

# PRIORIZAR LA DISCUSIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS

## **Pedro Almenara Medel**

Delegado de prevención del Hotel Fañabé Costa Sur

## **Iván Borges Hernández**

Asesor técnico-sindical del Departamento de Salud Laboral de CCOO Canarias

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. El impulso de las evaluaciones ergonómicas y psicosociales ha sido una constante (ver el trabajo realizado en el Convenio Provincial de Hostelería de Tenerife y la experiencia del Adeje Gan Hotel en este mismo libro) para hacer visible y eliminar las condiciones de trabajo desfavorables para la salud de las camareras de piso, que son un objetivo prioritario de intervención para la Federación de Hostelería y Comercio de CCOO de Canarias. La experiencia que se presenta a continuación es un ejemplo de esta actuación.

El hotel Fañabé Costa Sur es un hotel de 4 estrellas. Fue construido en el año 1994 y renovado en 2004, dispone de 396 habitaciones dobles repartidas en cuatro plantas, pertenece al grupo Fedola S.l. Trabajan 151 trabajadores y trabajadoras aproximadamente. La presencia de CCOO en el hotel es mayoritaria en todo sus órganos colegiados, el comité de empresa está compuesto por 9 delegados/as de CCOO afiliados a la Federación de Comercio y Hostelería. El Comité de Seguridad y Salud está conformado por 6 miembros. La modalidad preventiva que presenta la empresa es la de Servicio de Prevención Ajeno, denominado MGO, con la que tiene contratada todas las especialidades.

## **LAS CAMARERAS DE PISO EN EL HOTEL**

En el departamento de camareras de piso del hotel trabajan 39 camareras de piso, 1 gobernanta (jefa de departamento), 2 subgobnantas (mandos intermedios) y 1 valets (mozo de limpieza del departamento de pisos, realiza tareas de apoyo a las camareras de piso). 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 es de 7.30 de la mañana a 15.30 horas y se distribuye de la siguiente manera:

- 7.30 a 8.30: Limpieza de zonas comunes (estas zonas son lugares como la recepción, baños, restaurantes, bares, etc.), entrega del control diario de tareas (las camareras denominan a este parte de trabajo diario "control"), limpieza de pasillos asignados (antes de la realización de la evaluación de riesgos la limpieza de zonas comunes se extendía hasta las 9:00).

- 8:30 a 15:30: Limpieza de habitaciones asignadas en su "control", teniendo un descanso de media hora a las 13:00 para almorzar.

En su mayoría trabajan a tiempo completo. El 52,5% de los/as trabajadores/as es fijo y el salario se sitúa entorno a 1.050 € brutos negociado en el pacto salarial del Hotel Fañabé Costa Sur. El número de habitaciones que se asigna a cada camarera se calcula con el planning que suministra por la mañana la gobernanta, aunque el número medio de habitaciones es de 24.

El ritmo de trabajo de las camareras en el hotel es muy alto, prácticamente sin descanso, este hecho se ve agravado por el alto índice de bajas que sufren y que no son sustituidas o cubiertas a tiempo por otras compañeras, con lo que la carga de trabajo va en aumento. Un ejemplo de las consecuencias del alto ritmo de trabajo son algunos casos de anemia que se están produciendo, debido a la mala alimentación que están padeciendo en el centro de trabajo, ya que a las camareras no les da tiempo de acabar con todas las tareas y no van a co-

<b>RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<b>ORIGEN</b>	<b>PROPUESTAS MEDIDAS PREVENTIVAS</b>	<b>ACCIONES</b>
<p>CONTROL SOBRE TIEMPO DE TRABAJO:</p> <p>95,45% EN SITUACIÓN DESFAVORABLE</p>	<p>Los tiempos de servicio están muy ajustados.</p> <p>Inexistencia de margen de autonomía para descansos, pausas.</p>	<p>Reorganización del trabajo para que puedan establecer pausas y descansos.</p> <p>Tener en cuenta las situaciones excepcionales (bajas prolongadas).</p> <p>Tener en cuenta las bajas y ausencias.</p>	<p>Eliminación de tareas (bajar la basura, aliviar los carros, cristaleras de las terrazas, reducir la limpieza de zonas comunes).</p> <p>Contratación 3 valet exclusivo para departamento de pisos.</p> <p>Preavisar de ausencia para el "control" se adecue a la baja inesperada.</p> <p>Suplir las bajas lo antes posible con camareras de ETT.</p>
<p>EXIGENCIAS PSIC. CUANTITATIVAS:</p> <p>71,43% SITUACIÓN DESFAVORABLE</p>	<p>Plantilla ajustada.</p> <p>Demasiadas tareas.</p>	<p>Reducción de tareas.</p> <p>Mejorar equipos de trabajo.</p> <p>Ampliación plantilla.</p>	<p>Eliminación de tareas (bajar la basura, aliviar los carros, cristaleras de las terrazas, limpiar farolas).</p> <p>Contratación 3 valet exclusivo para departamento de pisos.</p> <p>Colaboración de los valets en la vuelta al colchón matrimonio.</p> <p>Descargar en otras categorías algunas tareas (en la supervisión que los mandos realicen sobre el trabajo de las camareras solucionen las deficiencias que detecten: falta de algún material, falta de limpieza en espejos, ventanas, etc.).</p> <p>Compra de los equipos detectados en la evaluación ergonómica ya que facilitan el trabajo.</p>

mer o comen muy poco. Durante toda la jornada sufren riesgos por posturas forzadas, movimientos repetitivos, manipulación excesiva de cargas. A estas exigencias se suma la escasa autonomía e influencia que poseen. Dolores de espalda, cuello y muñecas, lumbalgias, varices, anemia, estrés, son los daños a la salud derivados del trabajo más frecuentes. Problemas que no son detectados por la empresa debido a que se suelen tratar como enfermedades no relacionadas con el trabajo. Estas condiciones transmitidas a los delegado/as por parte de las camareras hizo que priorizáramos la actuación sobre este departamento.

Se le propuso a la empresa la necesidad de que la evaluación de este puesto debía ser integral; y las evaluaciones de riesgos debían contemplar todo el abanico de riesgos que este puesto presenta. La lucha por conseguir este objetivo también se estaba produciendo a nivel de convenio. Tras la aprobación, en la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud del Convenio Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife, de los mínimos exigibles en las evaluaciones ergonómicas y psicosociales de las camareras de pisos, las reticencias fueron mucho menores y los avances fueron considerables. Tras reticencias iniciales de la dirección para que se evaluara los riesgos psicosociales a través del método ISTAS 21 (COPSOQ), la empresa finalmente accedió.

### **UN INFORME PRELIMINAR DEFICIENTE QUE NO PARALIZA LA PREVENCIÓN**

Después de todo el trabajo realizado, el informe preliminar que entregó el servicio de prevención presentaba importantes deficiencias, la más importante es que carecía de los resultados cruzados: no incluía las tablas y gráficos de prevalencia de exposición por unidades de análisis (tipo de contrato, antigüedad, edad, etc.). Tampoco había la descripción de condiciones sociodemográficas y de empleo y los porcentajes de respuesta a todas las preguntas aparecían en un apéndice final incomprensible, entre otras muchas cuestiones.

Después de ver pros y contras los/as delegados/as de prevención junto con los asesores de salud laboral de CCOO (gabinete técnico) decidimos actuar de forma paralela en dos sentidos. Por una parte, se elaboró un informe de deficiencias y se exigió la cumplimentación de las mismas al servicio de prevención. Sin embargo, no paralizamos las reuniones del grupo de trabajo ya que con la información deficiente que el informe presentaba se podían extraer algunas conclusiones.

Escogimos aquellas exposiciones que concentraban mayor número de trabajadores en la situación más desfavorable para la salud (cuando hay entre el 90 y el 70% de trabajadores en la situación más desfavorable no es tan importante localizar la exposición, por lo que no son tan importantes los datos cruzados) y usamos el conocimiento derivado de la experiencia de los que trabajan en el hotel (los/as trabajadores/as) para suplir la concreción de la exposición que debían darnos con la distribución de frecuencias de respuesta (ver cuadro con algunas de las exposiciones y medidas en discusión) y la localización de las mismas que nos darían los datos cruzados. Con este trabajo empezamos a discutir el origen y las medidas preventivas. De esta manera no parábamos el proceso y avanzábamos la discusión hacia el terreno que nosotros queríamos: el de la implementación de las medidas preventivas sin más dilaciones que las propias de la discusión. En CCOO tenemos claro que identificamos y medimos las exposiciones para actuar, para cambiar aquellas condiciones de trabajo que perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras. ■