba demasiado tarde para comenzar la limpieza de habitaciones, a las 8:45, y perdían un tiempo precioso que no necesitaban limpiando pasillos. Una tarea que se podía realizar en tan sólo 20 minutos, incluso en menos. Se decidió que este control se entregara a las 8.20 de la mañana. Esto ha aumentado en 20 minutos el tiempo que pueden dedicar a realizar la limpieza de las habitaciones.

Otra información que se aportó en los grupos de trabajo es que en muchas ocasiones se producían bajas inesperadas de un día, esto conllevaba que los controles de trabajo diarios se modificaban a mitad de la jornada con lo que la planificación del tiempo que tenía cada camarera se modificaba en medio de su jornada laboral, lo que les acarrea importantes perjuicios. La propuesta fue que, en la medida de lo posible, las camareras debían preavisar a la empresa la ausencia para poder reorganizar el trabajo y entregar el control diario de las tareas antes para que la trabajadora pueda planificarse. Por otra parte, las bajas tardaban en cubrirse de 8 a 10 días. Ahora se ha conseguido que al quinto día ya estén cubiertas a través de contratos de sustitución.

Otra medida fue la incorporación de equipos de trabajo que faciliten las tareas y reduzcan el tiempo de trabajo necesario, todos estos equipos, mandos extensibles, cambio de carros, introducción de ruedas en mobiliario, etc. se habían recogido en una evaluación ergonómica del puesto de camareras en el año 2006, pero que no se habían implantado en su totalidad.

CONTRATAR PERSONAL

Nuestro segundo objetivo era reducir la cantidad de trabajo que realizaban las camareras. Estas medidas están teniendo mayores problemas para implementarse y están en proceso de negociación. Para ello se elaboraron una serie de propuestas a partir de la información suministrada en los grupos de trabajo y de la evaluación de riesgos ergonómica. Ésta recomendaba "la introducción de pausas para evitar la aparición de la fatiga postural". Le hemos hecho llegar a la empresa que para la introducción de pausas es necesario la eliminación de tareas. Ya que esta medida resultaría ineficaz, sin la eliminación de tareas, en tanto en cuanto obligaría a las camareras a realizar las mismas tareas en menor tiempo. (Por ejemplo: si tuviéramos que realizar 100 tareas en 60 minutos, la relación resultante supondría 1,66 tareas/minuto. Si introdujéramos dos pausas de 15 minutos en total, se tendrían que realizar 100 tareas en 45 minutos, con una relación resultante de 2,22 tareas/minuto.) Esto supondría realizar el trabajo con mayor apremio aún. La propuesta de los delegados/as consiste en una disminución de las tareas que realizan las camareras. Esto conllevaría aumentar la unidad de tiempo para realizar las tareas reduciendo las situaciones de apremio del puesto de camareras. La reducción de tareas conlleva inexorablemente a la contratación de personal, los delegados elaboramos dos propuestas:

1ª. Contratación de un valet con una jornada de 8 horas (480 minutos)

A) Éste se encargaría de la limpieza de la terraza de las habitaciones de salida (aquellas habitaciones que necesitan una limpieza más profunda), se limpiarían las cristalerías de la terraza, esta limpieza conlleva importan-

tes riesgos musculoesqueléticos. La limpieza de la terraza está en torno a los 8 minutos y existiendo una media de 50 habitaciones de salida diaria, supondrían 460 minutos.

B) Limpieza de los pasillos más la limpieza de las cristaleras de las terrazas. Ello supondría 10 minutos por pasillo y 3,54 minutos por cristalera de salida. Si diariamente trabajan 25 camareras y cada una de ellas limpia un pasillo, tendríamos 250 minutos. Si además existen 50 habitaciones de media diaria de salida, las tareas de limpieza de cristales supondría 170 minutos. La eliminación de estas dos tareas conllevarían 420 minutos.

2ª. Contratación de una camarera de pisos

Se encargaría de la limpieza de todos los cristales una habitación de salida

TAREA	TIEMPO ESTIMADO (MIN.)
Puertas terraza	3,54
Espejo cabecera cama	1,22
Espejo frente cama	1,10
Espejo armario	1,05
Espejo entrada baño	0,53
Espejo baño	1,41
Total	9,25

El número medio de habitaciones de salida diaria está en torno a 50. Estas tareas supondrían unos 462 minutos diarios. La jornada laboral está conformada por 480 minutos, por lo que una camarera podría realizar en una jornada las tareas eliminadas a las camareras.

NÚMERO MEDIO DE HABIT. SALIDA	TIEMPO TAREAS A ELIMINAR	MINUTOS TOTALES
50	9,25	462

VIRAJE UNILATERAL DE LA PREVENCIÓN EN ORIGEN A LA ACTUACIÓN POCO PROFESIONAL CENTRADA EN EL INDIVIDUO

Miquel Lázara

Asesor técnico-sindical del Gabinet Higia. Salut i Treball del Departament de Salut Laboral de CCOO de Catalunya

Adela Castillo Vázquez y Agustín Pastor

Delegados/as de prevención de Eurest Colectividades

Eurest Colectividades S.A. es una empresa que pertenece al grupo multinacional COMPASS, dedicada al catering, estando su sede de Catalunya en la comarca del Baix Llobregat. Tiene una plantilla de 1.355 trabajadores/as (sólo en la provincia de Barcelona), que ocupan mayoritariamente los puestos relacionados con la elaboración, distribución y servicio de los platos a los diferentes clientes (ayudantes servicio limpieza -ASL-, cocinero/a, camarero/a, conductor/a, etc.), aunque una minoría se ocupa de las tareas administrativas y comerciales. Es destacable el elevado porcentaje de trabajadores/as de origen extracomunitario, alrededor del 15%, que cada día van en aumento. La ordenación de la jornada se tiene que circunscribir necesariamente a las horas de las comidas, en las cuales el ritmo de trabajo se incrementa mucho (ya que son períodos de tiempo cortos). La mayoría de contratos en la empresa son de carácter indefinido, caracterizándose además por unos bajos salarios. Por otro lado, esta empresa se caracteriza por un alto índice de trabajadores/as que abandona la empresa así como un índice elevadísimo de absentismo laboral.

El Comité de Empresa está compuesto mayoritariamente por delegados/as de CCOO (16), siendo una minoría reducida los delegados/as de UGT (7). Asimismo, hay 5 delegados/as de prevención (4 de CCOO y 1 de UGT). En cuanto al sistema de gestión de la prevención en la empresa, se caracteriza por tener un Servicio de Prevención Mancomunado para todo el grupo Compass en el Estado español (estamos hablando de 7 u 8 empresas y miles de centros de trabajo y miles de trabajadores/as), el cual no dispone de los recursos suficientes (ni humanos ni materiales), así como una incapacidad para establecer criterios preventivos adecuados (prácticamente la prevención que se está realizando en la empresa es a instancias de los delegados/as de prevención). Es significativo que no se haya implementado de forma real la integración de la actividad preventiva en todos los ámbitos de la empresa.

Es en este marco en donde los delegados/as de prevención proponen la realización de la evaluación de riesgos psicosociales debido a las continuas quejas que sobre ritmo de trabajo, falta de medios, las continuas bajas médicas y el alto absentismo, etc., les trasladan los trabajadores/as, suponiendo todo ello unos daños a la salud provocados por riesgos psicosociales que no se han visualizado. La dirección y el Servicio de Prevención Mancomunado aceptan la propuesta, así como también aceptan la propuesta de los delegados/as de prevención de que se realice con el método ISTAS 21 y que se haga con finalidad preventiva. El 17/05/05 se aprueba el informe final de la evaluación de riesgos psicosociales, realizada en 23 centros de trabajo de la provincia de Barcelona que contiene los datos de exposición, el origen y las medidas preventivas consensuadas y aprobadas en el seno del CSS.

En septiembre de 2005 se entró en la fase de concreción de medidas preventivas, que se agruparon en 10 objetivos preventivos, decidiéndose trabajar en una primera tanda 4 de estos 10 objetivos. Para ello se constituyeron 4 subgrupos de trabajo (1 por objetivo), compuestos por responsables ejecutivos de la dirección afectados por los cambios de condiciones que suponían las medidas preventivas de cada objetivo, delegados/as de prevención y el Servicio de Prevención. Estos subgrupos realizan una propuesta de concreción de las medidas preventivas, que posteriormente serán validadas por el Comité de Seguridad y Salud.

De estos cuatro objetivos, destacamos el de liberar tiempo, consistiendo, de forma resumida, la exposición, las medidas preventivas y la concreción de las mismas en:

Exposiciones significativas de liberar tiempo

1. Alta doble presencia; entre un 64,2% y un 77,7%, según los puestos.

Origen.- Alargamiento de jornada como dinámica constante que provoca la no compatibilización entre trabajo asalariado y trabajo doméstico-familiar.

2. Altas exigencias psicológicas cuantitativas; entre un 55,56% y un 77,7%, según los puestos.

Origen.- Plantilla ajustada. La situación se agrava cuando existe absentismo.

MEDIDAS PREVENTIVAS PARA LIBERAR TIEMPO Y CONCRECIÓN DE LAS MISMAS (CONSENSUADAS EN LOS SUBGRUPOS DE TRABAJO Y EN EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD)

1. Mejorar equipamientos y útiles. Concreción.- Actualización de la información de equipamientos y útiles para introducir nueva maquinaria y utensilios que faciliten el trabajo y aporten una liberación de tiempo. Se traslada esta información de forma periódica a jefes de sector/supervisores, responsables de centro y comerciales, asimismo se les impartirá formación sobre mejoras tecnológicas.

2. Generalizar materia prima de cuarta y quinta gama (prepreparada). Concreción.- Los trabajadores/as valoran positivamente la materia prima de cuarta y quinta gama como liberación de tiempo. Se elaborará un catálogo con los productos referenciados y los jefes de sector/supervisores, y los departamentos de Compras, Calidad, Prevención... potenciarán su uso.

3. Redimensionar plantilla:

a) Redimensionar necesidad de plantilla para los centros mediante constitución de una brigada volante (personal sustituto) para los centros. Plantilla volante preparada con formación y experiencia para cubrir posibles sustituciones de personal en cocinas. Puesto rotativo. Concreción.- Incorporación de nuevos trabajadores/as. Asegurar la formación y experiencia del personal que forma parte de la plantilla volante (cubre las bajas en los diferentes centros de trabajo), mediante la formación de los trabajadores/as antes de su incorporación a la plantilla volante, y formación específica del centro.

b) Contratar soporte administrativo para técnicos. Concreción.- Incorporación de nuevos trabajadores/as.

A pesar de que este acuerdo de concreción, en liberar tiempo, está por debajo de las medidas preventivas establecidas en la evaluación, los delegados/as de prevención entienden que es suficiente para incidir en las principales causas de las exposiciones comentadas anteriormente.

De forma sorpresiva, en septiembre de 2006, cuando había que plasmar estas medidas, y su concreción en la planificación de la actividad preventiva, la dirección, de forma unilateral y sin previo aviso, suprime las medidas básicas para liberar tiempo y así reducir la exposición nociva a las exigencias cuantitativas y una parte de la doble presencia. Asimismo establece una línea telefónica de apoyo al empleado (speak up) que considera una medida transversal de prevención de riesgos psicosociales haciendo caso omiso de lo acordado en el CSS a lo largo del proceso de evaluación y a la exigencia legal de combatir los riesgos en su origen y anteponer las medidas colectivas a las individuales (art. 15 LPRL).

Los delegados/as de prevención han intentado repetida e infructuosamente el volver a intentar llegar a un consenso con la empresa, pero ésta se ha negado ni tan siquiera a discutirlo, negando que haya habido acuerdo alguno (a pesar de estar los mismos firmados). Ante esta situación no nos queda más que optar por solucionar por otras vías diferentes este conflicto. Así la actuación sindical que hemos realizado y realizaremos es:

— Dar información a toda la plantilla de la negativa de la empresa a implementar las medidas preventivas incumpliendo los acuerdos y los preceptos legales, así como la información de cada uno de los pasos siguientes, y sus resultados, según se vayan realizando.

— Llevar el conflicto al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), en el trámite de conciliación/mediación, concretamente a la Comisión Técnica de Seguridad y Salud Laboral (CTSSL), a los efectos de intentar una solución negociada al conflicto. El resultado ha sido que la empresa estaba dispuesta a la intervención de

la CTSSL, pero que ésta no entrara en los incumplimientos de los acuerdos. Por tanto no hubo acuerdo en el TLC.

— Interposición de denuncia ante la ITSS, teniendo como base el incumplimiento de la dirección en la falta de implementación de las medidas preventivas de la evaluación, el incumplimiento de los acuerdos, y el incumplimiento legal (en cuanto a evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva). Se solicita requerimiento para el cumplimiento de los acuerdos, y que concreten el resto de medidas preventivas de la evaluación, así como el levantamiento de acta de infracción.

— Intensificar el control de legalidad en la empresa en relación a la prevención de riesgos laborales, denunciando ante Inspección de Trabajo todos y cada uno de los incumplimientos verificados (ya que la dirección ha roto la vía del diálogo y negociación se opta, mientras ésta no se vuelva a recuperar, por priorizar el control de legalidad).

— En su caso, y según se vayan viendo los resultados de estas acciones, realizar pequeñas movilizaciones, a poder ser significativas y con repercusión mediática. ■