

Anexo XI. Ejemplos de matriz de exposición, origen y medidas preventivas

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS			
DIMENSIÓN: Exigencias cuantitativas			
RESULTADOS DE LA EXPOSICIÓN Y SU LOCALIZACIÓN	RESULTADOS QUE ORIENTAN SOBRE EL ORIGEN DE LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>61,5% trabajador@s expuest@s a la situación más desfavorable para la salud.</p> <p>Comercial y técnico (77,7%); jefes (75%); ASL (66,6%); ayudante de cocina (63,6%); marmitón, pinche y limpieza (63,6%); administrativ@s (61,9%); cocinero y repostero (60%); Monitores (60%), camarer@, ayudante camarer@ y ayud. conductor (55,56%);</p> <p>Hombres (77,2%)</p>	<p>Siempre muchas veces se retrasan en la entrega del trabajo</p> <p>Nunca o muy pocas veces tienen tiempo suficiente para hacer su trabajo</p> <p><u>Preguntas condiciones de trabajo:</u></p> <p>p19. Prolongación de jornada: 11 o más días al mes</p> <p>p20:siempre+muchas veces falta personal y tecnología sólo alguna vez trabaja correctamente</p> <p><u>Preguntas otras dimensiones:</u> p 24a siempre+muchas veces tienen que trabajar muy rápido</p>	<p>Plantilla ajustada (competitividad basada en reducir costes, materia prima ya es imposible y ahora sólo pivota en plantilla). La situación se agrava cuando existe absentismo.</p>	<p>Liberar tiempo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. mejorar equipamientos y útiles (que las tijeras corten bien, que funcionen los lavavajillas...) 2. generalizar platos más sencillos de preparar <p>Redimensionar necesidad de plantilla:</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Contratar personal y crear brigada volante experimentada (puesto rotativo) para los centros 4. Contratar soporte administrativo para técnicos y mejorar situación administrativas.

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS

DIMENSIÓN: Calidad de liderazgo

RESULTADOS DE LA EXPOSICIÓN Y SU LOCALIZACIÓN	RESULTADOS QUE ORIENTAN SOBRE EL ORIGEN DE LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>Calidad de liderazgo:</p> <p>40, 4 % trabajador@s expuest@s a la situación más desfavorable para la salud.</p> <p>trabajadoras en el puesto de operaria de producción directa (80%)</p>	<p>Los jefes no planifican bien trabajo (53,3%), no distribuye bien el trabajo (84%) no resuelven bien los conflictos (73%), no se aseguran de que tengan oportunidades de desarrollo profesional (71,2%)</p> <p><u>Preguntas de condiciones de trabajo:</u></p> <p>p. 6: nunca + sólo alguna vez los superiores me han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio (70%)</p> <p>p 8: 60% llevan trabajando más de 10 años</p> <p><u>Preguntas de otras dimensiones:</u></p> <p>27h nunca + sólo alguna vez recibo ayuda de mi superior inmediato (50%), 29a nunca + sólo alguna vez mi trabajo es valorado por la dirección (44%); 24j nunca + sólo alguna vez tengo influencia sobre cómo realizo el trabajo (60%)</p>	<p>Política empresarial de gestión de laboral y habilidades superiores</p>	<p>Medidas preventivas planteadas por el Grupo de Trabajo: Definir procedimientos de gestión de personas con el objetivo de mejorar el apoyo de superiores y encargadas en la realización del trabajo y el trato como personas y profesionales. Medidas de acompañamiento: Formación a superiores y encargadas para la implementación de nuevos procedimientos.</p> <p>Medidas preventivas concretadas en círculo de prevención: Procedimientos para mejorar el apoyo de encargadas:</p> <p>Que entre las tareas de las encargadas esté:</p> <ul style="list-style-type: none"> • distribuir el material • distribuir accesorios • vigilar el buen estado de las herramientas • agilizar el mantenimiento de la maquinaria • en casos de acumulación de trabajo: mover carros, clasificar el material por colores, dificultad. etc. <p>Procedimientos para mejorar el trato como profesionales y personas por parte de los superiores y encargadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que las encargadas informen de los cambios y consultas en el día a día para evitar fallos, para trabajar mejor ante imprevistos, etc. • Que los superiores antes de cambiar un método les consulten y cómo mínimo lo justifiquen. • Que las traten con respeto, es decir, que no les chillen, humillen y comparen con otras trabajadoras.

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS			
DIMENSIÓN: Posibilidades de desarrollo			
RESULTADOS DE LA EXPOSICIÓN Y SU LOCALIZACIÓN	RESULTADOS QUE ORIENTAN SOBRE EL ORIGEN DE LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>Posibilidades de desarrollo:</p> <p>91,2% en situación de exposición más desfavorable para la salud</p> <p>(sólo se evalúa puesto MOD)</p>	<p>No se puede aplicar habilidades y conocimientos(69,5%), el trabajo no permite mejorarlos (88,6%)el trabajo no requiere que tengas iniciativa (90%) el trabajo no permite aprender cosas nuevas (62,1%)</p> <p><u>Preguntas de condiciones de trabajo:</u></p> <p>p5: generalmente no se realizan tareas de otros puestos de trabajo (88%); p6: nunca + sólo alguna vez los superiores han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio (90%)</p> <p><u>Preguntas de otras dimensiones:</u> 24j nunca + sólo alguna vez tengo influencia sobre cómo realizo el trabajo (90%); 29a nunca + sólo alguna vez mi trabajo es valorado por la dirección (80%)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Parcelación del trabajo en movimientos de corta duración, • estandarización de la forma de realización de las tareas, • división radical entre tareas de ejecución y concepción, • control piramidal 	<p>Medidas preventivas planteadas por RR.TT</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Movilidad funcional a tareas de otras secciones que suponga un enriquecimiento: aumentar la complejidad del trabajo. 2. Establecer mecanismos de participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con la propia tarea y las de la sección en la que se trabaja, acercando tanto como sea posible la ejecución a la concepción de todas las dimensiones del propio trabajo (aumentar la autogestión en el contenido y condiciones de trabajo): <p>Medidas acompañamiento:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Plan de formación para mandos intermedios y trabajadores/as b) Revisar estructura salarial <p>Medida preventiva planteada por dirección empresa</p> <p>Círculos de calidad con el objetivo de mejorar la eficiencia de procesos, aumentar calidad y el rendimiento empresarial, diseño jerárquico y estandarizado; en horas de trabajo; participación voluntaria.</p>

			<p>Medidas preventivas consensuadas Círculos de calidad. Características:</p> <ul style="list-style-type: none">• Decisión consensuada entre dirección empresa y RRTT de:<ul style="list-style-type: none">○ Temas a tratar: 50% mejorar condiciones de trabajo; 50% mejorar eficiencia.○ Identificación de secciones, operaciones y trabajadoras según tema○ Implementación de propuestas previa evaluación de que no supone empeoramiento de condiciones de trabajo, atendiendo a criterios propuestos por RRTT (no intensificación, no estandarización, no inseguridad, no competitividad, no impacto empleo...)• Realización de una reunión informativa con todas las trabajadoras vinculadas para explicar el proceso para decidir voluntariamente su participación.• Todas las voluntarias participan en los círculos, que como máximo son de ocho trabajadoras.• Sesiones de los círculos de hora y media. Se proponen dos por tema pero se realizan tantas sesiones como sean necesarias para analizar todo el proceso y realizar la propuesta de mejora.• Formación previa de 6 horas sobre prevención de riesgos psicosociales, círculos de calidad y habilidades de trabajo en grupo para todas las participantes y de 8 horas en proceso a analizar.
--	--	--	--

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS
DIMENSIÓN: Doble presencia

RESULTADOS DE LA EXPOSICIÓN Y SU LOCALIZACIÓN	RESULTADOS QUE ORIENTAN SOBRE EL ORIGEN DE LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>50% plantilla en situación de exposición más desfavorable para la salud</p> <p>73,4% mujeres en situación de exposición más desfavorable para la salud</p>	<p>Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez (60%)</p> <p><u>Preguntas de condiciones de trabajo</u></p> <p>P14: 60% no tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida; p15: 60% sólo alguna vez+nunca se puede dejar el puesto de trabajo para asuntos familiares; 60% siempre+muchas veces me cambian hora de entrada y salida o los días que tienes establecidos trabajar; p16: 60%soy la principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas</p> <p><u>Preguntas de otras dimensiones: 28b</u> 70% está preocupada por si cambian el horario</p>	<p>Insuficientes medidas de conciliación para colectivo de trabajadoras con altas cargas doméstico-familiares</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Introducir progresivamente jornada intensiva de 6 a 14h, evita pérdida salarial de jornada reducida por cuidado de personas dependientes 2. Calendarización de la distribución irregular de la jornada en producción directa (flexibilidad) <p>Se ha incorporado a la negociación del Acuerdo Calendario.</p>

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS

DIMENSIÓN: Esconder emociones

RESULTADOS DE LA EXPOSICIÓN Y SU LOCALIZACIÓN	RESULTADOS QUE ORIENTAN SOBRE EL ORIGEN DE LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>67,47% trabajador@s expuest@s a la situación más desfavorable para la salud.</p> <p>Camarer@, ayudante camarer@, ayud. conductor (88,8%); ASL (76,3%); cociner@ y reposter@ (73,3%); administrativ@s (68,1%); comercial y técnico (55,5%).</p>	<p>Requiere callar la opinión (80%)</p> <p>Requiere que trates a todo el mundo por igual (78%)</p> <p><u>Preguntas de condiciones de trabajo:</u></p> <p>p. 6: nunca + sólo alguna vez los superiores me han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio (70%)</p> <p><u>Preguntas de otras dimensiones:</u> 24j nunca + sólo alguna vez tengo influencia sobre cómo realizo el trabajo (90%);</p>	<p>Doble origen:</p> <p>1. Relación con comensal/cliente</p> <p>1.1. Es un trabajo de cara público pero el comensal no es complicado, <i>hay que hacer un poco de actor</i> pero este no se considera el problema principal entre trabajadores de centros.</p> <p>1.2. No puede hacerse lo que pretende el cliente al precio que pretende ya que provoca un conflicto con las condiciones de trabajo</p> <p>2. Relación superiores/trabajadores</p> <p>2.1 Hay miedo a diferir (<i>no se quiere ser la oveja negra</i>) y además no es efectivo diferir (no tiene repercusión en las condiciones de trabajos).</p> <p>2.2. No hay "espacio" para opinar.</p> <p>2.3. No hay tiempo para escuchar</p>	<p><u>Relación cliente:</u></p> <p>1. La dirección ha de determinar unos límites a la demanda del cliente para que no suponga empeoramiento de condiciones de trabajo.</p> <p>2. Formación en técnicas de asertividad y resolución de conflictos dirigida a comercial y mandos para contestar demandas imposibles del cliente.</p> <p><u>Relación superiores/trabajadores:</u></p> <p>3. Sumar a los criterios económicos, criterios sociales en la evaluación a mandos (rotación empleados).</p> <p>4. Establecer mecanismos de participación efectiva de los trabajadores en la toma de decisiones relacionadas con la propia tarea y las del departamento en el que se trabaja, acercando tanto como sea posible la ejecución al diseño de todas las dimensiones del propio trabajo (aumentar la autogestión en relación al cómo se trabaja)</p>

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS
DIMENSIÓN: Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

RESULTADOS DE LA EXPOSICIÓN Y SU LOCALIZACIÓN	RESULTADOS QUE ORIENTAN SOBRE EL ORIGEN DE LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>El 77,8% de la plantilla está en la situación más desfavorable para la salud</p> <p>Puesto de trabajo: Cajero-a/ reponedor-a: 92% JZ/RT/ADJRT: 57,89%</p>	<p>71% plantilla está preocupada por las variaciones salariales</p> <p>51% está preocupada por variar el horario</p> <p>42% plantilla está preocupada por cambios de tareas</p>	<p>Variación del salario:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Subjetividad en la asignación de tramos y mejoras. • Subjetividad por parte de los responsables de coerción. • El aumento de horas en su jornada de trabajo no es automática con el aumento de su salario <p>Variación de horario</p> <ul style="list-style-type: none"> • Variación de los planes de trabajo sin preaviso. • Posible subjetividad por parte de los responsables en aplicar los horarios. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Describir las tareas, funciones y el salario, marcando prioridades claras y objetivas del puesto de trabajo, de forma justa y conocida por los trabajadores. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Para resolución de los conflictos de prioridades que se creen frente a órdenes contradictorias, se atenderá prioritariamente a la orden dada por el mando superior. Si tienen el mismo rango, se atenderá prioritariamente a la orden del mando que tenga más antigüedad en el centro. 2. Definir calendarios a principio de año, tal y como se establece en la resolución de ITSS del año 2011 (a fecha de hoy aún no cumplida) concretando la jornada diaria y semanal (horarios: ordenación diaria de la jornada: hora de entrada y salida; y ordenación semanal: concretar días de la semana y marcando festivos y vacaciones). <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Consolidación de horarios habituales: Mantener horarios y jornadas en los casos de trabajadores/as que están realizando dicho horario desde hace más de 6 meses, mediante documento escrito facilitando copia al trabajador/a implicado/a. 2.2. Mediante documento escrito consolidación del procedimiento para pasar a turno fijo: cuando haya una vacante en el turno fijo, adjudicación al/la trabajador/a más antiguo/a. 3. Con criterios objetivos para limitar el cambio indiscriminado de centro de trabajo (tienda), se cubrirán las vacantes de cualquier tipo

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS

DIMENSIÓN: Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

RESULTADOS DE LA EXPOSICIÓN Y SU LOCALIZACIÓN	RESULTADOS QUE ORIENTAN SOBRE EL ORIGEN DE LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
		<p>Variación de tareas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Distribución de tareas de forma subjetiva. • Realización de funciones que no correspondan a la categoría. • Indefinición de límites, donde empiezan y acaban las tareas propias de los diferentes puestos de trabajo. • Subjetividad en la valoración de las nuevas tareas asignadas debido al cambio o posible promoción de categoría. • Asignación de nuevas tareas ante una nueva promoción. 	<p>mediante <u>nuevos contratos</u>.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alternativa: Se creará una plantilla flotante para cubrir bajas y ausencias imprevistas, con las siguientes condiciones: <ul style="list-style-type: none"> ○ Contratación de personal con condiciones de plantilla flotante formada por las diferentes categorías. ○ El trabajador de la plantilla flotante estará asignado a la Delegación de Barcelona. ○ Las gestiones burocráticas (nóminas, bajas médicas, etc.) se realizarán en el centro de trabajo más cercano al domicilio del trabajador/a. ○ Los trabajadores de la plantilla flotante tendrán asignados los centros de actuación por criterios de proximidad y movilidad: El centro asignado no puede estar a más de 20 km de distancia del lugar de residencia del trabajador/a, mediante desplazamiento en transporte público, o no puede superar un tiempo de desplazamiento de 45 minutos desde su casa al centro de trabajo asignado. En cualquier caso, los desplazamientos mediante kilometraje o transporte público va a cargo de la empresa. ○ Esta plantilla flotante trabajará en un horario diario fijo. ○ Realizaran las mismas tareas y funciones durante el periodo que permanezca en la plantilla flotante. ○ Durante este periodo de tiempo, el trabajador recibirá un plus por este concepto. ○ Posibilidad de incorporarse voluntariamente a plantilla fija pasado <u>2 años</u> tiempo de permanecer como plantilla flotante. ○ Para el resto de condiciones de trabajo se aplicaran las

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS
DIMENSIÓN: Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

RESULTADOS DE LA EXPOSICIÓN Y SU LOCALIZACIÓN	RESULTADOS QUE ORIENTAN SOBRE EL ORIGEN DE LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
		<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de cambio de centro de trabajo. 	<p>mismas condiciones que el resto de la plantilla</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Establecer procedimientos internos con criterios objetivos para la distribución y asignación de tareas según funciones y grupo profesional, de forma justa y conocida por los trabajadores. <ul style="list-style-type: none"> • Que abarque a todos los trabajadores de forma rotativa (una propuesta es que el criterio objetivo sea la antigüedad de los trabajadores, para decidir por qué trabajador se empieza y cual es el orden). • Permitir la permuta entre trabajadores (si tu no puedes, el trabajador sea quien lo intercambia con otro trabajador). 5. Establecer procedimientos internos con criterios objetivos para los cambios en la jornada (alargamientos y reducciones de jornadas, cambio de horario, de día de la semana de fiesta intersemanal...) de forma justa y conocida por los trabajadores. <ul style="list-style-type: none"> • Que sea rotativo en la adjudicación (una propuesta es que el criterio objetivo sea la antigüedad de los trabajadores). • Permitir la permuta entre trabajadores (si tu no puedes, el trabajador sea quien lo intercambia con otro trabajador). • Compensar en tiempo a disposición del trabajador los alargamientos de jornada. 6. Definir clara y objetivamente los procedimientos internos de aplicación para la asignación de tramos salariales, de forma justa y conocida por los trabajadores.

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS

DIMENSIÓN: Ritmo

RESULTADOS DE LA EXPOSICIÓN Y SU LOCALIZACIÓN	RESULTADOS QUE ORIENTAN SOBRE EL ORIGEN DE LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>72% de exposición a situación más desfavorable para la salud.</p> <p>Distribución según puestos:</p> <p>Camareras de pisos: 90%</p> <p>Oficina y mantenimiento: 65%</p> <p>Tareas con personas a cargo: 42%</p> <p>Tareas de restauración: 35%</p> <p><i>Nota: debido a la distribución tan desigual según realización de tarea se decide iniciar el trabajo por el colectivo de las camareras de piso</i></p>	<p>Respuesta “siempre+ muchas veces”:</p> <p>¿Tienes que trabajar muy rápido? 92%</p> <p>¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo? 93%</p> <p>p20: falta personal y tecnología sólo alguna vez trabaja correctamente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El nº de habitaciones por camarera es muy elevado, más teniendo en cuenta el tiempo dedicado a la limpieza de las dependencias comunes • No se tiene en cuenta el nº de personas que ocupan las habitaciones • Existe una descoordinación con recepción de manera que se acumula la tarea en la segunda parte de la jornada • Cuando se acumulan bajas aumentan mucho la carga de trabajo • Algunas tareas requieren mucho tiempo y esfuerzo: hacer las camas, limpiar las bañeras 	<ul style="list-style-type: none"> • Disminuir el nº de habitación /camarera: de 24 a 22 • Las habitaciones con más de 2 personas contarán como 1,5 habitación • Disminuir el tiempo de limpieza de espacios comunes: de 1,5 a 1 hora • Aumentar la plantilla habitual en dos personas • Se sustituirán las bajas que tengan una duración prevista superior a 7 días • Recepción programará la distribución de tareas al inicio de cada turno de trabajo • Se utilizarán sábanas bajas ajustables, y se sustituirán las camas habituales por camas elevables • Se estudiará una propuesta para la mejora ergonómica y de organización de los carros