

¿Por qué este folleto y esta temática?

Para mejorar las condiciones de trabajo del personal gerocultor es necesario aplicar soluciones eficaces que mejoren las deficiencias ergonómicas de las instalaciones y asociadas a las propias tareas desarrolladas, además de la organización del trabajo directamente relacionada con los daños a la salud musculoesqueléticos.

Así lo expone el personal gerocultor participante en este estudio que, con sus testimonios y su experiencia profesional en el sector, propone medidas preventivas eficaces frente a los riesgos laborales y propuestas de actuación claras y viables para prevenir los trastornos musculoesqueléticos. Este es nuestro objetivo a lograr con este folleto, mostrar las necesidades en salud laboral del colectivo, medidas preventivas y planes de actuación participativos a aplicar en las empresas.

Desarrolla: ISTAS - CCOO.

Con la colaboración de: Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO.

Financiado por: FEPRL, FSP.

Código de la acción: AS2017-0105

Editado por: ISTAS-CCOO

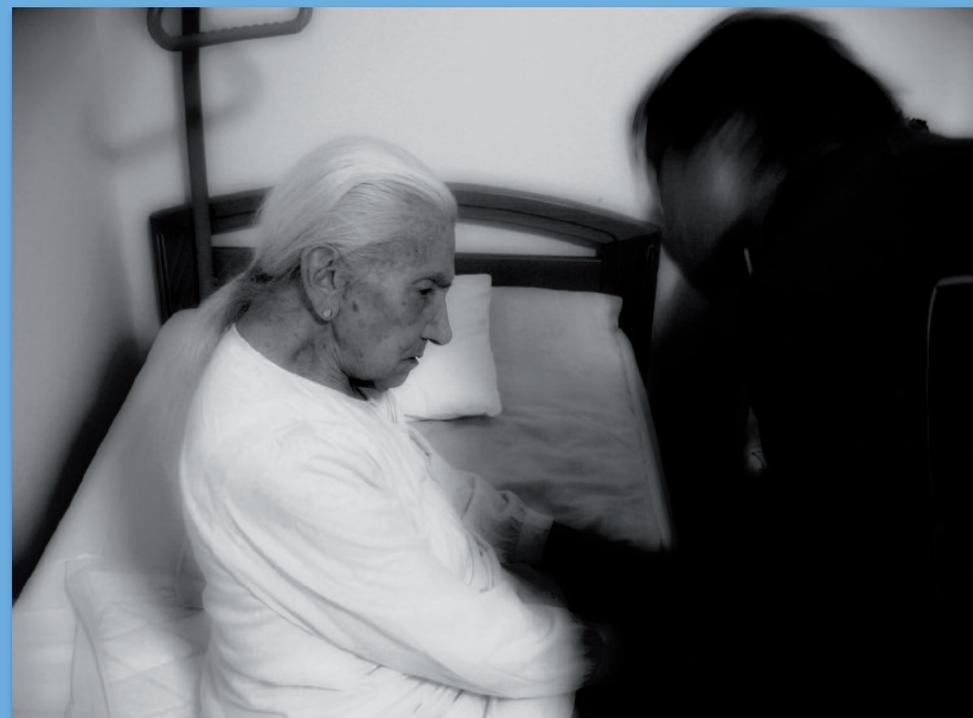
Diseño y producción: QAR Comunicación

Depósito legal: V2080 - 2018



Personal gerocultor en residencias

Plan de actuación en la mejora de las condiciones de trabajo



FINANCIADO POR:

DESARROLLA:

CON LA COLABORACIÓN DE:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.



federación de sanidad y sectores sociosanitarios

Este folleto se realizó en el marco de la acción: ASISTENCIA EN RESIDENCIAS. Un trabajo con altas exigencias físicas y posturales. Materiales informativos en prevención (AS2017-0105).

COD. ACCIÓN: AS2017-0105

Plan de actuación en la mejora de las condiciones de trabajo

El personal gerocultor padece en su día a día condiciones de trabajo con altas exigencias físicas y posturales. Aunque la literatura publicada y los últimos estudios elaborados por entidades especializadas en salud laboral públicas y privadas evidencian esta situación de riesgo en sus conclusiones, pocas mejoras parecen trasladarse a la realidad en las residencias. Dar voz a la problemática que vive este colectivo, se convierte en un hecho imprescindible. Son los testimonios de sus profesionales los que deben sacar a la luz las carencias de la actual gestión empresarial en prevención de riesgos laborales.

La difusión de estos folletos nos anima a pensar que fácilmente podrá llegar al personal gerocultor y a su representación legal y ayudar a que otras personas de la organización se animen a su lectura comprensiva y puesta en práctica de un plan de acción preventivo.

Las tareas que realiza el personal gerocultor comportan altas exigencias físicas y posturales, desarrolladas además en condiciones de trabajo poco ergonómicas y con una deficiente organización del trabajo, esta última directamente relacionada con los daños a la salud musculoesquelética.

Algunas de las razones que nos llevan a plantear la necesaria mejora en las condiciones de trabajo del personal gerocultor son:

- Es un sector que ocupa cada vez a más trabajadoras y trabajadores, dado el incremento de la población con necesidad de cuidados.
- Va en alza el número de accidentes de trabajo por sobreesfuerzos que deterioran día a día la salud del personal gerocultor.
- Las evaluaciones de riesgo analizadas, al menos en este estudio, muestran generalidades y falta de realidad.
- Los testimonios de las personas participantes en este estudio evidencian su escasa participación en las actuaciones preventivas en la empresa y la deficiente gestión.

¿Qué información incluye este folleto?

1. Necesidades de mejora.
2. Medidas preventivas.
3. Propuestas de actuación frente a los riesgos ergonómicos y la producción de trastornos musculoesqueléticos.

1. Necesidades de mejora

No son necesarias muchas más explicaciones para justificar la necesidad de aplicación de medidas preventivas eficaces, como parte de una gestión preventiva responsable.

En el folleto anterior hemos visto cómo las medidas preventivas que incluyen las evaluaciones de riesgos analizadas son genéricas. Son un listado de propuestas independientes que en su mayoría recaen directa y exclusivamente en el personal gerocultor.

¿Qué queremos decir con esto? Veamos unos ejemplos:

- La medida preventiva propuesta para evitar inclinar la espalda, en tareas de acondicionamiento y limpieza de las instalaciones, no puede ser "flexionar las rodillas cuando haya que agacharse". La medida tendría que pasar por preguntarse ¿por qué se agacha el personal gerocultor? Su respuesta nos llevará al origen del problema y nos orientará en la búsqueda de soluciones eficaces.
- La medida técnica "fomentar el uso de los medios mecánicos" no parece muy efectiva si no se acompaña de una medida organizativa. En definitiva, no podrán emplearse los medios mecánicos si la empresa no aumenta los tiempos de dedicación por usuario.

"Tienes 12 minutos para duchar a un usuario. Si buscas la grúa, se te van".

- Incluir medidas organizativas como "disponer de personal de apoyo en tareas donde haya que realizar gran cantidad de movilizaciones" deben ir acompañadas de políticas de contratación. Si para el correcto uso de grúas es obligatorio que haya dos personas, contar con personal de apoyo se consigue ampliando plantillas.

"La manipulación con grúa debe ser con dos personas. ¡Se olvidan!"

Actuar sobre la persona no es la solución y, por supuesto, no es suficiente. Una medida técnica sin formación y sin mejoras organizativas que la acompañen, difícilmente mejorará la situación y la exposición a los riesgos.

2. Medidas preventivas

No nos desanimemos, **sí existen medidas preventivas que evitan los trastornos musculoesqueléticos de origen laboral.**

Deben ser soluciones que se centren en la adaptación del trabajo a la persona y no al revés. Cualquier medida preventiva implantada en el puesto debe contar con la participación de las trabajadoras y los trabajadores que conocen de primera mano las tareas que se desempeñan en el día a día.

No nos desanimemos: ¡La prevención es eficaz!

Existen medidas preventivas que evitan los trastornos musculoesqueléticos permitiendo la **adaptación del trabajo a la persona.**

Sin duda las soluciones más eficaces son las que cuentan con la **participación de los y las trabajadoras** y sus representantes legales.



Imagen propia. ISTAS

¿Qué propuestas plantea el personal gerocultor?

Las personas participantes en este estudio comparten las siguientes ideas en relación a las medidas preventivas:

"Las mejoras técnicas de organización mejoran nuestras condiciones ergonómicas".

Estas soluciones deberían ir encaminadas a evitar y mejorar:

- ▶ **Las posturas forzadas** de determinadas zonas corporales como son el cuello, los hombros y la espalda dorsal (parte alta) y la espalda lumbar (parte baja). Por ejemplo, en las tareas de aseo y durante las transferencias.
- ▶ **Las movilizaciones manuales** de los usuarios al levantarlos, sentarlos, etc. Por ejemplo, en los cambios posturales y cambios de pañal sin medios mecánicos ni ayudas menores.
- ▶ **Cualquier otra acción de manipulación manual de cargas (no personas)** derivada de la actividad laboral diaria. Por ejemplo, arrastrar o empujar carritos, transportar y levantar objetos de más de 3 kg, etc.
- ▶ **La falta de adaptación y diseño ergonómico** en las instalaciones de las residencias. Por ejemplo, las habitaciones y los baños.
- ▶ **Las responsabilidades asumidas y el desgaste emocional.** Por ejemplo, ante el deterioro de los y las residentes con Alzheimer a los que se conoce y cuida de manera intensa y continua desde las primeras fases.
- ▶ **La descalificación profesional, las exigencias desproporcionadas** derivadas, por ejemplo, del exceso de tareas y el escaso tiempo para ejecutarlas.

"La mejora de las condiciones de trabajo necesita de nuestra participación. Solo así las medidas preventivas serán específicas".

La participación debe estar encaminada a la propuesta de soluciones en situaciones reales.

Presentamos una **tabla elaborada por gerocultoras** que muestra el resultado de la **puesta en común para la elaboración de medidas preventivas frente a los TME.**

| Medida preventiva | Descripción y situación de riesgo que mejora |
|---|---|
| Contar con suficiente personal gerocultor | Mejoraría las movilizaciones, cualquier situación de sobreesfuerzos, el ritmo de trabajo, el reparto de tareas... |
| Mayor tiempo de aseo para atender a cada usuario | Mejoraría el poder utilizar los equipos mecánicos que no te da tiempo ni a ir a por ellos. |
| Separar las camas de la pared y colocar barandillas anticaída | Facilitaría el aseo de los usuarios encamados, las movilizaciones, el hacer las camas, etc. |
| Disponer de camas regulables en altura y articuladas | Facilitaría el aseo, las movilizaciones y las transferencias, el hacer las camas, etc. |
| Establecer unas dimensiones mínimas en las distintas dependencias y espacios de la residencia | Facilitaría el uso de los medios mecánicos y ayudas menores. Hay baños tan reducidos que no se puede meter la grúa. |
| Eliminar las barreras arquitectónicas | Facilitaría las transferencias y los acompañamientos. |
| Distribuir las tareas de ducha en el turno de mañana y tarde | Repartir tareas más pesadas y con mayor esfuerzo físico y postural entre ambos turnos. |

En resumen

- 1. Disponer de medios mecánicos y ayudas menores en las movilizaciones y transferencias.** Esta mejora depende directamente de la empresa. Consiste en dotar a la residencia de los medios y ayudas suficientes para reducir el esfuerzo físico y postural, considerando también las características de los usuarios. Una buena práctica que relaciona esta mejora con la que a continuación indicamos (personal apoyo), sería contar con un procedimiento para graduar la necesidad de ayuda en la manipulación de residentes, como por ejemplo el Índice Barthel (IB)¹.
- 2. Disponer de personal de apoyo en las tareas que conlleven sobreesfuerzos.** ¿Cómo llevarlo a la práctica? No dejando la necesidad de apoyo a la consideración del personal gerocultor, o a la voluntad del coordinador o coordinadora de turno. Indicar por escrito y en lugar visible cómo se debe proceder con un usuario o usuaria según el grado de movilidad y autonomía. Por ejemplo, "levantar siempre entre dos gerocultoras o gerocultores... Siempre usar grúa con apoyo...".

¹ El IB es una medida genérica que valora el nivel de independencia del residente con respecto a la realización de algunas actividades básicas de la vida diaria, mediante la cual se asignan diferentes puntuaciones y ponderaciones según la capacidad del sujeto examinado para llevar a cabo estas actividades.

- 3. Redistribución del trabajo en las franjas horarias con mayor ritmo de trabajo.** ¿Cómo hacerlo? Organizar los desayunos en las habitaciones de los usuarios y de las usuarias. A primera hora se aceleran los aseos, al tener que prepararles para trasladarlos a los comedores en el horario establecido, por consiguiente no se usan los medios mecánicos ya sea por falta de tiempo o por falta de equipos.
- 4. Reducción del tiempo de manipulación mediante reparto de tareas.** ¿Cómo hacerlo? Establecer procedimientos de rotación de las tareas para pautar la jornada, alternando durante la semana las actividades de ducha, comedor, residente no colaborador, encamado, residente más pesado para el que es necesario apoyo...
- 5. Establecimiento de pausas acordes con la tarea desarrollada.** ¿Cómo hacerlo? Flexibilizando las rutas y la planificación diaria. Teniendo en cuenta un tiempo de incidencia que se reparta a lo largo de la jornada, para ajustar los retrasos que implican las tareas de atención directa con los usuarios y las usuarias (los imprevistos). De esta manera se consiguen pausas entre tareas que permiten la recuperación o relajación, por ejemplo, de músculos.

"Si ajustaran la ruta a trabajar con personas –siempre hay incidencias–, no llegaríamos con la lengua fuera a la siguiente tarea. ¡Se pierde la ruta y encima sin aliento!"

Como podemos apreciar, los medios mecánicos y las ayudas menores son las medidas preventivas por excelencia, seguidas de las mejoras organizativas. Veamos algunos ejemplos.

Algunos medios mecánicos

Realizar las transferencias mayoritariamente con ayudas mecánicas evita el riesgo de sobreesfuerzos.

- En el caso de usuarios o usuarias con escasa o nula movilidad, todas las transferencias en planos a diferente altura se deben hacer con equipos de elevación o grúas. Estas pueden ser **grúas pasivas**, que son las habituales que se suelen encontrar en la mayoría de los hospitales, o **grúas activas**, que son conocidas también como grúas de bipedestación y que, aunque se suelen recomendar para personas con una cierta movilidad, es también posible utilizarlas con otros menos colaborativos que, al menos, puedan sostener la cabeza. Sirven incluso para el cambio de pañal.



Grúa pasiva.

En el caso de transferencia de "silla de ruedas a sillón" mediante grúa, hay que disponer de un mayor número de **arneses** para dejarlos siempre posicionados y manipular lo menos posible al residente.

- Puede ser habitual tener que movilizar a una persona en silla de ruedas para hacer algún tipo de terapia (fisioterapia). La mejor solución es la **grúa de techo**, de las que llegan hasta el suelo o disponer de una grúa pasiva que alcance este nivel. Este tipo de maniobra supone cargar todo el peso del residente en uno o en dos brazos, adoptando posturas forzadas a la hora de acompañar el movimiento, supera sin dudas los límites intervertebrales y hace precisa su instalación o la eliminación de esta acción que, a nivel ergonómico, tachamos de intolerable.



Grúa de techo.

El uso de grúas de techo tiene la ventaja, además, de evitar la caída brusca del residente, por lo que evita el sobreesfuerzo a la hora de intentar impedir dicha caída.

- También la **cama articulada y regulable en altura** facilita el desarrollo de muchas tareas. El carro elevador permite colocar la cama a diferentes alturas, de esta forma el usuario con cierta movilidad puede levantarse más fácilmente sin ayuda. Elevar la cama de forma cómoda y sencilla con un mando a distancia y disponer de cuatro ruedas con freno ayudan también al personal gerocultor a realizar las tareas cotidianas con un menor esfuerzo físico, especialmente la alimentación y el aseo.



Cama articulada y regulable en altura.

► Ejemplos de ayudas menores

Las ayudas menores son muy útiles y, aunque sirven para otro tipo de movilizaciones, como son más económicas que las grúas, suele ser más fácil disponer de ellas en un número adecuado en las residencias. Ahora bien, que sean ayudas menores no significa que se puedan utilizar sin formación adecuada.

Destacan:

- Las **sábanas deslizantes** son útiles para todas las tareas de asistencia en cama como cambios posturales, tareas de higiene, elevar al usuario hacia la cabecera de la cama..., e incluso para repositionarle en la silla de ruedas.
- Otra solución, pero solo para transferencias de plano a plano, es la **tabla deslizante**, también llamada rollboard.
- El **cinturón ergonómico** es otra ayuda menor, pero es empleado en muchas ocasiones de forma incorrecta porque se usa para levantar al usuario en vez de para guiarlo.
- El **disco giratorio** facilita el giro del usuario cuando está de pie o sentado y ayuda en los traslados de la cama a la silla o de la silla a la cama.



Disco giratorio 360° Asister.

Por lo que respecta a las medidas organizativas, y que destaca el personal gerocultor –personal de apoyo, pausas, tiempo de manipulación, alternado de tareas, etc.–, su implantación en el puesto no evita la exposición al riesgo ergonómico si lo comparamos con la eficacia de los medios mecánicos y ayudas menores descritas, pero es indudable que las soluciones organizativas, si participamos en ellas, permiten:

- **Reducir la intensidad del esfuerzo**, por ejemplo trabajando en pareja, al menos, en las tareas con mayores exigencias físicas.
- Contar con **tiempos de recuperación** en la jornada que te permitan cambiar de postura, realizar otros movimientos con otras zonas corporales y alternar las tareas de acompañamiento de mayores exigencias físicas con otras menos exigentes.
- **Reducir las exigencias físicas más elevadas**, por ejemplo estableciendo una rotación de usuarios que requieren mayores sobreesfuerzos en su movilización.

Aunque priorizar las ayudas mecánicas nos ha llevado a realizar una breve explicación sobre aquellos equipos que deben existir en las residencias, en proporción adecuada a las necesidades de los residentes, no debemos olvidar otras medidas complementarias que debe proporcionar la empresa, como son la **formación** y la **vigilancia de la salud**.

Formación. Es fundamental recibirla sobre el uso de equipos mecánicos y ayudas menores y auxiliares, y disponer en la empresa de profesionales que estén al día en lo que se refiere al uso de estos equipos para que puedan formar al personal gerocultor en su correcto manejo y beneficios a nivel musculoesquelético.

"Aprendemos de ver a las compañeras que llevan más tiempo, copiamos los errores y nos duele lo mismo".

Vigilancia de la salud con enfoque y finalidad preventiva. El reconocimiento médico debe servir para analizar el origen de los daños a la salud que sufre el personal gerocultor y corregir las causas presentes en el ámbito laboral. Ha de formar parte de la planificación de la prevención en las empresas, pues su función primordial es la de aportar la información necesaria para adoptar medidas preventivas para eliminar o reducir los riesgos laborales antes de que se produzcan daños en la salud de las personas trabajadoras.

"¿Cómo puede ser que la evaluación de riesgos ergonómicos diga que mis riesgos son livianos y tolerables?"

No hay que dejar lugar a la confusión

- ▶ "El dolor es muy subjetivo", este es el argumento común que nos llega del servicio de prevención para negar la participación de los trabajadores y las trabajadoras en el análisis de este tipo de riesgos y sus consecuencias en la salud. ¿Cuál es nuestro contraargumento? "El dolor lo sufro yo, porque yo sufro las condiciones de trabajo".
- ▶ Es importantísima la **participación** del personal gerocultor en todas las acciones preventivas. Desde los primeros síntomas de molestia o malestar derivados del trabajo es preciso buscar una solución. Pide ayuda a tu delegado o delegada de prevención y acude a tu sindicato.
- ▶ No aceptes una baja como contingencia común cuando sabes que su origen es laboral. **Exige la baja por enfermedad profesional o accidente de trabajo.** Pide ayuda a tu delegado o delegada de prevención y acude a tu sindicato.
- ▶ Podemos tener medios mecánicos y ayudas auxiliares, pero si nos falta tiempo para utilizarlas o no hay suficientes o la cantidad de trabajo es excesiva..., el diseño ergonómico del puesto será un fracaso. Por lo tanto, a la hora de analizar el esfuerzo físico y postural de tu puesto de trabajo no podemos dejar al margen las características de la **organización del trabajo**. Como delegado o delegada, tenlo muy presente al plantearlo.
- ▶ La formación sobre cómo tienes que agacharte, levantarte y movilizar al usuario no es la solución a tus problemas de salud. Se trata de una medida complementaria que debe ir acompañada de soluciones reales que, al menos, reduzcan la exposición al riesgo. Habla con tu delegado o delegada de prevención y exige **medidas preventivas eficaces y eficientes**.

3. Propuestas de actuación frente a los riesgos ergonómicos y la producción de trastornos musculoesqueléticos

En este apartado os proponemos ideas y consideraciones a plantear a la empresa. Para ello definimos un plan de acción específico de intervención frente a los riesgos ergonómicos y la producción de trastornos musculoesqueléticos (TME).

El plan de acción pasa por estudiar y analizar las condiciones de trabajo reales que vive el colectivo, empezando por:

- Las características de las instalaciones de la residencia.
- La tipología y características de las personas usuarias asignadas.
- Las exigencias físicas de las tareas a desarrollar.
- La organización del trabajo por la que se rige la gerocultora y el gerocultor.

En definitiva, la empresa deberá analizar todos y cada uno de los riesgos a los que el colectivo está expuesto en su día a día, incluyendo todos los factores de riesgo ergonómicos y psicosociales, y cualquier otro que agrave los daños musculoesqueléticos. Todo ello, **contando con la participación directa de trabajadoras y trabajadores y su representación legal**.

¿Por qué es necesaria tu participación? Porque...

- Somos quienes mejor conocemos nuestro trabajo.
- Los resultados en equipo son mejores.
- Ganamos en eficiencia y eficacia.
- Necesitamos cambiar "el modo tradicional de hacer prevención".
- Formamos parte de la empresa y las decisiones que toma nos afectan directamente en nuestro trabajo y en nuestra salud.

Y, en definitiva, porque es nuestro derecho y una obligación empresarial.

La falta de participación en la gestión preventiva nos conduce a que la empresa se deje llevar por el **modo tradicional de hacer prevención**, muy alejado de la realidad que vive el personal gerocultor. Tenemos la necesidad de participar para corregir las **principales deficiencias en la gestión preventiva de las empresas**, que resumimos en las siguientes:

- ▶ Realizar evaluaciones de riesgos sin considerar las características de las personas, tanto de los usuarios como de las trabajadoras y los trabajadores que prestan el servicio.

- ▶ Aplicar metodologías de evaluación de riesgo inadecuadas y que no sirven para analizar los factores de riesgo a los que se está expuesto.
- ▶ Evaluar tareas simples y aisladas en lugar de la exposición a condiciones inadecuadas en el conjunto de las tareas diarias.
- ▶ Proponer medidas inaplicables pasando por alto las características de la empresa, de sus instalaciones, del conjunto de tareas del puesto y su organización del trabajo y de las personas que lo desempeñan.
- ▶ Imponer a los trabajadores y las trabajadoras medidas que no han sido consensuadas previamente.

La participación debe ser la base de la estrategia preventiva en la empresa. Es un objetivo a conseguir, que empieza por reivindicar tus derechos básicos de información, consulta, participación y propuesta. Todos ellos relacionados y necesarios para incorporar tu visión y realidad en la mejora de las condiciones de trabajo. Cuenta con tu delegada o delegado de prevención y acude a tu sindicato, te ayudarán.

Hay que tener en cuenta y recordarle a la empresa que los **verdaderos protagonistas de la prevención son las personas que realizan el trabajo**. Pasar por alto tu opinión supone la pérdida de información muy valiosa que, con mucha probabilidad, ninguna otra persona de la organización pueda aportar.

Además, en el ámbito de la prevención, la máxima de **"entre todos y todas sumamos mucho más"** es una realidad que pone en valor el trabajo conjunto y en equipo, y ofrece soluciones más creativas, eficaces y con un mayor compromiso para conseguir que el trabajo sea seguro y saludable. Así, la participación permite aplicar y compartir habilidades y conocimientos, además de desarrollar y aprender otros nuevos, lo que incide en la mejora continua.

¿Por dónde empezamos?

Para empezar, y así lo destacan los testimonios del personal gerocultor participante en este estudio, **la empresa debe contar con los medios mecánicos y ayudas menores destinados a la adecuada movilización, transferencias y acompañamientos**.

Para la adecuada elección de estos equipos y buscando su fácil uso, la empresa deberá contar con la participación del personal gerocultor que lo vaya a utilizar. El motivo principal de esta participación directa es recabar información sobre algunos inconvenientes que pueden darse y que puedan dificultar el uso de estos equipos. Nos referimos, por ejemplo, a:

- La falta de espacio en las habitaciones y los baños.

- La presencia de barreras arquitectónicas en las instalaciones de la residencia.
- El exceso de mobiliario y de objetos almacenados.
- La falta de personal que provoca un ritmo de trabajo muy elevado y, a su vez, reduce los tiempos destinados a cada persona usuaria para su atención y cuidado.
- No contar con espacios de almacenamiento de equipos y ayudas próximos a las instalaciones en las que se deben emplear.

"Compran grúas tan grandes que luego no caben por las puertas del baño de algunas habitaciones".

"Vas a buscar los equipos y después de ir hasta allí, no está el que necesitas..., y tampoco sabes quién lo ha cogido..., no tenemos tiempo que perder".

"Habrá que usar las ayudas técnicas, aunque nos sancione la empresa por no hacer todas las tareas asignadas. A partir de ahí, reivindicar".

El personal gerocultor debe emplear los medios mecánicos y ayuda menores (o auxiliares) disponibles en la empresa. Cuando la empresa se dé cuenta de que utilizándolos no se llega a los tiempos estipulados, será cuando se destape la problemática de fondo, que es el elevado ritmo de trabajo que agrava la intensidad, duración y frecuencia de exposición a los riesgos ergonómicos.

Utiliza siempre los medios y busca apoyo de tu representación sindical.

En cualquier caso, para poder analizar las condiciones de trabajo y estudiarlas, **es preciso realizar una identificación previa**. Realizar visitas de observación al centro, desarrollar grupos de discusión con el personal gerocultor y entrevistas grupales e individuales, lograr el trabajo de equipo en el comité de seguridad y salud, etc., todas estas acciones ayudarán enormemente a la identificación de dichas deficiencias. En cualquier actividad preventiva participarán trabajadores y trabajadoras, sus representantes legales y profesionales del servicio de prevención. Lo ideal es que participe también algún representante de la empresa, con el fin de que se implique directamente. Si se implican desde el principio, todo será más fácil.

Para ello os proponemos realizar una visita de observación como delegadas y delegados de prevención junto con el personal técnico del servicio de prevención y la persona que actúa en representación de la empresa. Probablemente, si eres representante legal de los trabajadoras y las trabajadoras, hayas realizado visitas al centro acompañando al personal técnico del servicio de prevención, pero en este caso **tu misión no será acompañar y ver qué hace el servicio de prevención; esta vez te toca participar directamente en la toma de datos y en la valoración de los resultados**. Veamos cómo:

- ▶ Durante la visita: recaba información, pregunta a tus compañeros y tus compañeras y haz que se defina una descripción detallada de las tareas reales y organización del trabajo del personal gerocultor.
- ▶ El personal técnico del servicio de prevención generará un informe de deficiencias que trasladará al comité de seguridad y salud. En el caso de no existir, se convocará una reunión con la dirección de la empresa y la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.
- ▶ A la reunión asistirá el personal técnico del servicio de prevención y se analizarán los riesgos y deficiencias detectados en las instalaciones. Se propondrán y consensuarán medidas preventivas de mejora que permitan la adquisición y uso de los medios mecánicos y ayudas menores. Con esta última parte completamos el documento de evaluación de riesgos y solo nos falta su planificación y ejecución.
- ▶ Estas medidas preventivas se planificarán y se implantarán en el centro de trabajo, el puesto y la organización del trabajo.
- ▶ Será necesario realizar el seguimiento periódico de las medidas y se establecerán mecanismos de comunicación participativos que permitan recibir información por parte del comité de seguridad y salud (o, en su caso, dirección y representación legal).

Si en la empresa en la que trabajas no hay representación legal, lo mejor será empezar por ahí y celebrar elecciones sindicales. Eso os facilitará el ejercer el derecho de participación directa en materia de prevención de riesgos laborales, que como trabajador o trabajadora sin garantías legales puede convertirse en una labor muy complicada. El delegado o la delegada de prevención es la persona idónea a través de la cual podrás canalizar tus propuestas y necesidades en salud laboral.

Como delegada o delegado de prevención puedes empezar por aquellas áreas y dependencias de la residencia en las que os consta que existen más deficiencias a nivel ergonómico y de diseño, pero sin dejar de lado las cuestiones organizativas por las que se rige el personal gerocultor. Pensar que si mejoramos las peores condiciones, las medidas preventivas consensuadas en el comité de seguridad y salud y con la dirección serán fácilmente trasladables a otras áreas y dependencias con menores dificultades.

Te animamos a comenzar porque es un buen planteamiento para poder realizar la evaluación de riesgos teniendo en cuenta la realidad de la actividad. Solo se necesita voluntad por parte de las personas implicadas. Su aplicación en la empresa nos permitirá ganar tiempo en la resolución de problemas, la empresa no gastará dinero en papeles que luego no lee y, sobre todo, obtendremos medidas consensuadas, muchas veces de muy bajo coste económico y muy bien aceptadas por todos y todas.

Algunas consideraciones

La *Guía de identificación y evaluación de los factores de riesgo ergonómicos*², que publicamos en ISTAS en 2016, establece siete pasos a seguir en la mejora de las condiciones de trabajo. A modo de resumen, y de nuevo insistiendo en tu necesaria participación en el proceso –ya sea como trabajadora o trabajador o preferiblemente como representante legal–, detallamos a continuación algunas pautas a considerar y no perder de vista cuando plantees a la empresa la mejora a nivel ergonómico. Vamos a verlas brevemente.

1. Si conoces la situación de riesgo ergonómico y las deficiencias de las instalaciones y de tu puesto de trabajo, y sabes cómo evitarlo, se debe solucionar. Plantearlo por escrito a la empresa para su mejora.
2. Si no conoces a fondo la situación de riesgo para poder proponer medidas preventivas eficaces, plantea a la empresa la necesidad de realizar la evaluación de riesgos.
3. Acordar con la empresa que es preciso evaluar el puesto de trabajo en su conjunto, teniendo en cuenta las características de las instalaciones, de los usuarios asignados a cada gerocultor o gerocultora, la organización del trabajo y todas las tareas desarrolladas.
4. Acordar con la empresa que se deberán evaluar las posturas forzadas, los movimientos repetidos, las movilizaciones, transferencias, acompañamientos y empujes, etc., y todo en su conjunto, para poder valorar el riesgo ergonómico global al que te expones en tu trabajo.
5. Participar en la elección del método de evaluación es necesario. Consulta previamente con tu sindicato.
6. Participar en la descripción de las tareas del puesto de trabajo a evaluar es imprescindible para hacer visible los riesgos y, sobre todo, las deficiencias organizativas.
7. Proponer a la empresa el uso de herramientas y técnicas participativas para la identificación de factores de riesgo, sus causas y sus medidas preventivas. Por ejemplo, creando círculos de prevención formados por trabajadoras y trabajadores de cada puesto y solicitando la aplicación del **Método ERGOPAR** (ergonomía participativa).
8. Participar en el seguimiento de la eficacia de las medidas implantadas, ya que es posible que no sean tan eficaces e incluso generen otros riesgos laborales.

Solo así será posible tener una visión real de las condiciones de trabajo sobre las que actuar, y elaborar una propuesta de soluciones eficaces y eficientes, a consensuar entre todas las personas implicadas, incluyendo por supuesto a sus protagonistas.

² *Guía de identificación y evaluación de los factores de riesgo ergonómicos*. ISTAS, 2016 (financiada por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, AI-0003-2015).