

Mejorando las condiciones de trabajo y salud bajo el paraguas del convenio colectivo

Hotel Isla Bonita. FECOHT- Canarias

Salvador Viñas Macias.

1.- ANTECEDENTES.

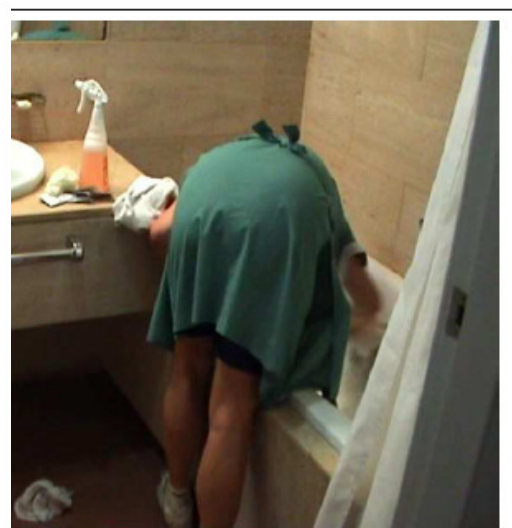
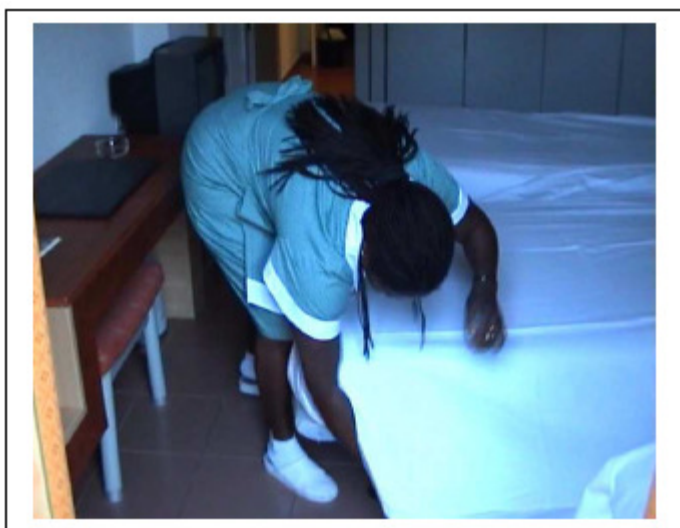
Desde el año 2002 la Federación Canaria de Hostelería y Comercio ha puesto de relieve las malas condiciones de trabajo en el departamento de pisos. Durante el año 2004 y 2005 el Gabinete de Salud Laboral de CCOO y la Federación realizó un diagnóstico de la situación del sector Hostelero en Canarias. Este estudio constató, entre otros datos, las malas condiciones laborales de las camareras de pisos; altas exigencias cuantitativas, altos requerimientos posturales, escaso control de tiempo y la doble carga de trabajo que éstas sufren cada día responsabilizándose mayoritariamente del trabajo doméstico y familiar. En el año 2005 se aprobó el Convenio Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife en el cual, en su artículo 38 establece que *“los planes de prevención empresariales deben incluir la evaluación ergonómica y de cargas de trabajo que realizan las camareras de pisos en su jornada en cada empresa”*.

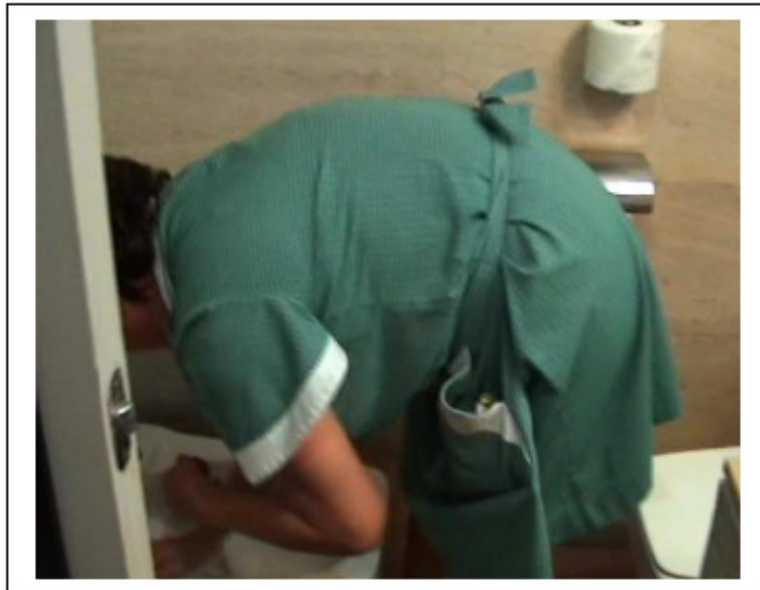
El departamento de pisos en el hotel Isla Bonita no ajeno a esta situación, sobre todo por una excesiva carga de trabajo entre 24 y 27 habitaciones y una hora y media de limpieza de zonas comunes. En la experiencia que se presenta a continuación se expone un ejemplo de modificación de las condiciones de trabajo a fin de prevenir riesgos de tipo ergonómico.

2.-Fases.

1º. Solicitar la evaluación ergonómica y psicosocial del departamento: Se evaluó la carga postural, movimientos repetitivos, consumo metabólico y riesgos psicosociales (FPSICO)

Algunas imágenes hablan por ellas solas...





2º. Análisis de la evaluación de riesgos y elaboración de un informe del Gabinete salud laboral. El estudio de la evaluación de riesgos presentada por el servicio de prevención, tras algunas modificaciones en el cálculo de consumo metabólico, dejaba patente la importante carga de trabajo derivada de una fuerte componente postural y elevados ritmos de trabajo. En dicha evaluación se recogían muchas medidas de carácter técnico;

- dotación de escaleras y escabeles.
- haraganes extensibles.
- mangos telescópicos.
- sabanas bajas con elásticos.
- colocación de ruedas en mobiliario.
- Programa de mantenimiento de ruedas de carros y mobiliario
- compra de mobiliario más ligero.
- Sustitución de bañeras por platos duchas (sin implantar)
- Colocación de camas elevables (sin implantar)

Sin embargo ninguna de carácter organizativo, relacionada con reducir la carga de trabajo.

3º. Confección de una propuesta de reorganización del departamento. Solicitamos en primer lugar que se implantaran todas las medidas de carácter técnico que se recogen en la evaluación. Se elaboró una propuesta de reducción y de reparto más equitativo de habitaciones. La reducción de tareas conllevó inexcusablemente la contratación de 5 camareras más. Esta propuesta se confeccionó a partir de los datos de la evaluación de riesgos y

tras mantener una serie de reuniones con las camareras, en donde realizaron aportaciones muy valiosas.

4º. Periodo de negociación y aprobación de nuestra propuesta. Se abre un periodo de negociación con la empresa. La medida se implanta en Junio de 2008. Con la propuesta conseguimos:

- Reducir el número de habitaciones de 24 y 27 en situaciones puntuales a realizar como máximo 22 habitaciones.
- Reducir la limpieza de las zonas comunes de 1 hora y 30 minutos a 1 hora.
- La contratación de 5 camareras más de pisos.
- Equilibrar la cantidad de trabajo de cada camarera a través de un reparto por puntos y no por habitaciones. La carga máxima de trabajo son 22 puntos (igual a 22 habitaciones normales)
- Compensar con descanso las situaciones excepcionales de aumento de carga de trabajo. Por cada 22 puntos cada camarera se le compensará con un día de descanso que debe disfrutar durante el mes siguiente al hecho causante del derecho.
- Que se equilibre el reparto de aquellas habitaciones “más duras” (familiares).
- Que el trabajo se realice en la medida de lo posible dentro de la misma planta para reducir desplazamientos. El departamento de recepción, tiene en cuenta este punto para asignar las habitaciones a los clientes.
- Se hace extensivo a todos trabajadores/as; temporales, tiempo parcial, trabajadores de ETT.
- Se implantan la mayor parte de las medidas técnicas (excepto la medida de las camas elevables y las bañaras)

5º. Valoración de la medida implantada. El comité de seguridad y salud analizó dos indicadores, uno cuantitativo; el número de bajas por contingencia común del departamento, ya que éstas son en su mayoría bajas relacionadas con trastornos músculo-esqueléticos y bajas por depresión. Y a petición de los delegados de prevención, otro cualitativo, consistentes en entrevistas a las camareras de pisos por un lado y gobernantas y subgobernantas por otro, para conocer su opinión.

Atendiendo al primer indicador, las bajas por contingencia común, se observó una tendencia a la baja. Esta mejoría se produce de forma sensible en los meses, -enero y febrero de 2009-, donde las bajas se reducen en

comparación con el mismo periodo del 2008 en un 71,4%. Aunque desde noviembre ya se venía constatando una sensible mejoría.

El departamento de Recursos Humanos también refleja el hecho de que la duración de las bajas también ha descendido.

Para nosotros era fundamental conocer el análisis cualitativo de la medida. Las entrevistas a las camareras han puesto de manifiesto las mejoras que ha supuesto la implantación de esta medida. Así lo demuestran comentarios como *"...ahora estamos mucho mejor que antes..."* *"..nos da tiempo acabar todo.."* *"...limpiamos mejor y los clientes están más satisfechos"*. En las entrevistas también se valoró positivamente cómo inciden las medidas técnicas introducidas, tales como mandos telescópicos, escabeles, etc, - opiniones recogidas en las entrevistas realizadas por el servicio de prevención, asesores de CCOO. y responsable de recursos humanos en el seno del grupo de trabajo del Ista 21 (En la última fase se inicia la evaluación de riesgos psicosociales con el Ista 21 para conocer la eficacia de la medida)-.

6º. La parte del acuerdo conseguido en el Comité de seguridad y salud relacionado con la disminución de carga de trabajo y que contenía mejoras importantes en la organización del trabajo lo firmamos como acuerdo de empresa (firma de la dirección y los delegados y delegadas de personal) y posteriormente se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife 27 noviembre de 2008. Estos pasos nos permite dos cosas importantes: conseguir que el acuerdo adquiriera la categoría de vinculante legalmente para la empresa, y socializar la experiencia.

II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE EMPLEO,
INDUSTRIA Y COMERCIO

Dirección General de Trabajo

CONVENIO

16216

12084

Ref.: P.S. 26/08.

Visto el texto del Acuerdo de Regulación del Trabajo de las Camareras de Pisos del Hotel Isla Bonita (Adonis Hotel Management), presentado en esta Dirección General del Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2,b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo (B.O.E. 6.6.81) sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84, de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95, de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).