

Errores y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: EI 2017/0002



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



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



istas

CC00



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía
2. Situación de partida
3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico
4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico
5. Consideraciones finales

“Mira si será malo el trabajo, que deben pagarte para que lo hagas”
Facundo Cabral (1937-2011)

*Músico, cantautor, escritor y filósofo argentino.
Mensajero mundial de la paz por la Unesco.*

¿Por qué esta guía y esta temática?

Esta guía parte del análisis de diversos documentos y publicaciones sobre la gestión preventiva en las empresas, de los testimonios de profesionales en prevención de riesgos laborales participantes en este estudio y de nuestra propia experiencia profesional y sindical desde ISTAS.

La guía aporta un punto de vista práctico en la gestión preventiva del riesgo ergonómico en las empresas. También profundiza en aquellos errores y deficiencias que más preocupan hoy en día, tanto en las evaluaciones de riesgo como en otras actividades preventivas que influyen directa o indirectamente en la salud laboral a nivel musculoesquelético. Para terminar, incorpora buenas prácticas, algunas de ellas en primera persona, y menciona como modelo a seguir algunas experiencias desarrolladas en las empresas que, aun siendo escasas, bien merecen elogio.

La información que incorpora la guía pretende orientar al trabajador y a la trabajadora y su representación legal en torno a las claves en la adecuada gestión preventiva del riesgo ergonómico en la empresa, incorporando su participación en las actividades preventivas como el pilar fundamental en la mejora continua.

¿A quién se dirige esta guía?

A la población trabajadora de microempresas y de pequeñas y medianas empresas (pymes) de cualquier sector de actividad que se encuentre expuesta a factores de riesgo ergonómicos, a su representación legal y a los comités de seguridad y salud.

A profesionales en prevención de riesgos laborales que tengan bajo su responsabilidad técnica la salud de trabajadores y trabajadoras.

A la dirección de la pyme y al personal que ocupa cargos intermedios que tengan interés por gestionar los riesgos ergonómicos con eficacia y eficiencia, sabiendo reconocer sus errores y actuar en consecuencia, hasta transformarlos en una virtud.



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía
2. Situación de partida
3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico
4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico
5. Consideraciones finales

Agradecimientos

A todas las personas que con su participación, generosidad, tiempo, experiencia y profesionalidad han enriquecido el contenido de esta guía.

Valencia, 2019

Autoría: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS-CCOO)
Diseño y producción: QAR Comunicación, SA
Imágenes: Salvo las imágenes del Método ERGOPAR, propiedad de ISTAS, las restantes son de <https://pixabay.com>

Esta guía se realiza al amparo de la convocatoria de estrategia de acciones intersectoriales 2017 de la FEPRL FSP en el marco del proyecto "Herramientas para la prevención. Portal de recursos para la información, sensibilización y promoción de la normativa para pymes" (EI2017-0002).

NOTA: Puedes encontrar la definición de los términos subrayados con una línea de puntos en el glosario del área de formación e información del portal web "[Herramientas de prevención de riesgos laborales para pymes](#)".



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

- 1. Presentación de la guía
- 2. Situación de partida
- 3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico
- 4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico
- 5. Consideraciones finales

1. Presentación de la guía.	5
2. Situación de partida.	7
Diferencias “de fondo” con nuestros vecinos europeos.	8
Sobre el registro oficial de TME de origen laboral.	10
La importancia de un daño musculoesquelético que no mata.	11
Capacitación del personal técnico en prevención de riesgos laborales.	12
3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico.	14
Error nº 1. Querer trasladar la responsabilidad empresarial al servicio de prevención ajeno.	14
Error nº 2. Identificar los factores de riesgo ergonómicos de un puesto de trabajo sin antes describirlo.	18
Error nº 3. Evaluar el riesgo ergonómico sin considerar las características de las personas expuestas.	22
Error nº 4. No identificar la exposición a riesgos ergonómicos en los puestos de trabajo.	24
Error nº 5. Valorar de forma inadecuada el nivel de riesgo ergonómico.	28
Error nº 6. No realizar evaluaciones de riesgo ergonómicas.	33
Error nº 7. Proponer medidas preventivas ineficaces.	35
Error nº 8. No realizar el seguimiento y control de la eficacia de las medidas planificadas.	37
Error nº 9. No valorar el coste-beneficio de las actividades preventivas.	39
Error nº 10. No contar con sus protagonistas en el proceso de mejora de las condiciones de trabajo.	41
4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico.	45
Al pasar a formar parte de la dirección de la empresa.	46
Al formalizar el contrato de prestación de servicios del servicio de prevención ajeno con la empresa cliente.	48
Al realizar la identificación y evaluación de riesgos del puesto de trabajo y su evaluación ergonómica.	49
Al trabajar como personal técnico en prevención de riesgos laborales (propio o ajeno).	53
Al empezar a trabajar en una empresa (pública o privada).	54
Al elaborar la propuesta de medidas preventivas eficaces.	55
5. Consideraciones finales.	56



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales

1. Presentación de la guía

La ergonomía laboral busca fundamentalmente la adaptación de las condiciones de trabajo a la persona con el objetivo de garantizar su seguridad, su bienestar y su rendimiento. Esta es una de las definiciones más extendidas que, traduciéndola a un lenguaje más coloquial, resumimos en *“la adaptación del puesto de trabajo a la persona que lo desarrolla”*.

El objetivo es muy ambicioso y todavía más si consideramos que la ergonomía abarca una gran diversidad de factores de riesgo relacionados con la adopción de posturas forzadas y mantenidas, el realizar movimientos repetidos y acciones de manipulación manual de cargas como el levantar, transportar, arrastrar o empujar, etc. Si además, a estas situaciones de riesgo –principalmente biomecánicas– sumamos las derivadas de la organización del trabajo (factores psicosociales), de las condiciones ambientales (temperatura, humedad, iluminación, ruido...), del entorno de trabajo (espacio de trabajo, orden, limpieza...), etc., vemos cómo el nivel de riesgo ergonómico global del puesto puede verse incrementado considerablemente. La combinación de todas estas situaciones de riesgo y la falta de adaptación del puesto de trabajo a las variables individuales de cada persona (dimensiones corporales, sexo, edad, experiencia, formación...) son las causas de los trastornos musculoesqueléticos (TME) que sufren los trabajadores y las trabajadoras en su día a día en la empresa.

La forma de corregir las inadecuadas condiciones de trabajo no es otra que desarrollar y aplicar en la empresa una gestión eficaz del riesgo ergonómico. Para lograr eficacia debe facilitar la identificación de las situaciones reales de exposición al riesgo, analizarlas y corregirlas, proporcionando a las personas que desarrollan la actividad laboral una buena salud y, con ello, una sólida rentabilidad económica para la empresa. Sin embargo, algo falla. La elevada incidencia al alza de los TME registrados en España lo pone de manifiesto, entre otros muchos indicadores que se traducen en el malestar y la desmotivación de la población trabajadora.

En los últimos años se han publicado multitud de artículos, trabajos de investigación, estudios y guías divulgativas muy críticas con la actual gestión del riesgo en las empresas y, en particular, del riesgo ergonómico. Realmente, la identificación del riesgo ergonómico y su evaluación queda muy lejos de ser representativa de la realidad. Que decir tiene, si hablamos de la posterior planificación y la consecuente ejecución de medidas preventivas que, en muchos casos, se limita a instruir al personal sobre hábitos de vida saludables orientados a mejorar su alimentación y su capacidad física a través de actividades deportivas, ahora tan de moda con las “empresas saludables”.

En diciembre de 2015 publicamos en ISTAS la guía *Identificación y evaluación de los factores de riesgo ergonómico. Pasos a seguir en la mejora de las condiciones de trabajo*, en la que planteamos alternativas al “modo de hacer habitual en las empresas” fomentando las acciones participativas de la plantilla y el trabajo en equipo, con recursos humanos propios de la empresa. En octubre de 2016, también publicamos



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales

el documento técnico *“73 propuestas para mejorar la prevención de riesgos laborales en España”*, a partir de un complejo y fructífero proceso de reflexión y debate colectivo para la elaboración de propuestas de mejora en la gestión preventiva de las empresas. Sobre estas cuestiones también se centra el trabajo publicado en 2016 por el Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL) *Ergonomía aplicada. Gestión preventiva de los TME*. En este trabajo se plantea la hipótesis de si realmente la elevada incidencia de TME no debería estar relacionada con el “desconocimiento” sino, más bien, con su práctica y la gestión preventiva por parte de las empresas y sus servicios de prevención? Desde nuestra experiencia profesional y aplicando el sentido común la respuesta es sí, aunque no descartamos el desconocimiento en prevención de riesgos laborales y a veces *“el no querer saber”*, principalmente de las personas que dirigen y gestionan las empresas.

Partiendo de esta hipótesis planteada por el IAPRL y de nuestra propia trayectoria en el área de ergonomía, hemos desarrollado esta guía con la que pretendemos aportar un punto de vista práctico. El contenido intercala, a modo de ejemplo, testimonios en primera persona que reflejan la opinión anónima de profesionales en prevención de riesgos laborales especialistas en ergonomía que, por medio de su participación en el estudio previo a la redacción de la guía, han proporcionado información muy valiosa y enriquecedora.

Este estudio nos permitió profundizar en aquellas cuestiones de la gestión preventiva en las empresas que más preocupan por su influencia directa e indirecta en la producción de TME. Nos referimos, entre otras, a las deficiencias en las evaluaciones de riesgo y en la identificación de los factores de riesgo y sus causas, a la selección inapropiada de los métodos de evaluación ergonómica, a la evaluación centrada en tareas simples o aisladas, a la insuficiente actualización de las evaluaciones, a la irreal o inexistente descripción de los puestos y tareas a analizar, a la recomendación de medidas preventivas inaplicables e ineficaces y, en definitiva, a la escasa participación de la población trabajadora y su representación legal en la mejora de las condiciones de trabajo.

Finalmente planteamos alternativas y líneas de actuación preventiva *“al modo de hacer habitual”*. Para ello describimos algunas buenas prácticas a aplicar en la gestión preventiva del riesgo en la empresa y, en particular, en la gestión del riesgo ergonómico. Estas buenas prácticas se intercalan con experiencias positivas en empresas que, desde luego, identificamos como virtudes en la gestión preventiva actual y que, aun siendo escasas, se convierten en ejemplo de lo que sí es posible hacer, si se quiere, con el objetivo de *“alcanzar los resultados de salud que todo trabajador merece”*, excepcional frase que incorpora el IAPRL en su estudio.



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales

2. Situación de partida

La gestión preventiva de los riesgos laborales es un proceso estructurado a desarrollar y aplicar en las empresas. Comprende un conjunto de actividades ordenadas y coordinadas de identificación, análisis, valoración y evaluación de los riesgos laborales; una planificación y ejecución de medidas preventivas y estrategias de eliminación, reducción y control de la exposición que deben continuar con un seguimiento de cada situación de riesgo identificada en la empresa.

Esta definición tan completa y necesaria en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, nos hace plantearnos una serie de preguntas sobre la situación actual de la gestión preventiva en las empresas españolas.

¿Qué sucede en nuestro país con la gestión del riesgo?

¿Dónde queda la prevención de riesgos laborales en la empresa?

¿Qué capacidad de actuación gestora y "buen hacer" tiene el personal de los servicios de prevención?

¿Cómo está afectando la actual gestión del riesgo en el día a día y en la salud de la población trabajadora?

Realmente no pretendemos dar una respuesta contundente a todas estas cuestiones, sino más bien hacer reflexionar al lector sobre la situación y el contexto actual que vivimos. Todo ello, en torno a la evolución creciente de los daños a la salud y, en concreto, de los trastornos musculoesqueléticos (TME). Para ello dividimos este apartado en cuatro bloques diferenciados y consecuentes el uno con el otro, tal y como muestra la figura 1. Por un lado introducimos algunas diferencias básicas con nuestros vecinos europeos y, por otro, hablamos del modelo de registro de los TME que seguimos en España y de la importancia que se le da a este tipo de daños a la salud. El último bloque plantea algunas reflexiones en torno a la capacitación técnica del personal en prevención de riesgos laborales, de su formación y de la que imparte.

Figura 1.

Contexto actual en España





¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

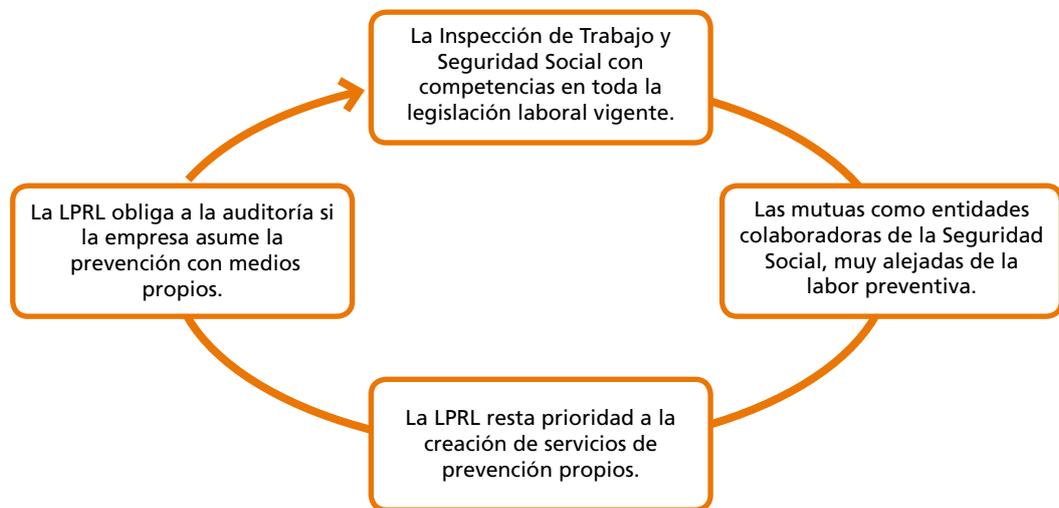
5. Consideraciones finales

Diferencias de fondo con nuestros vecinos europeos

Un interesante artículo publicado (en línea) en 2017 por Emilio Castejón¹, titulado “¿Por qué en España la siniestralidad laboral oscila siguiendo el ciclo económico y en los demás países desciende?”, muestra cómo los pilares básicos del sistema preventivo español son totalmente distintos y atípicos en el contexto europeo. Estos pilares se convierten en obstáculos que dificultan la adecuada gestión preventiva de los riesgos laborales en las empresas españolas. Veamos la figura 2.

Figura 2.

Diferencias de fondo con nuestros vecinos europeos



La [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales](#) (en adelante, LPRL) deriva de la [Directiva Marco Europea 89/391/CEE](#), de 12 de junio de 1989. Son muy parecidas, pero no exactamente iguales. Existen dos diferencias importantísimas que afectan directamente a la manera de gestionar la prevención en la empresa española.

Por un lado, **la LPRL resta prioridad a la modalidad preventiva de emplear los medios propios de la empresa.** En la directiva, el uso de medios propios es la opción preferente, de manera que la obligación de “designar trabajadores” era absoluta y no admitía excepción. Sin embargo, con la LPRL y el posterior [Reglamento de los Servicios de Prevención](#) (RD 39/1997), las empresas que contratan un servicio de prevención ajeno (SPA) quedan eximidas de la designación de trabajadores o trabajadoras para realizar las tareas preventivas.

¹ Emilio Castejón fue director del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo del INSST (Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo) entre 1984-2002. Desde que dejó dicho cargo hasta 2015 fue el redactor de *erg@line*, el boletín electrónico del INSST, actividad que desde 2006 simultaneó con la Coordinación de Ediciones del INSST y con múltiples participaciones como profesor y conferenciante en distintas instituciones. En la actualidad, es colaborador habitual del portal prevención integral a través de su Blog “Entre Sin Llamar”, disponible en: <http://www.prevencionintegral.com/comunidad/blog/entre-sin-llamar> [Consulta: 11 de marzo de 2019]



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales

Además, la LPRL introduce la auditoría obligatoria para todas las empresas que, total o parcialmente, asuman la prevención con medios propios (salvo excepciones según tamaño de empresa y riesgos asociados a la actividad). Se trata de un requisito legal que, como indica el autor, ningún otro Estado miembro de la Unión Europea tenía, ni tiene (en 2019) y cuya única utilidad es encarecer la gestión de los riesgos con medios propios para impulsar todavía más la externalización de la prevención con servicios de prevención ajenos. Como resultado, son los servicios de prevención ajenos la modalidad mayoritaria en todos los tramos de plantilla de las empresas españolas.



“El Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), de alguna manera, contribuye a que la prevención con medios propios sea excesivamente costosa, forzando en la práctica a que las empresas recurran, como quedó dicho, de forma mayoritaria a los servicios de prevención ajenos y, además, a que lo hagan para la gestión de todas las actividades preventivas de la empresa”.

Durán López F², 2001.

En segundo lugar destaca la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** generalista. Este organismo ha ido ampliando sus competencias hasta incluir la totalidad de la legislación laboral, lo que la convierte –en palabras del autor– en “*un ente atípico en el contexto europeo*”. Por ejemplo, dentro del nuevo [Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2018-2020](#), la seguridad y salud en el trabajo ocupa el octavo lugar entre sus doce objetivos. La posición no está nada mal, teniendo en cuenta que los cinco primeros objetivos se centran en su propia organización interna para redefinir funciones, competencias, formación, sistemas de información, etc.

Realmente es una utopía pensar que una persona, por muy buena intención que tenga, pueda cumplir satisfactoriamente todas las funciones que se le asignan, entre ellas velar por el cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales. Es imposible llegar y resolver con la profundidad que merece cada circunstancia de riesgo.

En tercer lugar, identificamos a través del autor –Emilio Castejón– el obstáculo que supone que **las mutuas actúen como entidades colaboradoras de la Seguridad Social, muy alejadas de la labor preventiva**. Esta es una diferencia fundamental con los otros sistemas públicos de nuestro entorno europeo.

El modelo vigente de atención a la salud de las personas que trabajan proviene de los años 60 y ha ido asumiendo cambios. El último cambio ha sido en 2015 a través de la [Ley de Mutuas](#) (Ley 35/2014), donde se separa totalmente la labor de la mutua y su gestión económica dependiente de la Seguridad Social, de su sociedad de prevención que pasa a denominarse servicio de prevención ajeno, como cualquier

² Durán López F. *Informe sobre riesgos laborales y su prevención*. Madrid. Presidencia del Gobierno. 2001. Página 269.



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales

otra empresa privada que nunca fue una mutua. Así, las actividades de vigilancia de la salud son realizadas por personal sanitario de los servicios de prevención, que en muy pocos casos crea mecanismos de coordinación y de comunicación con la mutua que gestiona el daño a la salud. Realmente con este modelo es prácticamente imposible realizar bien la labor preventiva, ya que separa totalmente la prevención de la curación, asumiendo la mutua únicamente una labor sanitaria y dejando en manos del servicio de prevención y de la empresa la labor preventiva³.



Según el presupuesto de la Seguridad Social para 2016, el sistema tenía previstos unos ingresos por cotizaciones de accidente de trabajo y enfermedad profesional de 7.526 millones de euros. De ellos se dedican a acciones preventivas a realizar por las mutuas 33 millones de euros, que la Seguridad Social asigna al programa "3436 Higiene y Seguridad en el Trabajo", lo que representa un 0,4% de sus ingresos. En los años 80 del siglo pasado esa cifra se situaba alrededor del 2% de los ingresos.

A título comparativo, en Alemania, en el año 2015, el sistema tuvo unos ingresos de 12.300 millones de euros, de los que 1.122 (un 9%) se dedicaron a acciones preventivas.

Castejón E, 2017.

En definitiva, el contexto que dibujan estos pilares se traduce en una falta de cultura preventiva en la gestión del riesgo en las empresas que no puede dar buenos frutos y que, traducido a nuestra realidad, deja paso a los daños a la salud en la población trabajadora.

Sobre el registro oficial de trastornos musculoesqueléticos de origen laboral

En España, el registro de los trastornos musculoesqueléticos (TME) de origen laboral se realiza en tres sistemas distintos: DELTA, CEPROSS y PANOTRATSS.



El sistema DELTA, en el que figuran los accidentes de trabajo por sobreesfuerzos (según la forma o contacto, código 7).

El sistema CEPROSS, en el que se incluyen las enfermedades profesionales del Grupo 2 provocadas por agentes físicos, entre las que encontramos las letras C a G que se corresponden con las patologías relacionadas con los TME.

El sistema PANOTRATSS, en el que se registran las enfermedades no incluidas en la relación de enfermedades profesionales que contraiga el trabajador y la trabajadora con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución de este, entre las que existe una categoría relativa a enfermedades del aparato locomotor (códigos c, e y n).

³ Jornada técnico-sindical "73 propuestas para mejorar la prevención de riesgos laborales en España" [en línea]. Ed. ISTAS y CCOO. Madrid, 26 de octubre de 2016. Disponible en: <http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=10283> [Consulta: 11 de marzo de 2019].



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales

De entrada, la clasificación y registro no es muy sencilla. Pero, además, el principal problema parece ser la falta de neutralidad en la determinación del daño.

Si nos centramos en términos de siniestralidad y en concreto en los TME nos dejan un “mal sabor de boca”. **El crecimiento al alza del número de TME es evidente año tras año**, más aún si consideramos otras variables determinantes como son **el subregistro de lesiones musculoesqueléticas derivadas o agravadas por el trabajo** que se “camuflan” en muchos casos como enfermedad común o accidente no laboral (contingencias comunes), evitando su reconocimiento como daños derivados del trabajo.

En primera persona

“El aumento de la siniestralidad laboral y de las enfermedades causadas por el trabajo, a pesar del enorme subregistro de estas últimas, son consecuencia del deterioro de las condiciones de trabajo que se experimenta en nuestro país y es una cuestión que debería entrar dentro de las prioridades de la agenda política”

Pedro Linares. Secretario Confederal de Salud Laboral CC.OO.

La importancia de un daño musculoesquelético que no mata

En el caso de los TME es importante contabilizar correctamente no solo su número, sino también su gravedad. En España, **la calificación de la gravedad de un accidente o enfermedad** corresponde al facultativo que atiende a la persona lesionada, que debe hacer constar en el parte médico de baja si las lesiones producidas fueron leves, graves, muy graves o mortales. Posteriormente, la empresa, responsable de cumplimentar el parte de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, traslada la calificación que consta en el parte médico de baja. Como resultado de este procedimiento resulta alarmante la consideración de leve de los TME⁴. Por citar un ejemplo, solo el 0,08% de los accidentes de trabajo en España con baja por sobreesfuerzo (en jornada) durante 2017 fue calificado como grave.



⁴ Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. El dato del mes. Gravedad de los accidentes: no parecen estar todos los que son [en línea]. Erg@nline, nº 134. Abril, 2014. Pág. 2-3. Ed. INSHT, Barcelona. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PERIODICAS/Erga_online/2014/ErgOnline-n134NEW.pdf [Consulta: 11 de marzo de 2019].



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales



“Una alternativa sería el registro de los días de baja, sin establecer una calificación de leve, grave y muy grave a priori, dejando esto para un tratamiento posterior de la duración, en función de estándares preestablecidos de acuerdo, por ejemplo, con los diferentes tipos de lesión”.

Benavides FG y Serra C⁵, 2003

Esta misma consideración se traduce en la importancia que tanto empresas como Administración otorgan a los factores de riesgo laborales que provocan los TME, en su mayoría biomecánicos. Estos factores pasan inadvertidos frente a otros riesgos con consecuencias a la salud calificadas de graves como los atrapamientos, atropellos, choques, caídas a distinto nivel, etc. Sin embargo, son los TME los más numerosos y los registrados con consecuencias más leves.

Capacitación del personal técnico en prevención de riesgos laborales

Para exponer la situación actual sobre la formación del personal técnico en PRL nos basamos en el trabajo *“73 propuestas para mejorar la prevención de riesgos laborales en España”*⁶. Tal y como expone el informe, actualmente para desempeñar funciones de nivel intermedio (definidas en el RD 39/1997) se requiere cursar la formación profesional (FP) a través de la cual se concede el título de Técnico Superior de Prevención de Riesgos Profesionales, conforme al [Real Decreto 1161/2001](#). En el caso de querer desempeñar funciones de nivel superior (también definidas en el RD 39/1997) se requiere contar con una titulación oficial universitaria y cursar una formación mínima acreditada por una universidad, según regula el [Real Decreto 337/2010](#).

El hecho de que la formación del personal técnico intermedio haya pasado de centros reconocidos por la autoridad laboral a centros de FP, ha garantizado, en parte, la calidad de estos profesionales; pero la norma les atribuye unas competencias limitadas, de tal manera que en la práctica se han convertido en *“ayudantes”*, con poco margen de actuación.

A pesar de los cambios en la formación de los técnicos superiores (universitarios), la realidad es que no se han realizado modificaciones de calado en la oferta formativa, ni en su tiempo de dedicación al desarrollo de esta, ni a los contenidos, por lo que sigue siendo una formación excesivamente teórica y muy poco práctica. El aprendizaje práctico parece dejarse en manos de la voluntad de cada técnico y técnica y de sus posibilidades y habilidades personales. Sin embargo, no solo la buena voluntad es suficiente para hacer bien el trabajo y desarrollar con éxito su labor en la empresa.

⁵ Benavides FG, Serra C. “Evaluación de la calidad del sistema de información sobre lesiones por accidentes de trabajo en España” [en línea]. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 2003; 6 (1): 26-30. Disponible en: http://www.archivosdeprevencion.com/view_document.php?tpd=2&i=1307 [Consulta: 11 de marzo de 2019].

⁶ Jornada técnico-sindical “73 propuestas para mejorar la prevención de riesgos laborales en España” [en línea]. Ed. ISTAS y CCOO. Madrid, 26 de octubre de 2016. Disponible en: <http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?Idenlace=10283> [Consulta: 11 de marzo de 2019].



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales



Consideramos que habría que replantearse la necesidad de regular una nueva titulación con la aplicación de nuevos criterios de calidad que supongan el redefinir los objetivos, las competencias y las metodologías a emplear por el personal docente..., para aplicar a los que serán los futuros técnicos y técnicas en prevención de riesgos laborales.

ISTAS y CCOO⁷, 2016

En relación con este tema, en junio de 2017 se publicó el trabajo *Análisis de la formación en PRL en España. Luces y sombras* de Ramón Pérez Merlos⁸, que realiza una revisión en profundidad del sistema de formación actual, destacando muchas de las cuestiones a mejorar en el proceso. Así, el autor se plantea una serie de dudas sobre la capacitación de los servicios de prevención ajenos (SPA) y su personal técnico en prevención de riesgos laborales (TPRL).

¿Están los SPA capacitados para impartir la formación específica a trabajadores y trabajadoras que describe el artículo 19 de la LPRL?

¿El personal TPRL de los SPA está capacitados y tiene conocimiento de los sistemas y procedimientos de trabajo de cada empresa y sector de actividad?

Según el autor, estamos hablando de que el personal técnico del SPA debe saber prácticamente de todo y se pone en duda la existencia de algún SPA que esté capacitado para tanta exigencia.

En definitiva, el resultado de la formación que el personal TPRL de un SPA imparte a la plantilla de sus empresas se basa en cuestiones generales e ineficaces, cuyo contenido queda muy alejado de la realidad de los puestos de trabajo que se desarrollan en la empresa. Muchas veces, las sesiones de formación son meramente informativas y no se profundiza en nada..., sin *feedback*, sin opciones de plantear ideas ni ofrecer respuestas, en definitiva sin utilidad preventiva. Para que esta formación fuera eficaz debe elaborarse un plan de formación específico y consensuar el contenido teórico y práctico del curso con las personas que desarrollan los puestos de trabajo y con su representación legal. Realmente, son ellos y ellas los que conocen sus necesidades formativas y sus condiciones de trabajo.

⁷ Jornada técnico-sindical "73 propuestas para mejorar la prevención de riesgos laborales en España" [en línea]. Ed. ISTAS y CCOO. Madrid, 26 de octubre de 2016. Disponible en: <http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?Idenlace=10283> [Consulta: 11 de marzo de 2019].

⁸ Ramón Pérez Merlos. *Análisis sobre la formación en PRL en España. Luces y sombras* [en línea]. Junio 2017. Patrocinado por ETOSA. Disponible en: <https://diagnosticoprconstruccion.files.wordpress.com/2017/06/libro-formacic3b3n-documento-final-19-6-2017-blog.pdf> [Consulta: 11 de marzo de 2019].



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía
2. Situación de partida
- 3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico**
4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico
5. Consideraciones finales

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

La situación de partida descrita en el apartado 2 de esta guía da pie a la ocurrencia de una serie de errores en la gestión del riesgo ergonómico en las empresas españolas y especialmente en las pymes.

A continuación detallamos 10 errores que destaca la literatura consultada y que emanan de la revisión de evaluaciones de riesgo de puestos de trabajo y de las evaluaciones ergonómicas que nuestra actividad técnico-sindical exige, desde ISTAS. Todos estos errores están interrelacionados y algunos de ellos pueden ser consecuencia de otros, identificados o no. El orden en el que aparece cada error y su numeración no se corresponde con su importancia o relevancia.

En cada uno de estos errores se intercalan testimonios de profesionales en prevención de riesgos laborales participantes en el estudio, enriqueciendo el contenido de cada error identificado y argumentando la situación actual que, según su percepción individual y experiencia profesional, fomenta la inadecuada gestión preventiva del riesgo ergonómico.

- E1. Querer trasladar la responsabilidad empresarial al servicio de prevención ajeno.*
- E2. Identificar los factores de riesgo de un puesto de trabajo sin antes describirlo.*
- E3. Evaluar el riesgo sin considerar las características de las personas expuestas.*
- E4. No identificar la exposición a riesgos ergonómicos en los puestos de trabajo.*
- E5. Valorar de forma inadecuada el nivel de riesgo ergonómico.*
- E6. No realizar evaluaciones de riesgo ergonómicas.*
- E7. Proponer medidas preventivas ineficaces.*
- E8. No realizar el seguimiento y control de la eficacia de las medidas planificadas.*
- E9. No valorar el coste-beneficio de las actividades preventivas.*
- E10. No contar con sus protagonistas en el proceso de mejora de las condiciones de trabajo.*

Error nº 1. Querer trasladar la responsabilidad empresarial al servicio de prevención ajeno

El contexto actual de la empresa española sitúa a los servicios de prevención ajenos (SPA) como la modalidad preventiva por excelencia. Excepto en la gran empresa, los SPA han venido manteniendo o incrementando notablemente su protagonismo en los centros de trabajo. Así ocurre en la microempresa (menos de 10 trabajadores en plantilla), en la que desciende el número de empresas que optan por elegir la figura del trabajador o la trabajadora designada. Solamente en la gran empresa, con más de 500 personas en plantilla, es donde por obligación legal se constituye el servicio de prevención propio o mancomunado.



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

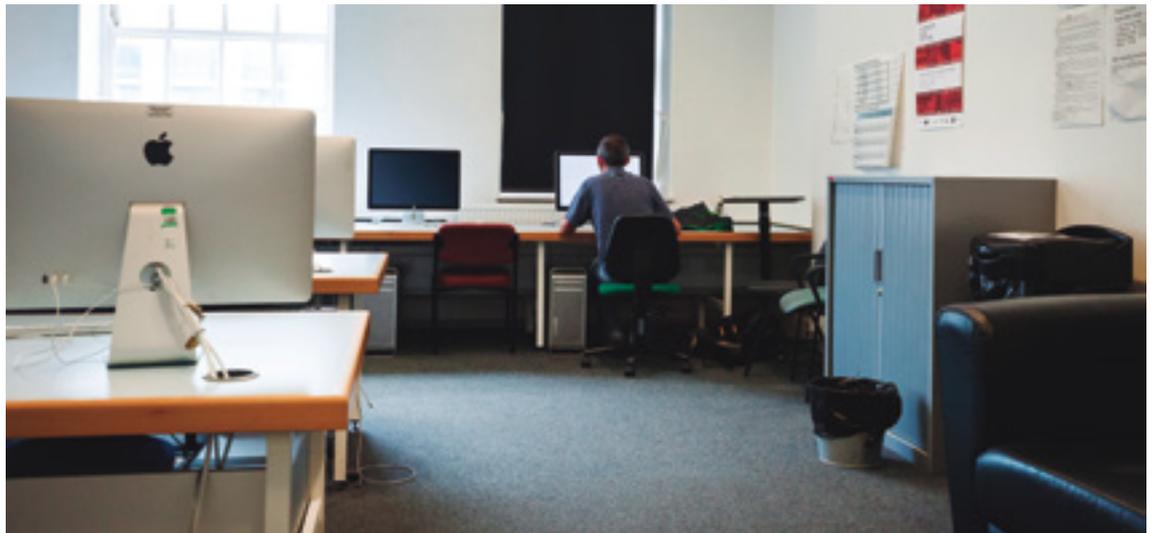
1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales



Según la Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas (ENGE 2009), elaborada y publicada por el INSHT, cerca de tres cuartas partes (72,8%) de las empresas encuestadas habían adoptado el servicio de prevención ajeno como la modalidad organizativa de prevención de riesgos laborales predominante.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 2015

Además, el informe⁹ publicado por el INSHT¹⁰ en 2015 sobre la organización preventiva de las empresas en España viene a afirmar que existe una tendencia en las grandes empresas hacia un modelo mixto, manteniendo sus servicios de prevención propios o mancomunados, pero abriéndose a la colaboración con servicios de prevención ajenos (o con empresas consultoras especializadas) para la realización de actividades concretas, como la vigilancia de la salud y/o la elaboración de estudios detallados en determinadas situaciones de riesgo.

En definitiva, como ya vimos en el apartado 1 de esta guía, las empresas que contratan a un SPA quedan eximidas de la designación de trabajadores o trabajadoras para realizar tareas preventivas. Pero este hecho no debería ser un problema, siempre que la dirección de la empresa asuma su responsabilidad preventiva.

En la mayoría de las empresas, el SPA es el encargado de realizar la identificación previa de los factores de riesgo recomendando medidas para su eliminación, realizar la evaluación de riesgos del puesto de trabajo de todos aquellos riesgos que no se han podido evitar inicialmente y, si procede, desarrollar la evaluación de riesgos ergonómica, recomendando medidas preventivas específicas. Ante esta situación parece que se le concede al SPA un gran protagonismo en materia de prevención en la empresa, lo que hace que nos preguntemos:

⁹ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. *La organización preventiva de las empresas en España: características distintivas frente a otros modelos europeos* [en línea]. INSHT Madrid, diciembre de 2015. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/GENERALIDAD/La%20organizacion%20preventiva.pdf> [Consulta: 11 de marzo de 2019].

¹⁰ En la actualidad se llama Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales

¿Que la empresa contrate al servicio de prevención ajeno le exime de su responsabilidad y obligaciones en materia de prevención?

La empresa, ¿puede quedar al margen?

Tal vez sean muchas las empresas que piensan que sí, pero se equivocan.

En primera persona

“Es un error muy habitual. En ocasiones los empresarios no entienden en qué consiste la prevención y consideran que es un impuesto o un seguro más. Por tanto, si lo pagan, la responsabilidad es del SPA. Esta mentalidad parte de la época en la que las mutuas hacían la prevención gratis”.

Profesional TPRL

La realidad en las empresas parece mostrar una falta de implicación por parte de la dirección de la empresa. En lugar de realizar un trabajo cooperativo entre todas las personas implicadas en la prevención en la empresa –entre la dirección, los cargos intermedios, el personal de prevención de riesgos laborales, los trabajadores y las trabajadoras y su representación legal–, se crea un *“tira y afloja”* que impide la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y genera un sistema de gestión del riesgo ergonómico ineficaz e ineficiente.

En primera persona

“Hay muchas empresas, sobre todo pequeñas, que no diferencian la responsabilidad del SPA y la suya propia. Al estar obligados legalmente a contratarles, con el consiguiente coste económico que supone, piensan que ya están cumpliendo con la legalidad. No saben qué es lo que tienen contratado y cuáles son las actividades preventivas que desarrollará el SPA. En el caso de que el SPA no las realice, tampoco le piden explicaciones”.

Profesional TPRL

Esta falta de implicación se evidencia en la **1ª Encuesta**¹¹ distribuida y cumplimentada en España por 1.000 técnicos y técnicas en prevención de riesgos laborales que fue publicada en 2016. Por ejemplo, ante la pregunta: *¿Qué opinas de la rentabilidad de la prevención de riesgos laborales (PRL) dentro del mercado?*, el 72% de los encuestados responde que las empresas buscan el mero cumplimiento normativo, sin reconocer el valor del servicio que le presta la prevención de riesgos laborales. Menos del 6% se muestra en contra de esta idea, mientras que el 22% restante opta por una posición intermedia.

Una de las causas a las que se puede atribuir tanto la falta de cultura preventiva como de integración de la PRL, puede ser el bajo coste actual de la gestión de la PRL, según el 74,7% de los encuestados.

En este sentido, el 74,2% de los técnicos encuestados se muestra favorable a la re-

¹¹ Sánchez-Herrera Bautista-Cámara, IS y colaboradores. 1ª Encuesta en España a Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales [en línea]. Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral (AESPAL) y Consejo General de Seguridad y Salud en el Trabajo (CGSSL), 2016. Disponible en: <https://www.aepsal.com/wp-content/uploads/2017/04/1%C2%AA-Encuesta-en-Espa%C3%B1a-a-TPRL.pdf> [Consulta: 11 de marzo de 2019].



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

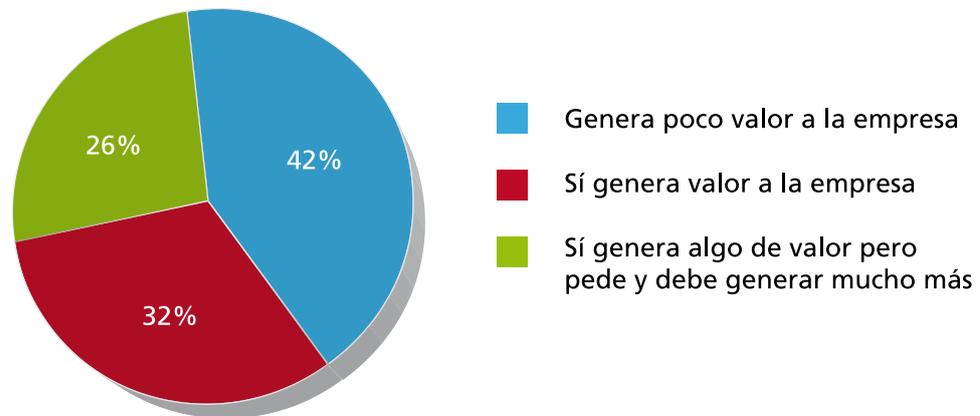
5. Consideraciones finales

gulación del mercado de la gestión de la PRL, estableciendo unos mínimos por igual en la prestación de servicios a las empresas.

En cambio, la respuesta se divide cuando se les pregunta si la gestión de la prevención de riesgos laborales actual genera o no valor a las empresas. Así lo vemos en la figura 3, donde el 42% de las personas encuestadas considera que la gestión de la prevención de riesgos laborales, tal y como se presta a día de hoy, genera poco valor a la empresa.

Figura 3.

Respuesta sobre el valor para la empresa de la actual gestión de la PRL, según la 1ª Encuesta Española a TPRL



En la encuesta destacan los bajos niveles de comunicación e implicación de las personas afectadas y la excesiva burocratización del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales y su ineficacia. La figura 4 muestra algunas de las causas que según las encuestas provocan estos bajos niveles.

Figura 4.

Posibles causas de la falta de implicación. Elaboración propia a partir de la información facilitada por la 1ª Encuesta de España a TPRL (2016)

Falta de implicación de la dirección de la empresa.

Causas:

- Falta de conocimiento (por lo que se requiere mayor formación de la gerencia).
- Inexistente relación entre la prevención de riesgos laborales y los intereses económicos de la empresa.
- La actual gestión no facilita una correcta comunicación con la dirección, pues se hablan lenguajes distintos, unos basados en el cumplimiento legislativo y otro en el beneficio económico.



Falta de implicación de la plantilla. Causas:

- Inadecuada e inexistente consulta y participación, que impide que intervenga en la toma de decisiones.
- La información que se le traslada es ineficaz.





¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales

En definitiva, según concluye la 1ª Encuesta en España a TPRL, *“la base de la eficacia de un sistema de gestión se basa en el liderazgo del sistema por parte de la gerencia y en una participación activa por parte de los trabajadores”*.

De la misma manera concluye en su trabajo¹² el Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales, calificando la gestión de los riesgos de insuficiente en la gran mayoría de las empresas visitadas.

En primera persona

“Es imposible que un servicio de prevención ajeno pueda llegar a desarrollar una buena gestión del riesgo en las empresas, esa además no es su labor. La dirección de la empresa debe asumir su responsabilidad y, si no lo entiende, lo primero sería recibir la formación necesaria para poder realizar con éxito sus funciones y asumir sus competencias”.

Profesional TPRL

Para la mejora de la gestión preventiva en la empresa es preciso que la dirección de la empresa se comprometa y asuma su responsabilidad de mejora, facilitando los canales de comunicación y participación con los trabajadores y las trabajadoras y su representación legal en el desarrollo de una labor preventiva y colaborativa. El personal técnico en prevención de riesgos laborales –sea propio o ajeno– es un elemento más en la gestión del riesgo, pero no es ni debe ser el protagonista y salvador de la salud laboral en la empresa.

Error nº 2. Identificar los factores de riesgo de un puesto de trabajo sin antes describirlo

En la mayoría de ocasiones, la identificación de factores de riesgo de un puesto de trabajo no viene precedida de una descripción de dicho puesto y de sus condiciones, y cuando sí existe, es general y muy superficial. De las opiniones y testimonios que nos han trasladado las personas participantes en este estudio, este error es el valorado como el más grave en la gestión preventiva del riesgo ergonómico en la empresa.

En primera persona

“La información basada solo en la observación es insuficiente”.
“Es un auténtico absurdo, no cabe una valoración objetiva sin antes conocer las condiciones de trabajo”.
“No se puede hacer prevención desde la oficina”.

“Se identifican factores de riesgo ergonómicos de forma genérica y se duplican en todos los puestos con independencia de sus condiciones”.
“En muchas ocasiones, lo que se intenta es hacerlo más rápido, porque tener en cuenta todas las tareas, entorno, etc., implica mucho más tiempo y trabajo”.

Profesionales TPRL

¹² Tomás Sancho Figueroa y Mónica Gonzalo Terente. *Ergonomía “aplicada”. Gestión de la prevención de los TME* [en línea]. Ed. Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales. Gobierno del Principado de Asturias, Consejería de Empleo, Industria y Turismo. 2016. Disponible en: <http://www.iaprl.org/blog/ergonomia-aplicada-gestion-de-la-prevencion-de-los-tme/> [Consulta: 11 de marzo de 2019].



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales



Para la elaboración de una descripción detallada no es suficiente con la información que, según la mayoría de los informes de evaluación, ha proporcionado algún cargo intermedio en la empresa. Es preciso emplear técnicas participativas que cuenten con la opinión y puntos de vista de los cargos intermedios, pero también de los trabajadores y trabajadoras que desempeñan la actividad a analizar (y su representación legal). La descripción real del puesto de trabajo debe ser fruto del consenso y puesta en común de todas las personas implicadas, de lo contrario es muy probable que se parta de información sesgada, de la que solo se pueden obtener resultados irreales. Es preciso que esta información sea lo más representativa posible de la realidad que vive el colectivo de personas del puesto a analizar.

En primera persona

“ Toda esta información debe recopilarse en el comité de seguridad y salud, de manera que los datos a incluir en el estudio ergonómico sean claros, reales, consensuados y representativos de la realidad en el puesto de trabajo ”.

“ Muchas veces, las evaluaciones de riesgos no describen las tareas reales, ya que se hacen sin la participación de los trabajadores... y en muchas ocasiones son corta y pegas ”.

Profesionales TPRL

También la información disponible en la empresa será muy útil en la descripción, como por ejemplo el organigrama, los horarios, los sistemas de promoción, las rotaciones, las características de la plantilla, los datos de siniestralidad laboral y absentismo, las actas del comité de seguridad y salud (y del comité de empresa), los aspectos de producción, las quejas del personal y las solicitudes de cambio de puesto de trabajo, etc.



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales



En muchas ocasiones, en los informes de evaluación se menciona que el delegado o la delegada de prevención acompañaron al personal técnico en prevención de riesgos laborales en la visita a la empresa. Aunque en un primer momento podemos pensar que es correcto, es importante no confundir el hecho de acompañar con la obligación legal de hacerles partícipes de la toma de datos.

El delegado de prevención pudo estar presente en la toma de datos y no ser informado ni consultado en ningún momento, es decir que no participó. Por esta razón es preciso exponer en qué consistió su participación.

Las deficiencias a las que nos lleva la falta de consenso en la descripción previa del puesto y de sus condiciones de trabajo son muchísimas. Veamos algunos ejemplos de deficiencias en la gestión.

No identificar el tiempo real durante el que se realiza cada una de las tareas a evaluar en el puesto de trabajo.

Observar tareas de forma aislada

Sin considerar la exposición a otros factores de riesgo ergonómicos o a los mismos, a los que se exponen en el desarrollo de otras tareas en la jornada laboral y que afectan a las mismas zonas corporales.

No considerar las diferencias de condiciones de trabajo entre turnos

Si existen diferencias organizativas, como por ejemplo de ritmo de trabajo o incluso los pesos manipulados, habría que considerar la observación de cada turno.

No tener en cuenta situaciones habituales como el paro por avería o mal funcionamiento de las máquinas

Por ejemplo, que un mismo trabajador tenga que atender dos máquinas porque sus compañeros tienen que ir a reparar otra averiada. Si esto pasa habitualmente, es una situación cotidiana que hay que tener en cuenta necesariamente en la identificación de riesgos.

Incluso la [Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo](#)¹³ afirma que cuando se realizan evaluaciones de riesgo superficiales, se pasan por alto tareas habituales consideradas secundarias (no rutinarias), por ejemplo las relacionadas con el mantenimiento o la limpieza del espacio de trabajo, o todas aquellas que se desarrollan en zonas comunes, áreas exteriores o locales o almacenes en los que habitualmente circulan pocas personas. También estas tareas han de ser evaluadas.

¹³ Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Common errors in the risk assessment process [en línea]. 2008. 9P. Serie e-facts (número 32). <https://osha.europa.eu/en/publications/e-facts/e-fact32/view> [Consulta: 11 de marzo de 2019].



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales



El contenido de la descripción del puesto de trabajo y sus condiciones responderá básicamente a las siguientes cuestiones:

- *¿Cuántos trabajadores y trabajadoras desarrollan este puesto de trabajo?*
- *¿Qué características individuales y laborales tienen? Siempre que dicho factor individual o laboral pueda afectar al desarrollo de la tarea y sus condiciones ergonómicas.*
- *¿Qué hacen?*
- *¿Por qué lo hacen?*
- *¿Cómo y con qué lo hacen?*
- *¿Dónde, cuándo y durante cuánto tiempo lo hacen?*
- *¿Qué implica lo que hacen en el proceso?*

ISTAS¹⁴, 2015

Es muy probable que el tiempo que dedica el personal técnico en prevención de riesgos laborales a la elaboración de documentos y papeleos que exige el sistema de gestión sea excesivo (en muchos casos, más de un 50% del tiempo del personal técnico, según los resultados de la 1ª Encuesta en España). Esta situación impide que pueda tener una mayor presencia física en la empresa, por ejemplo para recabar la información pertinente en la toma de datos y la descripción detallada del puesto y sus condiciones. Sin embargo, se deben cumplir las exigencias burocráticas y también las exigencias informativas para la toma de datos completa y de calidad, por lo que es preciso dotar y disponer de suficiente tiempo para todas las funciones, y no restar de unas la dedicación de las otras.

Probablemente se deba valorar el total de horas contratadas a nivel técnico con el servicio de prevención ajeno, y si se trata de personal propio de la empresa habrá que valorar el tiempo y los recursos existentes para adecuarlos a las necesidades reales que requiere el sistema de gestión. Al fin y al cabo, la empresa debe cumplir con todas sus obligaciones legales en materia de prevención, sin menoscabo de unas en beneficio de otras. Tener una evaluación con una información irreal de nada sirve. Veamos qué nos cuentan los y las profesionales en prevención participantes en el estudio.

En primera persona

“El escaso tiempo del que dispone el personal técnico para hacer la toma de datos en el puesto, la falta de apoyos y de interés de la dirección de la empresa por la prevención..., entre otras muchas cuestiones, suele llevar a realizar una deficiente identificación de los factores de riesgo”.

“Si se observa a una persona en el desarrollo de una tarea, sin conocer el conjunto de tareas que realiza en la jornada y sin tener en cuenta la organización del trabajo, el espacio que ocupa, el entorno, ni siquiera las características físicas de las distintas personas que realizan ese trabajo..., es imposible obtener una identificación real y representativa de sus condiciones de trabajo”.

“En todas las disciplinas hay que contextualizar las evaluaciones, pero en ergonomía, y en especial cuando se evalúa carga de trabajo, es fundamental describir las tareas, entorno, etc.; en definitiva, las condiciones de trabajo. En ocasiones se puede encontrar puestos similares desarrollados en entornos y condiciones diferentes cuya valoración del riesgo pueda ser completamente dispar”.

Profesionales TPRL

¹⁴ Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Identificación y evaluación de los factores de riesgo ergonómicos. Pasos a seguir en la mejora de las condiciones de trabajo [en línea]. Ed. ISTAS Valencia, 2015. Disponible en: <http://istas.net/web/cajah/Guiametodos.pdf> [Consulta: 11 de marzo de 2019].



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía
2. Situación de partida
- 3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico**
4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico
5. Consideraciones finales

Error nº 3. Evaluar el riesgo sin considerar las características de las personas expuestas

En el error nº 2 hemos visto lo inusual que resulta encontrar una evaluación de riesgos en la que se describan las condiciones de trabajo del puesto a analizar, pero todavía parece más raro encontrar una evaluación de riesgos que considere las características de las personas que lo desarrollan.

A nivel ergonómico se da una serie de variables individuales que pueden influir en la mayor o menor exposición a factores de riesgo y en la producción de daños a la salud por trastornos musculoesqueléticos (TME), por ejemplo la edad y el sexo, la formación, la antigüedad y la experiencia en el puesto y las características físicas y dimensiones corporales (antropométricas).



Lo que se hace habitualmente es que, cuando se realiza la toma de datos de una tarea concreta, se observa únicamente a una persona durante un tiempo muy limitado. Esta persona es elegida, por lo general, sin ningún criterio y fruto del azar. Esto es un error que va en contra del principio que persigue la ergonomía laboral: *“Adaptar el trabajo a la persona”*..., y entonces, ¿a qué persona? ¿a la más alta, a la más baja, a la mediana?, ¿o solo a la que se observó el día de la visita?

En primera persona

“Las evaluaciones evalúan el puesto (espacio físico) sin tener en cuenta a la persona que lo desarrolla”.

“¿Cómo se va a adaptar el puesto a la persona, si no se considera a la persona?”

“Actualmente, el mal más grave de la prevención son las evaluaciones tipo”.

Profesionales TPRL

Lo primero es que la persona a observar durante la visita probablemente no pueda ser solo una. Si la idea es que sea alguien representativo del colectivo, parece prácticamente imposible que pueda existir tanta homogeneidad como para que una sola persona sea representativa de todo el grupo. Por ejemplo, si en el puesto de trabajo de envasado de preparados cárnicos solo hay mujeres, de 25 a 35 años, de altura comprendida entre 160 y 165 cm y de peso entre 55 y 63 kg, tal vez fuera posible elegir solo a una de ellas como representativa. En cualquier otra situación heterogénea no sería posible.



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales



Para la toma de datos es preciso seleccionar a un trabajador, a una trabajadora o a varias personas que sean representativas del colectivo en cuanto a sus medidas antropométricas (dimensiones corporales). Si existe mucha variedad entre ellas, se podrían analizar, por ejemplo, tres grupos o tramos distintos que se correspondan con la mayoría, con las personas más altas y con las más bajas.

Lo peor de esta situación es que el informe de evaluación ni siquiera menciona las características del grupo de personas que desarrollan el puesto analizado. Este hecho dificulta considerablemente el reconocimiento de la exposición al riesgo y de sus consecuencias a la salud, además de impedir el desarrollo de una vigilancia de la salud específica según los riesgos identificados.

En primera persona

*“La mayoría de metodologías de evaluación ergonómica no contempla estos aspectos. Se realiza una evaluación del puesto de trabajo y luego es el técnico el que debe completar en su informe si existen factores que pueden incrementar el riesgo obtenido, pero no es posible su cuantificación”.
“Las metodologías actuales de evaluación ergonómica no suelen contemplar las características individuales de las personas expuestas. Esta información se suele tratar a criterio técnico... en la propuesta de medidas y en el rediseño del puesto de trabajo”.
Profesionales TPRL*

Además, es necesario mencionar la inexistente consideración de las diferencias según sexo y edad. Los jóvenes, mayores de 55 años y las mujeres (estas últimas, principalmente, por las desigualdades de género) son los tres **colectivos más vulnerables frente a los trastornos musculoesqueléticos**¹⁵. Incluso la **Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo**¹⁶ identifica entre los principales errores observados a nivel europeo el no incluir a grupos de personas que pueden presentar riesgos particulares, identificando entre ellos a las personas de más edad, a las mujeres (en este caso, solo en situación de embarazo) y a las personas con alguna discapacidad. Estos colectivos pueden ser más vulnerables en situación de riesgo que otros o verse expuestos a riesgos adicionales, por lo que es necesario considerar sus características particulares.

En primera persona

*“También la edad va a influir, los años acumulados desarrollando las mismas tareas pesan y dan lugar a trastornos musculoesqueléticos por exposición prolongada”.
“El sexo también influye en la producción de determinados TME y las desigualdades de género, asignando a la mujer las tareas de cuidados a personas y las tareas más repetitivas”.
“Hay una tendencia a creer que con la edad ciertas patologías son normales, aunque la realidad es que estas patologías están causadas por la exposición prolongada a riesgos laborales”.
Profesionales TPRL*

¹⁵ Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. *La prevención de riesgos laborales y los trastornos musculoesqueléticos. Colectivos de especial vulnerabilidad: mujeres, jóvenes, trabajadores y trabajadoras de 55 años y más* [en línea]. Ed. ISTAS, 2016. <http://istas.net/web/cajah/Guia%20TME.pdf> [Consulta: 11 de marzo de 2019].

¹⁶ Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. *Common errors in the risk assessment process* [en línea]. 2008. 9P. Serie e-facts (número 32). <https://osha.europa.eu/en/publications/e-facts/e-fact32/view> [Consulta: 11 de marzo de 2019].



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales



Existe la idea generalizada de achacar a la inexperiencia laboral en las personas jóvenes, al envejecimiento natural del colectivo de más edad, a las exigencias familiares y domésticas, y su condición biológica en la mujer, la ocurrencia de cualquier daño a la salud como causa principal de todos sus males. Es así como se visualiza en muchas ocasiones, por ejemplo, cuando un trabajador peón de almacén de 19 años levanta una carga de 24 kg sin flexionar las rodillas y pierde el equilibrio golpeándose la rodilla, o cuando una trabajadora de 56 años que cuida a personas enfermas desde hace más de 25, sufre de la espalda al tener que movilizar a otra persona más. Sin duda, una lógica muy poco razonada desde el punto de vista preventivo. También es conocido el argumento de recurrir a la implacable crisis económica, cuya inadecuada gestión nos ha llevado al desempleo y precariedad laboral, al aumento de la edad de jubilación, obstaculizando la jubilación anticipada, etc.; utilizándose, además, como excusa para no actuar en la mejora de las condiciones de trabajo en la empresa. Pero no debemos permitir que la crisis que vivimos impida la promoción de acciones preventivas que consideren la edad y las desigualdades de género. La evaluación de riesgos laborales y estudios específicos, la planificación y la ejecución de medidas preventivas deben tener en cuenta especialmente a los colectivos más vulnerables según la edad (jóvenes y 55 años y más) y según sexo, aunque hoy en día no está siendo efectiva, tal y como confirman los datos de siniestralidad laboral.

ISTAS¹⁷, 2016

Error nº 4. No identificar la exposición a riesgos ergonómicos en los puestos de trabajo

Con independencia de quién realice la identificación y evaluación de los riesgos laborales, es obligación de la empresa su correcta identificación, análisis y eliminación de los riesgos. Este punto de partida nos hace plantearnos las siguientes cuestiones:

¿Qué pasa con la identificación inicial del riesgo ergonómico?

¿Qué riesgos ergonómicos encontramos en las evaluaciones?

En respuesta a estas preguntas utilizamos –junto a nuestra propia experiencia profesional– las conclusiones a las que llega el Instituto Asturiano en Prevención de Riesgos Laborales¹⁸ (IAPRL) en su trabajo *Ergonomía aplicada. Gestión preventiva de los TME*, con las cuales coincidimos. Tras la visita a las empresas y revisión de evaluaciones de riesgo han detectado dos deficiencias de gran calado en la gestión del riesgo ergonómico, tal y como muestra la figura 5.

¹⁷ Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. *La prevención de riesgos laborales y los trastornos musculoesqueléticos. Colectivos de especial vulnerabilidad: mujeres, jóvenes, trabajadores y trabajadoras de 55 años y más* [en línea]. Ed. ISTAS, 2016. <http://istas.net/web/cajah/Guia%20TME.pdf> [Consulta: 11 de marzo de 2019].

¹⁸ Tomás Sancho Figueroa y Mónica Gonzalo Terente. *Ergonomía aplicada. Gestión de la prevención de los TME* [en línea]. Ed. Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales. Gobierno del Principado de Asturias, Consejería de Empleo, Industria y Turismo. 2016. Disponible en: <http://www.iaprl.org/blog/ergonomia-aplicada-gestion-de-la-prevencion-de-los-tme/> [Consulta: 11 de marzo de 2019].



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

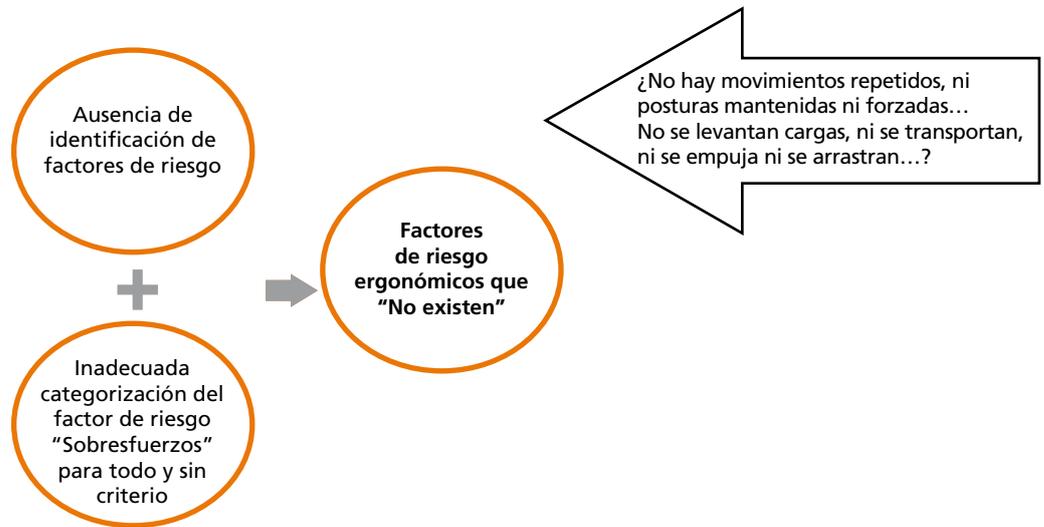
2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

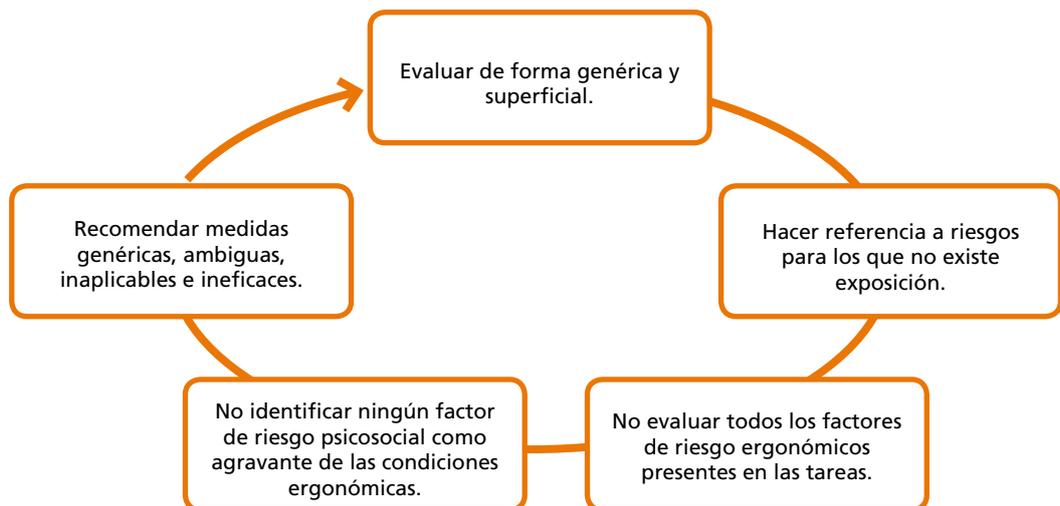
5. Consideraciones finales

Figura 5. Deficiencias en la identificación del riesgo ergonómico



También el estudio publicado por ISTAS en 2018 *Asistencia en residencias: un trabajo con altas exigencias físicas y posturales*¹⁹, en su folleto sobre "La gestión preventiva en las empresas" se mencionan claramente estas mismas deficiencias en la identificación y evaluación del riesgo ergonómico, detectando algunas de las causas principales que las provocan, que incluimos en la figura 6, en su mayoría fruto del "corta y pega".

Figura 6. Causas principales de las deficiencias en las evaluaciones de riesgo ergonómico



¹⁹ Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. *Asistencia en residencias: un trabajo con altas exigencias físicas y posturales* [en línea]. Folleto 3: "La gestión preventiva en las empresas". ISTAS, 2018. Disponible en: <https://istas.net/noticias/asistencia-en-residencias-un-trabajo-con-altas-exigencias-fisicas-y-posturales-materiales> [Consulta: 11 de marzo de 2019].



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales

Las deficiencias y las causas principales son tema de debate en muchos foros. Incluso los testimonios de las personas participantes en este estudio identifican este error como uno de los más importantes y que más afecta a la gestión del riesgo ergonómico en las empresas.

En primera persona

“El problema que puede suponer externalizar la realización de la evaluación de riesgos es que los servicios ajenos a veces pueden tender a simplificar la evaluación, en ocasiones incluso hasta el punto de no realizar un trabajo de campo”.

“Pocos, por no decir ningún puesto, se libran de tener factores de riesgo ergonómicos”.

“Se suele evaluar con la tarea controlada, simulando el proceso, pero nunca en las condiciones reales en las que se trabaja...”

“Es muy común hablar de sobreesfuerzos y habría que desterrar ese concepto, que es un cajón de sastre”.

“Me ha ocurrido en alguna ocasión que la empresa dice que ha hecho la evaluación de riesgos ergonómicos y lo único que ha evaluado es la manipulación de cargas –en el sector de limpieza–, con lo que ni las posturas forzadas ni los movimientos repetitivos existen”.

“En algunos casos, ni los inspectores de Trabajo lo consideran necesario y entienden que si no se trata de objetos muy pesados o voluminosos, no hace falta evaluar”.

Profesionales TPRL

Parece ser habitual que las evaluaciones no contengan ninguna identificación previa de factores ergonómicos, y mucho menos a los psicosociales (organización del trabajo: ritmos, horarios, turnos, pausas y descansos, rotaciones de tareas, etc.), directamente relacionados con la producción de trastornos musculoesqueléticos (TME). Se pasan por alto y *“los hacen invisibles”*. Además, el considerar por igual los riesgos asociados a posturas forzadas y a movimientos repetidos de miembros superiores, como si se tratasen de un mismo riesgo, es un error a nivel técnico importante. Ni siquiera los sobreesfuerzos son un factor de riesgo.

En primera persona

“La no identificación de la presencia de riesgos ergonómicos en los puestos de trabajo ha provocado que actualmente los TME sean la principal causa de baja laboral en nuestro país”.

“La evaluación de riesgos es un traje a medida que se debe adaptar a cada empresa y a sus riesgos específicos asociados”.

Profesionales TPRL

Según la [Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo](#)²⁰, cuando se realizan evaluaciones de riesgo superficiales, el foco de atención se pone en los riesgos más evidentes y no se piensa en los que producirán daños a la salud a más largo plazo como, por ejemplo, los ergonómicos y psicosociales. Definitivamente son ignorados. Entre los principales errores observados a nivel europeo en la identificación

²⁰ Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. *Common errors in the risk assessment process* [en línea]. 2008. 9P. Serie e-facts (número 32). <https://osha.europa.eu/en/publications/e-facts/e-fact32/view> [Consulta: 11 de marzo de 2019].



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales

de riesgos en las evaluaciones destaca, como muestra la figura 7, la no valoración de los siguientes factores de riesgo, todos ellos importantes agravantes y potenciadores de las consecuencias en la salud musculoesquelética.

Figura 7. Otros factores de riesgo que agravan los TME. Elaboración propia a partir de la información de la Agencia Europea.



En definitiva, no estamos hablando solo de la no consideración del riesgo ergonómico en las evaluaciones, derivado del levantamiento de cargas, de su transporte, empuje y/o arrastre, de las posturas forzadas y mantenidas o de los movimientos repetitivos, sino que, además, no se están identificando y relacionando todas aquellas exposiciones a riesgos que agravan considerablemente las condiciones ergonómicas y la producción de TME, como las mencionadas por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y todas las derivadas de una inadecuada organización del trabajo, ¿o es que alguien sigue dudando de que la distribución y duración de las tareas en la jornada, de los tiempos de descanso y pausas, de los ritmos de trabajo..., agravan las posturas, su repetición y las veces que se levanta una carga o la velocidad con la que se realiza la tarea?





¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

- 1. Presentación de la guía
- 2. Situación de partida
- 3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico**
- 4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico
- 5. Consideraciones finales

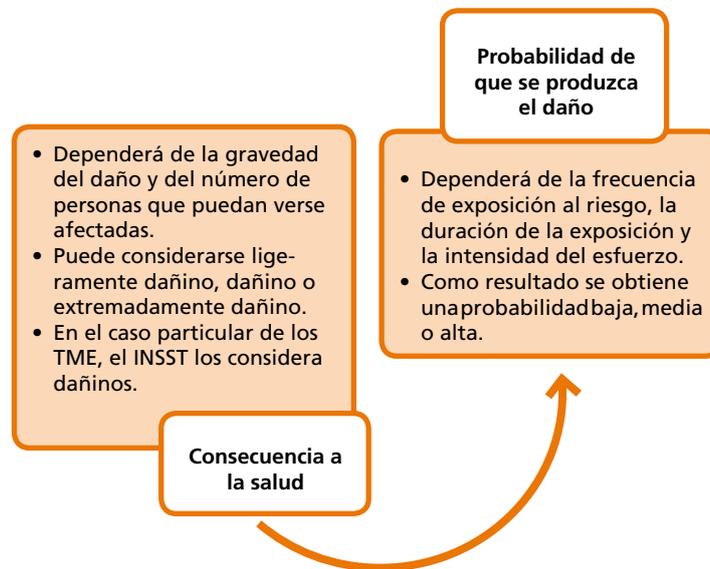
Error nº 5. Valorar de forma inadecuada el nivel de riesgo ergonómico

Actualmente, la estimación del riesgo forma parte de la evaluación del puesto, y su mayor o menor importancia va a depender fundamentalmente de una serie de criterios a considerar por el personal técnico del servicio de prevención.

Todas las evaluaciones de riesgo del puesto analizadas y revisadas durante nuestra actividad técnico-sindical en ISTAS se basan en estos criterios. Dichos criterios forman parte del *modelo simplificado* publicado en 1996 por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo²¹ (INSHT), actualmente totalmente desfasado y desactualizado. Es el método que se ha utilizado, y aún se utiliza, de forma más generalizada por una amplia mayoría de empresas y de servicios de prevención ajenos. Este método se aplica indistintamente para riesgos de seguridad, higiene y de ergonomía e incluso, en muchas ocasiones, para valorar el nivel de riesgo por exposición a factores psicosociales, algo intolerable.

Este método emplea una tabla de doble entrada que, por un lado, valora la consecuencia a la salud (severidad o gravedad) y, por otro, la probabilidad de que se produzca el daño a la salud, como vemos en la figura 8. Estima el nivel del riesgo en cinco categorías, a partir de tres niveles de probabilidad de que ocurra el daño, y tres niveles de severidad.

Figura 8. Criterios técnicos en la valoración del riesgo ergonómico, según la tabla binaria del INSHT



²¹ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. *Evaluación de riesgos laborales* [en línea]. Ed. INSHT, 1996. Incluye el método simplificado (o tabla binaria) utilizado también a nivel ergonómico, todavía aplicado a día de hoy. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Ficheros/Evaluacion_riesgos.pdf [Consulta: 11 de marzo de 2019].



¿Por qué esta guía y esta temática?

Veamos la tabla empleada por el INSHT y la estimación del riesgo ergonómico que se debería obtener.

Índice

- 1. Presentación de la guía
- 2. Situación de partida
- 3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico**
- 4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico
- 5. Consideraciones finales

Niveles de riesgo

		Consecuencias		
		Ligeramente dañino LD	Dañino D	Extremadamente dañino ED
Probabili- dad	Baja B	Riesgo trivial T	Riesgo tolerable TO	Riesgo Moderado MO
	Media M	Riesgo tolerable TO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Importante I
	Alta A	Riesgo Moderado MO	Riesgo Importante I	Riesgo Intolerable IN

Según los resultados de las evaluaciones de riesgo analizadas y revisadas, los riesgos ergonómicos son calificados en su inmensa mayoría como riesgos “tolerables” o “moderados”. ¿Pero cómo es posible? Veamos qué nos cuentan los y las profesionales en PRL que han participado en el estudio.

En primera persona

“Esta forma de valoración, aunque rápida, es tremendamente subjetiva y podemos obtener resultados muy diferentes en función del técnico que realice la valoración. Las metodologías objetivas son mucho mejores pero, claro, el tiempo necesario para realizar una evaluación es considerablemente mayor y los técnicos de los servicios de prevención ajenos que llevan muchas empresas, y de más de una especialidad, no pueden en muchas ocasiones permitirse realizar este tipo de evaluaciones más objetivas”.

“La subjetividad, las prisas, la falta de formación y de información sobre las tareas que se pretenden evaluar, conducen casi siempre a una subvaloración del riesgo”.

“Esto es un error habitual. Lo peor es que a veces te lo encuentras en casos tan claros como en puestos de trabajo de ayuda a domicilio en los que una trabajadora tiene que movilizar a una persona que pesa 90 kg..., y se califica el riesgo en la movilización como trivial. Se ha evolucionado muy poco en este tema”.

Profesionales TPRL



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales



A modo de ejemplo, citamos una revista sobre riesgos ergonómicos del personal de seguridad privada publicada por ISTAS en 2018 *Sentado, caminando o todo el día de pie*, la cual incorpora un artículo –“Y la empresa, ¿qué hace para mejorar tus condiciones de trabajo?” (página 13)– que expone el resultado del análisis de evaluaciones de riesgo en dicha actividad. Concluye en que en el mejor de los casos, en el que se identifica el riesgo postural por estar “de plantón”, se califica como tolerable y no lleva asociada ninguna medida preventiva. Los riesgos ergonómicos específicos del puesto de vigilante de seguridad no se reflejan en la evaluación... Así lo expone un miembro de la sección sindical del sector cuando dice que: “Se pone algo fijo para todos, un corta y pega, y eso no se puede hacer. Si tienes un servicio nuevo, el puesto de vigilante de seguridad se debe analizar de manera específica y esto, hoy en día, no se hace ni en las empresas grandes”.

ISTAS²², 2018

La misma situación expuesta en la experiencia anterior, la vemos reflejada en las evaluaciones de riesgos del puesto de trabajo de cualquier sector de actividad empresarial. El Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL) dedica en su publicación *Ergonomía aplicada. Gestión preventiva de los TME* una parte importante a hablar de este error en la gestión del riesgo ergonómico en las empresas. Veamos a continuación un ejemplo práctico incluido en el estudio.



En el puesto de trabajo de “soldadura de cátodo de aluminio en robot”, en la evaluación de riesgos vienen identificados los riesgos de “sobresfuerzos por postura inadecuada o forzada” y “sobresfuerzos por manipulación manual de cargas”, valorados ambos como “tolerables”. El día de la visita, el trabajador que ocupaba este puesto estaba preparando láminas de aluminio para luego soldarlas, tarea que iba a realizar durante toda la jornada. Para ello, el trabajador la cogía con ambas manos del palé donde estaban dispuestas y la colocaba en la máquina rayadora. Cada lámina pesaba unos 10 kg, el palé de donde las cogía estaba ubicado a unos 75 cm de altura y a continuación de la máquina. El trabajador depositaba la misma sobre la máquina. La lámina ya preparada salía por el otro lado de la rayadora. El trabajador la volvía a coger con ambas manos y la depositaba en un palé ubicado a nivel del suelo y dispuesto delante de la máquina, teniendo que girar el cuerpo, caminar dos pasos y depositarla a nivel del suelo. El trabajador preparaba 60 piezas a la hora, cada pieza tenía que manipularla en dos ocasiones y estaba prevista la preparación de 590 piezas durante la jornada. A la vista de la descripción de esta tarea: ¿Se considera acertada la valoración de “tolerable” sin más explicación?

Téngase en cuenta que esto es muy habitual, por no decir generalizado. Calificaciones de tolerable y moderado sin explicación alguna, cuando se valoran tareas o procedimientos en los que resulta bastante evidente que la calificación admite dudas razonables; por lo menos, ante el conocimiento experto de un técnico de prevención.

IAPRL²³, 2016

²² María José Sevilla Zapater y colaboradores. *Sentado, caminando o todo el día de pie* [en línea]. Revista sobre riesgos ergonómicos del personal de seguridad privada. Ed. ISTAS, junio 2018. <https://istas.net/noticias/sentado-caminando-o-todo-el-dia-de-pie> [Consulta: 11 de marzo de 2019].

²³ Tomás Sancho Figueroa y Mónica Gonzalo Terente. *Ergonomía aplicada. Gestión de la prevención de los TME* [en línea]. Ed. Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales. Gobierno del Principado de Asturias, Consejería de Empleo, Industria y Turismo. 2016. Disponible en: <http://www.iaprl.org/blog/ergonomia-aplicada-gestion-de-la-prevencion-de-los-tme/> [Consulta: 11 de marzo de 2019].



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales

El nivel de riesgo resultante permite, entre otras cuestiones, priorizar las medidas preventivas a implantar por la empresa para eliminar o reducir los riesgos. Del mismo modo detecta la necesidad de realizar evaluaciones específicas posteriores para conocer con exactitud la magnitud del riesgo y actuar en consecuencia. Las actuaciones que llevar a cabo en cada caso en función del nivel de riesgo son las siguientes:

Riesgo	Acción y temporización
Trivial (T)	No se requiere acción específica.
Tolerable (TO)	No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.
Moderado (MO)	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un periodo determinado. Cuando el riesgo moderado está asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.
Importante (I)	No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.
Intolerable (IN)	No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo.

Sin embargo, como hemos comentado, que actualmente se aplique este método simplificado no quiere decir que se deba aplicar ni que sea bueno. Además, cada servicio de prevención parece adoptar una variante de esta tabla, y sin ningún criterio –al menos informado– la cambian, la amplían y redefinen los niveles de acción y las categorías de riesgo. Realmente, este método solo sirve como mucho para valorar el nivel de riesgo en seguridad laboral. No sirve para valorar la exposición a factores de riesgos ergonómicos, ni higiénicos ni, mucho menos, psicosociales. Estos criterios subjetivos aplicados por el personal técnico en prevención de riesgos laborales no aportan fiabilidad ni coherencia en los resultados de valoración y no podemos darlos por válidos. En su lugar deben emplearse métodos de identificación y evaluación sencilla que incorporen criterios objetivos –iguales, con independencia de quien los aplique– como, por ejemplo, si la altura de depósito de una carga es de más de 175 cm desde el suelo, el riesgo es intolerable, y que, además, sean criterios específicos de cada área o disciplina en salud laboral –en nuestro caso, en ergonomía–.



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales

Veamos un ejemplo de la excesiva subjetividad y opiniones sin criterio técnico que se incluyen en las evaluaciones de riesgo.



En una evaluación de riesgos de un puesto, el TPRL incluye una opinión subjetiva cuando dice: 14 accidentes por sobreesfuerzos en un año de una plantilla de 80 personas no es mucho.

Realmente dicho porcentaje equivale a un 17,5% del total de la plantilla, que no es poco. Pero, además, ¿no se ha preguntado si esos 14 accidentes se concentran solo en algunos puestos de trabajo? si fuera así, el porcentaje en esos puestos ascendería considerablemente.

ISTAS²⁴, 2018

Resulta ridículo que en la evaluación del puesto se valore el riesgo como “tolerable” e incluso se anote “sin estimación”. Veamos el ejemplo que extraemos del trabajo publicado por el IAPRL *Ergonomía aplicada. Gestión preventiva de los TME*. En el caso de nivel de riesgo calificado “sin estimación”, el servicio de prevención añade que “requiere valoración detallada o realizar estudios específicos”. ¿A qué se refiere?



Así, el día de la visita, el trabajador del puesto de trabajo de “rebaba” estaba manejando una amoladora suspendida y trabajando sobre una pieza de grandes dimensiones. Para ello estaba subido a una plataforma de trabajo y con ambas manos sujetando y dirigiendo el volante de la amoladora sobre la pieza. El trabajador tenía que adoptar una postura casi tumbada de cuerpo entero con los brazos extendidos por encima del hombro, actividad que desarrolla durante toda la jornada laboral.

No se entiende muy bien que algo que requiere un estudio específico para su valoración sea valorado previamente como “tolerable”. Se ha observado que en muchos casos las evaluaciones confunden más que explican, teniendo en cuenta que estas deben ser leídas por trabajadores y empresarios y, en este sentido, deben ser de lectura comprensible. Consideramos más oportuno que en estos casos quedase determinada la identificación del riesgo y a continuación se dijera, por ejemplo, “pendiente de evaluación”. Por otro lado, y a la vista de lo observado en este caso particular, calificar el riesgo como “tolerable” nos pareció, al menos, arriesgado.

IAPRL²⁵, 2016

²⁴ Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. *Asistencia en residencias: un trabajo con altas exigencias físicas y posturales* [en línea]. Folleto 3: “La gestión preventiva en las empresas”. ISTAS, 2018. Disponible en: <https://istas.net/noticias/asistencia-en-residencias-un-trabajo-con-altas-exigencias-fisicas-y-posturales-materiales> [Consulta: 11 de marzo de 2019]

²⁵ Tomás Sancho Figueroa y Mónica Gonzalo Terente. *Ergonomía aplicada. Gestión de la prevención de los TME* [en línea]. Ed. Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales. Gobierno del Principado de Asturias, Consejería de Empleo, Industria y Turismo. 2016. Disponible en: <http://www.iaprl.org/blog/ergonomia-aplicada-gestion-de-la-prevencion-de-los-tme/> [Consulta: 11 de marzo de 2019].



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

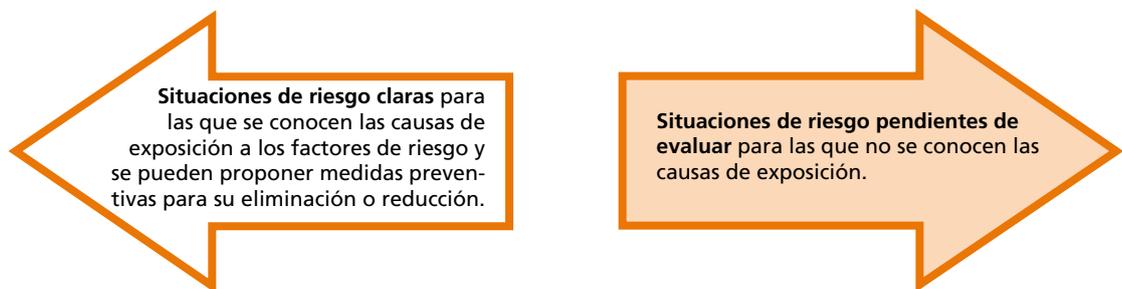
4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales

Error nº 6. No realizar evaluaciones de riesgo ergonómicas

Tras la identificación de factores de riesgo en el puesto de trabajo deberían darse una o las dos situaciones que muestra la figura 9.

Figura 9. Situaciones resultantes de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo



Así lo regula el artículo 5.1 del [Real Decreto 39/1997](#) (Reglamento de los Servicios de Prevención, RSP): “A partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, se procederá a la determinación de los elementos peligrosos y a la identificación de trabajadores expuestos a los mismos, valorando a continuación el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración, según los conocimientos técnicos existentes, o consensuados con los trabajadores, de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo”.

En este artículo y en el artículo 5.2 de este mismo real decreto se da por válida la “directa apreciación profesional” como medio de evaluación y/o valoración del riesgo. Sin embargo, la subjetividad de una única persona no es el único criterio que considerar. Los criterios objetivos deben ser prioritarios. Además, también la información consensuada con los trabajadores y las trabajadoras se debe tener en cuenta a la hora de valorar el riesgo ergonómico, y cualquier otro.

Lo que es realmente raro es que en la inmensa mayoría de evaluaciones de riesgo del puesto de trabajo se concluya, según el criterio subjetivo del personal técnico en prevención de riesgos laborales –consecuencia y probabilidad (error nº 5)–, que el riesgo ergonómico es tolerable y que no es necesario hacer nada más. También llega a esta conclusión el IAPRL en su trabajo.



Llama la atención que justamente en ergonomía, que es una disciplina en la que existe un significativo nivel de desarrollo en cuanto a metodologías de evaluación del riesgo se refiere, se utilice casi exclusivamente la metodología simplificada y general del INSHT, dejando únicamente a criterio del personal técnico del servicio de prevención la calificación del nivel de riesgo ergonómico.



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales

En primera persona

“Cada vez se realizan más evaluaciones específicas en empresas de más de 50 trabajadores, pero muchas de ellas con métodos inadecuados y no validados, incumpliendo los requisitos sobre su elección del artículo 5 del Reglamento de los Servicios de Prevención”.

“O no se recomienda el desarrollo de la evaluación ergonómica o, si lo recomienda el técnico, no se hace”.

“En la evaluación de riesgos del puesto no se identifica la exposición a factores de riesgo ergonómicos. Si se identifican lo califican como trivial o tolerable, por lo que tampoco es necesario hacer nada. Se entra en un bucle del que es difícil salir”.

Profesionales TPRL

En la mayoría de las microempresas (menos de 10 personas en plantilla) y en las empresas pequeñas (de 10 a 49 en plantilla) no se han realizado evaluaciones de riesgo ergonómicas o en muchas ocasiones observamos que solo se han realizado porque lo ha requerido la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, hecho que la convierte de nuevo en un documento burocrático sin ninguna finalidad preventiva. En definitiva, son pocas las veces en las que la empresa aplica metodologías ergonómicas para evaluar este riesgo. Así nos lo cuentan los y las profesionales en PRL participantes en este estudio.

En primera persona

“Las evaluaciones ergonómicas se hacen muchas veces de manera superficial –usando alguna lista de comprobación sencilla, por ejemplo– y proponiendo recomendaciones de carácter muy genérico”.

“En muchas ocasiones se utiliza mal la metodología de evaluación y se emplean métodos no validados”.

“Nunca se ha dado prioridad a este riesgo. Las evaluaciones ergonómicas pueden ser complicadas y requerir tiempo, por lo que muchas veces no se hacen. La falta de tiempo del personal técnico y el volumen de trabajo, les imposibilita a realizar este tipo de intervenciones en las empresas... Además, el empresario muchas veces no está dispuesto a asumir el sobrecoste asociado por realizar la evaluación ergonómica y solo cuando tiene un problema grave o cuando lo requiere la Inspección de Trabajo, la realiza”.

Profesionales TPRL

En el mejor de los casos, en el que se pretende realizar la evaluación ergonómica, para hacerlo bien, el método a emplear se debe elegir en función de los factores de riesgo ergonómicos identificados en el puesto de trabajo. Emplear el mismo método para la evaluación en todas las empresas no será nunca una opción válida.

Lo peor de todo es fallar de nuevo en la toma de datos y en la descripción de las condiciones de trabajo del puesto de trabajo. Imaginemos que por fin se consigue que la empresa realice la evaluación ergonómica, e incluso se acuerda la metodología a aplicar en el comité de seguridad y salud, algo raro, pero no imposible. Es en este momento cuando hay que evitar caer de nuevo en el error nº 2, y pasar a describir de forma consensuada las condiciones de cada una de las tareas a realizar en el puesto de trabajo, identificando correctamente cada factor de riesgo ergonómico a evaluar, contando en todo momento con la participación de trabajadores y trabajadoras del puesto de trabajo. Este error, de nuevo, se produciría por no dedicarle algo de tiempo y querer pasar de la toma de datos rápidamente a la obtención de resultados.



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales

A veces, el informe resultante no identifica ni a la persona que realizó la evaluación de riesgos ergonómicos, apareciendo únicamente el sello corporativo del servicio de prevención. Desde luego, es un hecho llamativo que da mucho que pensar y sobre el que hay que indagar.

En definitiva, sobre las deficiencias en la elección y la aplicación del método de evaluación podríamos hablar largo y tendido, y son muchos los errores que se cometen en las evaluaciones ergonómicas, para lo que deberíamos dedicar un monográfico completo.

Error nº 7. Proponer medidas preventivas ineficaces

Lo más duro de todo este proceso de gestión preventiva del riesgo ergonómico en la empresa es, sin duda, tener entre tus manos la evaluación de riesgos ergonómica, ir al apartado de medidas preventivas y ver que no se incluye ninguna solución técnica ni de rediseño..., ver que simplemente aparece un listado de recomendaciones genéricas e inaplicables en el puesto de trabajo analizado... Muchas veces, ni siquiera aplicables en la actividad laboral de la empresa. Este error es muy habitual encontrarlo en las evaluaciones de riesgo, tanto en las generales referidas al puesto de trabajo como en las evaluaciones ergonómicas.

Veamos algunos ejemplos de medidas preventivas ineficaces a nivel ergonómico que incluyen las evaluaciones de riesgo revisadas en el puesto de personal gerocultor.



Para eliminar el riesgo por levantar cargas manualmente, la evaluación dice: "Los trabajadores del puesto no deben sobrepasar su capacidad de manejar cargas o realizar esfuerzos".

Como solución a un riesgo por adopción de posturas forzadas al elevar un brazo por encima del hombro para colocar una percha, que califica de riesgo moderado, se recomienda como única medida preventiva: "Formar e informar a las trabajadoras sobre qué tipo de posturas no deben realizar".

Frente a un riesgo ergonómico moderado o importante, en la mayoría de los casos únicamente se proponen medidas organizativas como "introducir pausas" y "rotación de tareas".

Se recomiendan medidas preventivas inespecíficas y generalistas dirigidas individualmente al trabajador y a la trabajadora como, por ejemplo, "utilizar fajas lumbares".

ISTAS²⁶, 2018

Las incoherencias que incluyen los informes de evaluación en el apartado de medidas preventivas son alarmantes y preocupantes. Algunos casos particulares suponen una frivolidad y un despropósito hacia la persona que día a día realiza ese trabajo y que, probablemente, esperaba –si tiene la "suerte" de haberse enterado de la existencia de esta evaluación– que se reflejaran sus condiciones de trabajo reales y se propusieran mejoras

²⁶ Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. *Asistencia en residencias: un trabajo con altas exigencias físicas y posturales* [en línea]. Folleto 3: "La gestión preventiva en las empresas". ISTAS, 2018. Disponible en: <https://istas.net/noticias/asistencia-en-residencias-un-trabajo-con-altas-exigencias-fisicas-y-posturales-materiales> [Consulta: 11 de marzo de 2019].



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía
2. Situación de partida
- 3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico**
4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico
5. Consideraciones finales

En primera persona

“Este error suele ser consecuencia del primero. Dejar en manos del SPA, quienes no conocen la realidad del lugar de trabajo y las implicaciones económicas, organizativas, técnicas, etc., de sus propuestas, directamente las convierte en ineficaces”.

“Es muy común y hasta cierto punto comprensible. En algunos casos las medidas generales funcionan, sobre todo si la empresa hasta el momento no ha realizado ninguna acción para reducir el riesgo”.

“El desarrollo de medidas preventivas específicas requiere de un estudio exhaustivo del puesto de trabajo, el uso de herramientas de simulación considerando la antropometría de la población trabajadora”.

“El rediseño del puesto no está al alcance de muchos servicios de prevención. Son estudios costosos en tiempo y recursos que no todas las empresas pueden o están dispuestas a afrontar”.

“Siempre hay una lucha con producción a la hora de proponer e implantar medidas preventivas en ergonomía... Para ello es importante la colaboración con la empresa y con las personas trabajadoras del puesto”.

Profesionales TPRL

En particular llama la atención que el servicio de prevención, una vez emitido el informe de evaluación, parece haber terminado su trabajo. Ni la empresa ni el servicio de prevención entran a valorar la eficacia de las medidas preventivas propuestas en relación con el nivel de riesgo resultante de la evaluación. Seguramente, si el servicio de prevención incluyera esta valoración en el propio informe, se concedería al apartado de medidas preventivas una mayor importancia, aunque solo fuera para indicarle a la empresa la necesidad de concretar, definir y planificar las medidas preventivas propuestas en la evaluación.

En relación con las medidas preventivas, cabe recordar lo establecido en el artículo 16.2 de la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#) (LPRL) sobre las actividades preventivas, cuando indica que *“dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución”*. Por tanto, si las medidas preventivas propuestas son inespecíficas, no le quedará otra a la empresa que transformarlas en específicas y aplicables al puesto de trabajo. Y ¿cómo lo hace? Pues no puede ser de otra forma que contando de nuevo con la participación de sus verdaderos protagonistas, los trabajadores y las trabajadoras del puesto de trabajo analizado y su representación legal, y, además, con el asesoramiento del personal técnico en prevención de riesgos laborales, sea propio o ajeno.

Una de las medidas por excelencia que sí suelen aparecer recomendadas en la evaluación, es la propuesta y planificación de acciones formativas, pero solo dirigidas al trabajador y a la trabajadora del puesto, nunca a la dirección de la empresa ni a cargos intermedios con responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales. Además, la formación dirigida a los trabajadores y las trabajadoras, según



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales

dice el artículo 19 de la LPRL, debe ser teórica y práctica, suficiente y adecuada, estar centrada específicamente en el puesto de trabajo y en función de cada trabajador o trabajadora, adaptarse a los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario. Sin embargo, este tipo de formación tampoco se materializa en las empresas. Este tipo de medidas complementarias²⁷ carece de sentido si no se detalla qué tipo de formación es la que se recomienda, qué objetivos ha de alcanzar, qué contenidos se han de impartir, etc.

En primera persona

“Se proponen actividades transversales como la formación general y la vigilancia de la salud..., como si fueran medidas específicas. Ya son dos obligaciones legales”.

“Debe ser función del comité de seguridad y salud y delegados de prevención quienes elaboren la propuesta preventiva con las personas expuestas”.

“Establecer medidas eficaces implica más tiempo, participación de los trabajadores, de la empresa y, por supuesto, del servicio de prevención”.

Profesionales TPRL

En definitiva, la incorrecta identificación de los factores de riesgo ergonómicos, la elección inadecuada de la metodología de evaluación, los fallos en la planificación y ejecución del trabajo de campo y la falta de concreción de las medidas a adoptar son algunos de los principales errores que se cometen en la evaluación de riesgos ergonómicos. Eso sí, si se consigue que la empresa la realice.



Error nº 8. No realizar el seguimiento y control de la eficacia de las medidas planificadas

Son muchas las empresas que realizan una evaluación de riesgos y nunca más la actualizan²⁸, a no ser que cambien de servicio de prevención ajeno y, en ese caso,

²⁷ Ángel Lara Ruiz A. “Algunos errores en las evaluaciones de riesgo psicosocial” [en línea]. Centro Nacional de Nuevas Tecnologías del INSHT. Revista Seguridad y Salud en el Trabajo, nº 58, pág. 28-33 (Sección Técnica), julio 2010. Disponible en: <https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/errores-evaluaciones-riesgo-psicosocial-458025870> [Consulta: 11 de marzo de 2019].

²⁸ Error también destacado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales

el nuevo servicio de prevención ajeno vuelve a realizar la evaluación inicial en lugar de actualizar la ya existente –práctica también muy habitual y totalmente improductiva–. Otro error burocrático que, de nuevo, llena el cajón de papeles sin ninguna utilidad práctica ni preventiva.

Sabemos que la evaluación es un documento dinámico y que debe revisarse. Es un traje a medida de la empresa y de su plantilla, que en ningún caso es siempre igual, al contrario, tanto la organización como sus miembros se encuentran en un permanente cambio.

La [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#) (LPRL) especifica en su artículo 16.1 que: *“La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido. Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas”*. Sin embargo, es prácticamente imposible encontrar una evaluación y una planificación del riesgo ergonómico donde se recoja el seguimiento y el control de las medidas preventivas. En este sentido, hemos de recordar lo establecido en el artículo 16.2 de la LPRL: *“El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma”*.

Esta necesidad de cumplir con el principio preventivo de mejora continua se ve también reflejada en los testimonios del colectivo de profesionales participantes en el estudio.

En primera persona

“Sin seguimiento y control no se cierra el círculo de mejora”.
“Muchas empresas, tras la evaluación ergonómica se quedan ahí y ni siquiera se implantan las medidas recomendadas en los informes. Se trata de nuevo de un cumplimiento legal más que de un convencimiento empresarial”.
“Es un error muy habitual. Se realiza la evaluación y se acaba ahí..., cuesta volver a revisar y actualizar”.
“En el mejor de los casos, en los que se ejecuta alguna medida técnica en el puesto de trabajo, no se valora el nivel de reducción de la exposición. Es preciso realizar el seguimiento, si no ¿cómo vamos a saber si las acciones realizadas han sido eficaces?”
“Si las empresas consideran que su obligación se acaba al contratar al SPA, si además han adoptado alguna medida, están más que satisfechas”.
“¿Cómo se va a efectuar el seguimiento si falla todo lo anterior? Se planifica muy poco o nada. ¡Ojo! Todo lo dicho, salvo honrosas excepciones, que las hay; pero muy pocas, ¿un 5% tal vez?”
Profesionales TPRL

La dirección de la empresa, por tanto, debe controlar que se cumple en tiempo y forma la ejecución de la planificación de las medidas preventivas y, por otro lado, debe evaluar la eficacia de las medidas preventivas ejecutadas y corregir su inefi-



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales

caja, si fuera necesario. De este modo, se incorpora un ciclo de mejora continua. Incluso una vez las medidas se confirman eficaces, será necesario realizar controles periódicos de las condiciones de trabajo que permitan comprobar que siguen siendo eficaces y no existen nuevas situaciones de riesgo ergonómicas.

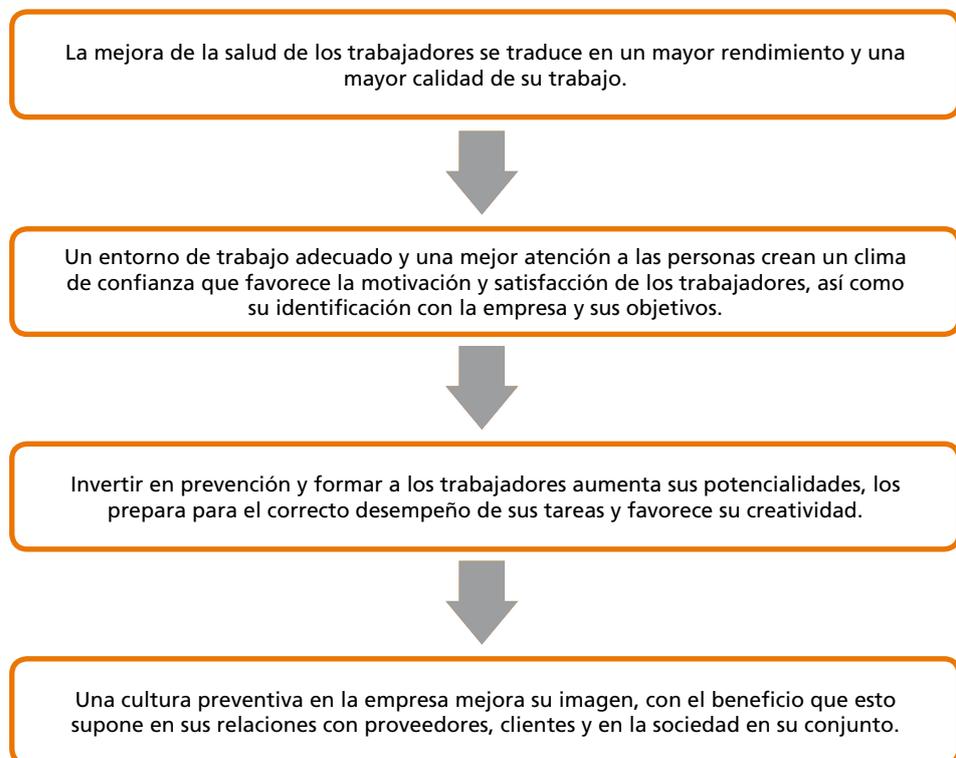


De nada habrá servido todo el trabajo previo realizado, si definitivamente se aplican cambios en los puestos de trabajo que ni eliminan ni reducen la exposición a los factores de riesgo ergonómicos y, en consecuencia, no evitan la producción de trastornos musculoesqueléticos. La empresa seguirá viendo disminuida la productividad y su rentabilidad económica.

Error nº 9. No valorar el coste-beneficio de las actividades preventivas

El *Libro blanco de los Servicios de Prevención Ajenos*²⁹, publicado en julio de 2015 por la Confederación Empresarial de Madrid CEOE (CEIM), dedica al completo el capítulo V para exponer la rentabilidad de la inversión en PRL. De este estudio se deriva una serie de beneficios tangibles e intangibles de “*hacer prevención en la empresa*” que bien merecen su mención, y más aún viniendo de una asociación empresarial. Vamos a verlos en la figura 10.

Figura 10. Beneficios de hacer prevención en la empresa. Elaboración propia a partir del *Libro blanco de SPA de la CEIM*



²⁹ CEIM. Confederación Empresarial de Madrid CEOE. *Libro blanco de los Servicios de Prevención Ajenos*. Madrid, Julio de 2015.



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales

Sin embargo, demostrar a la dirección de la empresa esta rentabilidad no es tarea fácil. Para ello, lo que proponen desde la CEIM es aplicar un método basado en estimaciones económicas. Por un lado, de los costes totales que conlleva la prevención y, por otro, de los ingresos y beneficios derivados de la misma. La comparación de ambas partidas permitirá obtener el rendimiento de la gestión de la prevención de riesgos laborales, pero los análisis convencionales no parecen ser suficientes, ya que es preciso considerar, a través de una serie de indicadores, los beneficios intangibles que aporta una buena gestión preventiva en la empresa.

En primera persona

“La prevención supondría un ahorro si se reconociese realmente la gran cantidad de enfermedades profesionales que se producen por una mala gestión del riesgo ergonómico, pero esto no es así. En la mayoría de casos, estos puestos de trabajo “enfermos” permanecen invisibles a lo largo de los años, ya que las personas afectadas por ellos terminan causando baja en el servicio público de salud, nunca en la mutua”.

“Hay empresas que hacen recuperar a los trabajadores y trabajadoras el tiempo de las pausas ergonómicas en la jornada, siendo la única medida aplicada al considerar muy cara la mecanización de la tarea”.

Profesionales TPRL

Algunos de los principales costes que se consideran, son los derivados de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e incidentes. Su materialización se traduce en pérdidas directas como, por ejemplo, el coste de la mano de obra y los materiales de producción dañados, y también en costes indirectos como, por ejemplo, el tiempo dedicado por el personal de la empresa y los retrasos en la entrega de pedidos. Otro coste es el derivado de la adopción de medidas preventivas. También la gestión administrativa de la prevención supone un coste, por ejemplo el coste salarial del personal propio en PRL y de la contratación con un SPA u otras entidades especializadas. Por último, el coste asociado al incumplimiento de obligaciones legales y las sanciones correspondientes debe ser también contabilizado.

En primera persona

“Este es el mantra que llevamos más de veinte años luchando por vender en las empresas, prevenir es ahorro”.

“En seguridad e higiene, el beneficio de ciertas medidas se percibe casi de inmediato... Colocar un filtro adecuado que hace que la concentración del contaminante baje... En el caso de aspectos relacionados con ergonomía, el coste-beneficio no es tan directo”.

“A corto plazo, el coste suele ganar al beneficio, en especial en aspectos ergonómicos. Las mejoras de las condiciones de trabajo ergonómicas suelen producir efectos a largo plazo”.

Profesionales TPRL

En este sentido, la CEIM en el estudio mencionado (2015) afirma que actualmente existen multitud de métodos para cuantificar el beneficio que representa la inversión en prevención, pudiéndose estimar como término medio que la ratio de retorno de dicha inversión oscila entre los 2,5 a 3 euros por cada euro invertido en prevención. En definitiva, y tal y como expone, estos datos económicos refuerzan la máxima de que la inversión en seguridad y salud laboral supone una gran rentabilidad para la



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía
2. Situación de partida
- 3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico**
4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico
5. Consideraciones finales

empresa, la cual, al margen del valor económico, también representa otro tipo de valores como son la imagen, actitudes y satisfacción de los trabajadores.

Error nº 10. No contar con sus protagonistas en el proceso de mejora de las condiciones de trabajo

La normativa de salud laboral concibe el proceso preventivo como un proceso social y técnico, en el que el conocimiento técnico ha de complementarse con el conocimiento derivado de la experiencia de los trabajadores y las trabajadoras, su representación legal y de la dirección de la empresa. Y no nos vale cualquier participación.



Resulta absurdo desaprovechar al **trabajador y la trabajadora** como fuente de información de primera mano, es sin duda uno de los errores más frecuentes a la hora de realizar una evaluación de riesgos. El personal que desarrolla las tareas del puesto de trabajo es el principal protagonista, el que mejor conoce sus condiciones de trabajo y el que las padece a diario. La participación de los trabajadores y de las trabajadoras es un principio básico de la prevención de riesgos laborales que no se puede eludir, así lo regula el artículo 12 de la LPRL.

Si la evaluación de riesgos solo se basa en criterios aplicados por el personal técnico en prevención de riesgos laborales que, como ya hemos visto, pueden ser subjetivos y además, en el mejor de los casos, toma como punto de partida la información del puesto que facilita el cargo intermedio de la sección o del departamento, nos estaremos dejando mucha información válida y necesaria.

En primera persona

“Se cuenta con ellos, pero más bien de una forma testimonial y no se utiliza la información que pueden facilitar”

“Probablemente el mayor de los errores. La cuestión es sencilla, quien más sabe de los riesgos de un puesto es quien los sufre día a día”.

“Ignorarles nos priva de una información valiosísima y puede provocar que las medidas recomendadas no sean aceptadas”.

“Al menos de manera procedimentada, no existe participación”.

“A veces, las soluciones las tienen los propios trabajadores y trabajadoras.

Profesionales TPRL



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

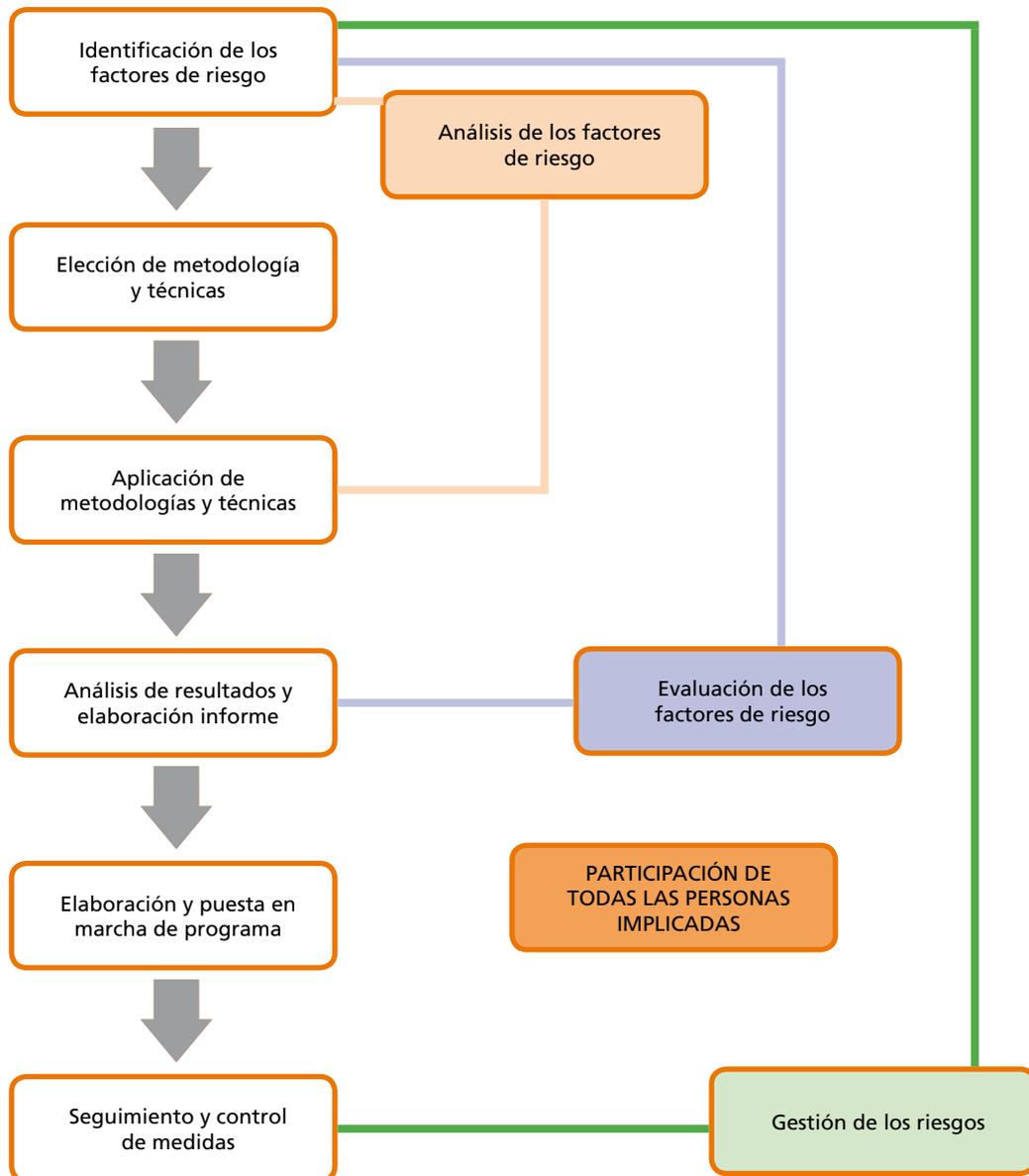
3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales

Las Notas Técnicas de Prevención 450 y 702, referidas en ambos casos a la evaluación de riesgos psicosociales, argumentan muy bien la importancia de la participación de todas las personas implicadas en la prevención en la empresa, destacando la figura del trabajador y de la trabajadora. Aunque se centra en psicosociales, es totalmente trasladable a cualquier riesgo laboral incluido el ergonómico y, en definitiva, a la gestión preventiva en la empresa. Veamos las fases a seguir en la gestión del riesgo, que define la figura 11.

Figura 11. Fases de la evaluación de los factores psicosociales. Elaboración propia a partir de la NTP 702 editada por el INSHT.



De esta figura destacamos “la participación de todos los implicados”. La implicación y el compromiso de los trabajadores y las trabajadoras y sus representantes legales, de los cargos intermedios y de la alta dirección, que es crucial para afianzar la viabilidad y validez del proceso.



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales



La consulta y la participación de todos los implicados es necesaria por las siguientes razones:

- *El trabajador es quien, en último término, mejor puede opinar sobre sus condiciones de trabajo, puesto que es él quien vive y siente día a día la peligrosidad o fatiga de su puesto de trabajo. También es quien de forma más segura puede describir las distintas fases de las operaciones que realiza, la importancia de las posibles condiciones desfavorables a ellas asociadas y qué aspectos convendría modificar.*
- *La no participación de los implicados dificulta, cuando no impide, asumir las nuevas medidas o cambios que se han de introducir tras el análisis de los puestos de trabajo.*
- *Por otra parte, la no participación de los propios implicados en la evaluación de las condiciones de trabajo puede ser en sí misma una nueva molestia adicional.*

NTP 450. INSHT

También la [Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo](#)³⁰ enumera, entre los principales errores observados a nivel europeo en la identificación de riesgos en las evaluaciones, el no implicar suficientemente a los trabajadores y a las trabajadoras y/o a sus representantes legales.

Siempre que en la empresa haya **delegados y delegadas** de prevención, su participación ha de ir más allá del seguimiento y control. Ha de ser una participación que permita proponer y no simplemente informar cuando la decisión ya está tomada. La participación debe estar presente durante todo el proceso de intervención preventiva como una acción transversal que garantiza la LPRL.

Los delegados y las delegadas de prevención deben poder acordar los pasos a realizar para prevenir los riesgos laborales y todos y cada uno de los aspectos de su implementación en la empresa. Es básico el poder consensuar con el servicio de prevención y la dirección de la empresa la elección de los métodos ergonómicos a aplicar, la obtención de la información del puesto de trabajo y el seguimiento de las medidas preventivas. En consecuencia, es necesario que los delegados y las delegadas de prevención dispongan de los mecanismos efectivos de participación, que en cualquier caso deberá crear y facilitar la dirección de la empresa.

Los testimonios de las personas profesionales en PRL participantes en el estudio mencionan la falta de motivación de trabajadores y trabajadoras, y en ocasiones de su representación legal, a la hora de implicarse en las acciones preventivas. Tal vez la falta de información y de mecanismos y canales ágiles de comunicación en la empresa sean algunas de las causas que la provocan. Veamos algunos testimonios que van en esta línea.

³⁰ Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. *Common errors in the risk assessment process* [en línea]. 2008. 9P. Serie e-facts (número 32). <https://osha.europa.eu/en/publications/e-facts/e-fact32/view> [Consulta: 11 de marzo de 2019].



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales

En primera persona

“El personal técnico en prevención de riesgos laborales no es el protagonista de la prevención en la empresa”.

“Sin representación sindical en la empresa, la participación es cero”.

“Deberíamos empezar a no dar por válidas las evaluaciones de riesgos ergonómicos si no han participado los trabajadores”.

“También es verdad que a veces a algunos delegados se les hace cuesta arriba todo el trabajo que implica la participación, en esto también queda mucho por concienciar y tenemos que crear esa cultura preventiva también entre la plantilla y su representación”.

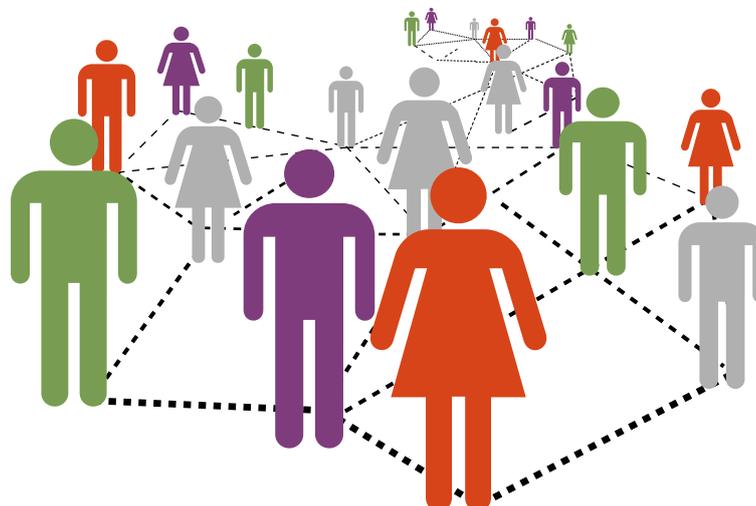
“También hay que decir que los trabajadores no se implican nada. Demandan muy poco a las empresas”.

Profesionales TPRL

Realmente, para participar en materia de prevención es necesario que previamente la dirección de la empresa y su servicio de prevención, entre otros, informen a los trabajadores y trabajadoras y a su representación legal (si existe). Pero la información debe llevar asociado el derecho a proponer y a ser consultado previamente a la toma de decisiones. Solo así se estará en condiciones de participar y se conseguirá motivar a la plantilla. Cualquier otra cosa no es participar. ¿Cómo vas a demandar información si nadie te dijo que podías, que era tu derecho y una obligación empresarial? ¿Y para qué dar tu opinión si la decisión está tomada?

Sin embargo, son muchísimas las empresas que no quieren que los sindicatos formen parte del proceso de mejora. A nivel de empresa, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras constituye una herramienta fundamental para el buen desarrollo. Son la clave para el logro de una actitud favorable por parte de la plantilla, para articular su participación y, por tanto, conseguir información más real sobre sus necesidades y opiniones.

Contar con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras sienta las bases de una buena colaboración, y unas buenas relaciones laborales son fundamentales para avanzar no solo en materia de prevención de riesgos laborales, sino en cualquier cuestión relativa a la empresa en su sistema global de gestión.





¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía
2. Situación de partida
3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico
- 4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico**
5. Consideraciones finales

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

Las buenas prácticas incluidas en este apartado van dirigidas a las distintas personas o entidades implicadas en la gestión de la prevención en la empresa y afectan a diferentes momentos en la intervención preventiva. Algunas buenas prácticas se centran en el modo de hacer de la dirección de la empresa (y de sus cargos intermedios), otras son específicas de los servicios de prevención ajenos y del personal técnico en prevención de riesgos laborales propio o ajeno, y otras afectan al propio trabajador o trabajadora y a su representación legal en la empresa.

DIRECCIÓN DE LA EMPRESA Y CARGOS INTERMEDIOS	Al pasar a formar parte de la gerencia o de la dirección de la empresa
DIRECCIÓN DE LA EMPRESA Y SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO	Al formalizar el contrato de prestación de servicios del servicio de prevención ajeno con la empresa cliente
DIRECCIÓN DE LA EMPRESA, PERSONAL TÉCNICO EN PRL Y REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA	Al realizar la identificación y evaluación de riesgos del puesto de trabajo y su evaluación ergonómica
PERSONAL TÉCNICO EN PRL	Al trabajar como personal técnico en prevención de riesgos laborales (propio o ajeno)
TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	Al empezar a trabajar en una empresa
DIRECCIÓN DE LA EMPRESA, PERSONAL TÉCNICO EN PRL Y REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA	Al elaborar la propuesta de medidas preventivas eficaces

La puesta en práctica de estas “*buenas maneras de hacer prevención*” supondría mejoras de mucho calado respecto a los errores trabajados en esta guía. Sin embargo, es evidente que hará falta algo más que voluntad de todos los agentes implicados para conseguir su aplicación y consolidación en la empresa, dado que la capacidad de actuación de las personas implicadas y su poder de intervención no están equilibrados.

Los testimonios de los y las profesionales en prevención de riesgos laborales que han participado en este proyecto, aportan también su punto de vista y sugieren buenas



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales

prácticas en la gestión preventiva de los riesgos que les han funcionado bien en su día a día o, al menos, saben que son eficaces.



Al mismo tiempo se intercalan ejemplos prácticos que ilustran y muestran algunas de las virtudes en la gestión preventiva que nos han llegado en los últimos años y que, como ya adelantábamos, bien merecen el elogio, ya que son muy pocas. Ojalá se animen muchas más empresas.

Al pasar a formar parte de la dirección de la empresa

Formarse en prevención de riesgos laborales

- No solo para conocer sus obligaciones en esta materia, sino para saber cuáles son sus responsabilidades en la gestión del riesgo y el papel que juega el servicio de prevención.
- No es cuestión de saber más conceptos, es cuestión de entender que la prevención es una inversión económica y una inversión en salud. Si partimos de este punto de vista será posible integrar la gestión preventiva de los riesgos laborales y del riesgo ergonómico, en particular, en la gestión global en la empresa. Solo así se creará una cultura preventiva sólida y motivadora.
- La dirección de la empresa debe ser promotora de la salud laboral y, para ello, se precisa de un buen liderazgo y de un compromiso visible y real. No todo el mundo puede ser un buen líder y guiar equipos de trabajo.
- El hecho de formarse en prevención ayudará a la dirección de la empresa a poder elegir con criterio sobre la modalidad preventiva que más le interese, y ser consciente de la importancia de contar con personal propio en prevención de riesgos laborales.

Formarse a nivel de habilidades y capacidades

- Además de disponer de conocimientos en prevención de riesgos laborales, la alta



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales

dirección, al igual que los cargos intermedios, precisa desarrollar habilidades personales y capacidades en cuanto a la comunicación, organización, dinamización de grupos, trabajo en equipo, etc.

Formar a los cargos intermedios en prevención de riesgos laborales

- También las personas que ocupan cargos intermedios deben contar con formación en prevención. Suelen asumir responsabilidades organizativas y dirigir y guiar grupos de trabajo, además de responsabilizarse directa o indirectamente de las condiciones de trabajo de su sección o departamento.
- Para conocer y realizar correctamente su labor y funciones preventivas deben formarse y crearse la prevención. En este caso es necesario realizar campañas de concienciación frente al riesgo ergonómico y la prevención de los daños por TME.

Desarrollar un plan de formación específico en prevención de riesgos laborales para la plantilla y su representación legal

- Sabemos que es una obligación legal de la empresa, pero no cualquier charla "informativa" es formación. Se debe definir el objetivo preventivo a conseguir en cada sesión, los contenidos teóricos y prácticos a trabajar y las técnicas y dinámicas a emplear.
- Debe informar de los derechos y obligaciones de todas las personas implicadas en la prevención en la empresa y de los mecanismos de los que dispone la organización para transmitir y recoger la información de la plantilla. Solo así se dispondrá de formación suficiente para saber qué solicitar a la empresa y cómo solicitarlo.
- Será una formación periódica que debe potenciar la participación y la opción a proponer.



Un buen ejemplo lo identificamos en una empresa del sector de automoción con servicio de prevención propio y comité de seguridad y salud en funcionamiento y operativo.

Los trabajadores y las trabajadoras de cada línea de producción se reúnen durante 30 minutos al mes, antes de finalizar el turno de trabajo, para comentar todas las incidencias que se han producido y no se han resuelto, obtener información sobre la eliminación, reducción y/o control de los riesgos en los puestos de la línea, hablar de la identificación de nuevas situaciones de riesgo y buscar posibles medidas preventivas de forma consensuada.

A esta sesión asiste habitualmente el cargo intermedio responsable de la línea en ese turno, un delegado o delegada de prevención y, si se va a tratar algún tema a nivel técnico, participa el técnico en prevención de riesgos laborales del servicio de prevención propio.

Los resultados de esta sesión se ponen en común con las personas que ocupan los cargos intermedios de los demás turnos de trabajo y con el conjunto del comité de seguridad y salud, con el fin de definir y planificar las acciones preventivas necesarias.



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía
2. Situación de partida
3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico
- 4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico**
5. Consideraciones finales

Plantear la contratación de personal técnico en prevención de riesgos laborales

- Aunque su dedicación en prevención de riesgos laborales sea a jornada parcial, su existencia e implicación en la empresa mejorarán la gestión preventiva.

En primera persona

“Todas las pymes deberían incorporar personal técnico en PRL propio a nivel intermedio o superior, dependiendo de sus recursos y de su plantilla. Por ejemplo, en las microempresas (menos de 10 trabajadores) podrían contar con personal designado de nivel básico en salud laboral (30-60 horas, según actividad). Estas personas podrían dedicar parte de su jornada laboral a salud laboral y mejorarían muchísimo la comunicación con el SPA, la participación interna y la gestión preventiva en la empresa”.

Profesionales TPRL

Valorar el coste-beneficio de hacer prevención

- Esta buena práctica permitirá que la dirección de la empresa sepa poner “un precio justo a la contratación de un servicio de prevención ajeno” o a la contratación de personal técnico en prevención de riesgos laborales propio. Sin ninguna duda, un valor muy por encima de lo que actualmente pagan las empresas a los servicios de prevención ajenos por “un poco de todo”.
- Los resultados positivos de este análisis deben difundirse en campañas informativas y de concienciación en la mejora continua de las condiciones de trabajo.

Al formalizar el contrato de prestación de servicios del servicio de prevención ajeno con la empresa cliente

Formalizar contratos coherentes según las necesidades preventivas de la empresa

- Asegurarse de que las horas contratadas se corresponden con las necesarias para realizar una labor técnica de calidad. Lo mismo aplicado a la vigilancia de la salud individual y colectiva.
- El personal comercial del servicio de prevención ajeno que formaliza el contrato debe conocer las exigencias técnicas del trabajo. Para ello es preciso realizar una estimación suficiente de horas de dedicación del personal técnico en prevención de riesgos laborales y consensuarlo con el personal técnico que se asignará a esa empresa. En muchas ocasiones será preciso realizar una visita de observación al centro de trabajo previamente a formalizar el contrato, y entonces poder valorar con más exactitud las necesidades preventivas de la empresa.



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales

Incluir en el contrato y en el coste económico el desarrollo de las evaluaciones ergonómicas

- El sector de actividad de la empresa y una breve descripción de los puestos existentes en el centro de trabajo pueden orientar fácilmente en la necesidad obvia de realizar determinadas evaluaciones de riesgo. Por ejemplo, ¿cómo no va a ser necesario evaluar a nivel ergonómico un puesto de tria o encajado de cítricos, o un puesto de paletizado? Si es evidente, se debe incluir en el contrato inicial y en las posteriores renovaciones a modo de actualización periódica.

Repartir con criterio los sectores empresariales y áreas de la prevención entre el personal técnico en prevención de riesgos laborales

- La especialización debe formar parte de la organización y la distribución del trabajo en el servicio de prevención.
- Un técnico o técnica en prevención de riesgos laborales no puede saber de todo (al igual que un inspector o inspectora de Trabajo). No puede saber de todas las áreas de la salud laboral (seguridad, higiene, ergonomía y psicosociales) y además conocer las particularidades de cada sector de actividad empresarial y de los puestos de trabajo a evaluar. Esto es imposible.



Tomamos el siguiente ejemplo de buena práctica: un servicio de prevención ajeno con varios centros de trabajo y de ámbito estatal.

En uno de sus centros de trabajo cuenta con siete técnicas y técnicos en prevención de riesgos laborales de nivel superior. La cartera de empresas incluye aproximadamente un 50% de microempresas (menos de 10 trabajadores en plantilla), un 30% de pequeñas empresas (de 11 a 49 en plantilla), un 18% de empresas medianas (de 50 a 249 en plantilla) y solo un 2% de gran empresa (más de 250 en plantilla). Abarcan todos los sectores de actividad, predominando las empresas de hostelería, residencias, oficinas, metal y construcción y rehabilitación.

Todo el personal técnico tiene la especialidad de seguridad laboral. Cuatro tienen higiene industrial y tres ergonomía y psicosociales. De las tres personas formadas en ergonomía, dos se dedican exclusivamente a ergonomía y una de ellas solo a psicosociales.

El personal técnico se reparte los sectores de actividad de las empresas en base a los factores de riesgo más evidentes en cada actividad. Por ejemplo, una residencia de personas mayores se asigna al personal ergónomo y en el momento de realizar la evaluación psicosocial se requiere la participación directa de la especialista en psicosociales.

Al realizar la identificación y evaluación de riesgos del puesto de trabajo y su evaluación ergonómica

Pasar a la propuesta de soluciones directamente si se conoce la situación de riesgo

- No perder el tiempo es fundamental. ¿Para qué evaluar si ya conocemos el riesgo y las causas que lo provocan? Hay que pasar a la acción.



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales

- Evitamos papeles innecesarios y resolveremos rápidamente la situación de riesgo, aplicando medidas preventivas.
- Siempre estaremos a tiempo de realizar una evaluación. Por ejemplo, para comprobar la efectividad de las medidas preventivas ejecutadas en el puesto.

En primera persona

“Sería interesante invertir más tiempo en las propuestas que en el desarrollo de la evaluación en sí”.
Profesionales TPRL



Definir y aplicar un procedimiento que integre la participación de todas las personas implicadas en las actividades preventivas, con independencia del método de evaluación a emplear

Ya sabemos que los métodos de evaluación de riesgos ergonómicos no incluyen un procedimiento participativo en su aplicación en la empresa. Por esta razón, y teniendo en cuenta que participar es un derecho de los trabajadores y de las trabajadoras y de su representación legal, y que al mismo tiempo es una obligación empresarial, es necesario que el servicio de prevención defina el procedimiento participativo a seguir y que la empresa cree los mecanismos que faciliten dicha participación, todo ello en estrecha colaboración y consenso con la plantilla y su representación legal. Los pasos básicos que debería incluir cualquier procedimiento participativo a aplicar en la identificación y evaluación del riesgo ergonómico en la empresa son los siguientes:



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

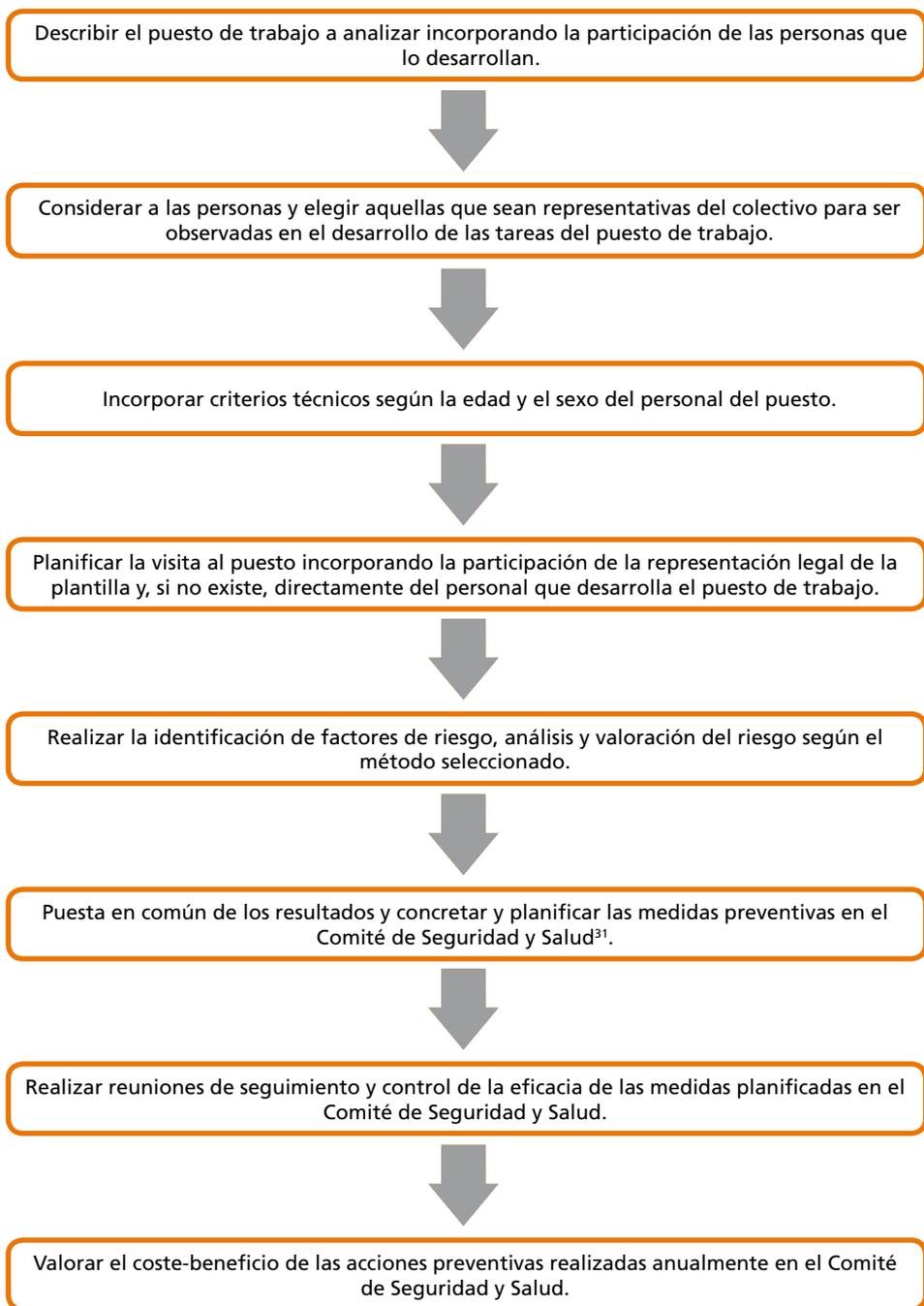
1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales



Con esta buena práctica, además se dota al personal técnico en prevención de riesgos laborales de potentes herramientas que le abren las puertas a poder cumplir con otras muchas *“buenas maneras de hacer prevención en la empresa”*.

Veamos algunas otras buenas prácticas respecto a la participación que han destacado las y los profesionales participantes en este estudio.

³¹ O entre la dirección de la empresa y la representación legal de la plantilla, o, en el caso de que no exista representación legal, con la dirección y el personal que desarrolla el puesto analizado.



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales

En primera persona

“Hablar con las personas que ocupan los puestos de trabajo”.
“Realizar evaluaciones por etapas, primero la evaluación inicial y luego la evaluación detallada, con la participación de todos los interesados”.
“Escuchar a la plantilla”.
“Pregunta a los trabajadores antes de actuar. Cuenta con los delegados de prevención antes y durante las actuaciones”.
“Fomentar la participación facilita la participación”.
“La cercanía, la comunicación, la participación, el saber escuchar a las partes...”.
“Intento hablar con todos los agentes (responsables, trabajadores, representantes) para disponer de un conocimiento más completo del puesto dentro de la organización de la empresa”.
Profesionales TPRL

Aplicar los criterios técnicos del artículo 5.2 del RD 39/1997, de los servicios de prevención, en la selección del método de evaluación a emplear

Esta norma nos indica las características y fundamentos que deberá seguir el método de evaluación de riesgos ergonómicos a emplear, en este orden:

1. Proporcionar confianza sobre su resultado y, para ello, se ajustará a lo que señale la normativa reglamentaria específica.
2. En el caso de que no exista o no se indiquen los métodos que deban emplearse, se podrán utilizar los métodos o criterios recogidos en normas UNE (Una Norma Española), guías del INSST (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo) y normas ISO (internacionales).
3. En ausencia de los anteriores se pueden utilizar guías de otras entidades de reconocido prestigio, siempre que proporcionen confianza sobre su resultado.

No es posible ir directamente al punto 3, es un error. Además, los métodos de evaluación ergonómicos que se vayan a emplear deben ser coherentes con el estado actual de las evidencias científicas respecto a los riesgos a evaluar y deben haber sido validados, que es el procedimiento que garantiza que efectivamente miden lo que dicen medir y, además, lo hacen de la manera adecuada.

Aplicar el Método ERGOPAR

En nuestro país, los procedimientos participativos en materia de prevención de riesgos laborales son escasamente conocidos, salvo el [Método CoPsoQ-Istas21](#) en la evaluación psicosocial y el [Método ERGOPAR](#) en ergonomía, ambos desarrollados por ISTAS. Sin embargo, son muchas las razones y ventajas que justifican el interés por desarrollar y aplicar procedimientos participativos.



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales

ERGOPAR

El Método ERGOPAR³² responde a una necesidad de cambio en el “modo de hacer prevención”. Es un procedimiento de ergonomía participativa para la prevención del riesgo ergonómico de origen laboral. Se ha concebido para identificar la exposición a factores de riesgo ergonómicos a consecuencia del trabajo y sus causas de exposición, consensuar las mejores medidas preventivas para la eliminación o, al menos, la reducción de las situaciones de riesgo, implementarlas y realizar su seguimiento y mejora continua.



De los resultados en las experiencias ERGOPAR se extraen conclusiones comunes respecto a los beneficios obtenidos.

- *La mejora de los procesos de participación, comunicación e información.*
- *La mejora de las condiciones de trabajo a nivel ergonómico.*
- *La disminución de las molestias físicas relacionadas con el trabajo.*
- *El aumento de interés de la plantilla y la dirección por la prevención de riesgos laborales, así como en sus conocimientos en ergonomía que, a su vez, mejoran la capacidad para proponer medidas preventivas eficaces.*
- *La mejora de las relaciones laborales y el fomento de la integración de la actividad preventiva, facilitando la creación de una cultura preventiva sólida.*
- *La reducción de los costes económicos por casos de incapacidad temporal y absentismo laboral.*
- *La mayor motivación y satisfacción de las personas de los puestos analizados.*
- *La mejora de la productividad.*
- *Los beneficios económicos por encima de los costes de la experiencia.*

Al trabajar como personal técnico en prevención de riesgos laborales (propio o ajeno)

Tener muy presente el objetivo de la prevención

- Muchas veces nos perdemos con el papeleo y olvidamos lo importante de hacer prevención.

Algunas buenas prácticas respecto al logro del objetivo de la ergonomía “adaptar el trabajo a las personas”, las exponen en primera persona los y las profesionales participantes en el estudio.

³² Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. *Manual del Método ERGOPAR Versión 2.0. Un procedimiento de ergonomía participativa para la prevención del riesgo ergonómico de origen laboral* [en línea]. Valencia: ISTAS, 2014. Disponible en: [http://ergopar.istas.net/el-metodo-ergopar/manual-del-metodo-ergopar-\(v2.0\)](http://ergopar.istas.net/el-metodo-ergopar/manual-del-metodo-ergopar-(v2.0)) [Consulta: 11 de marzo de 2019].



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales

En primera persona

“Colaboración estrecha entre la parte sanitaria y la parte técnica del servicio de prevención”.

“Llevar un control de las lesiones, bajas, accidentes y enfermedades... musculoesqueléticas y relacionarlas con las condiciones de trabajo que las provocan para tener argumentos concretos y datos para solicitar la evaluación y aplicación de medidas concretas”.

“No perder la perspectiva de lo que se busca: no es más importante tener un informe de evaluación como el hecho de mejorar realmente las condiciones de trabajo”.

Profesionales TPRL

Formarse a nivel práctico

- Sea personal propio o ajeno, la empresa para la que se trabaja debe facilitar una formación a nivel práctico que, por un lado, permita adquirir conocimientos del funcionamiento de la organización interna y, por otro, a nivel técnico de cada uno de los compañeros y compañeras en prevención de riesgos laborales que forman parte del equipo de trabajo.

Actualizar periódicamente la formación técnica

- Debe ser la empresa para la que se trabaja quien facilite el reciclaje de su personal técnico. Es necesario para convertirse en un buen profesional en la materia.
- El autoaprendizaje a través de internet es una técnica muy habitual, sin embargo no existe puesta en común y no se comparten inquietudes y experiencias con otras personas de la profesión. Además, no todo lo que encontramos en internet es real ni válido.

Formarse a nivel de habilidades y capacidades

- Además de disponer de conocimientos técnicos, el personal técnico en prevención de riesgos laborales precisa desarrollar habilidades personales y capacidades en cuanto a la comunicación, organización, dinamización de grupos, trabajo en equipo, etc.

Al empezar a trabajar en una empresa (pública o privada)

Informarse y formarse en salud laboral

- Averigua si tienes representantes legales en la empresa. Habla con ellos y que te informen sobre la organización y el recorrido de la empresa en salud laboral.
- Habla con tu sindicato –si estás afiliado– e intéresate por formarte sobre salud laboral, te ayudará en tu día a día en la empresa y complementará, desde otro punto de vista, la formación e información que te haya trasladado la empresa.



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales

- No permitas que el desconocimiento pueda con tu interés por saber.

Al elaborar la propuesta de medidas preventivas eficaces

Definir y consensuar las medidas preventivas con los trabajadores y las trabajadoras del puesto analizado

- El personal técnico en PRL puede proponer al comité de seguridad y salud³³ una reunión para concretar la propuesta de medidas recomendadas en el informe de evaluación ergonómica.
- La finalidad es obtener un listado de medidas preventivas específicas y consensuadas con las personas que desarrollan el trabajo en el puesto. Solo así se obtendrán soluciones eficaces y bien aceptadas por los trabajadores y las trabajadoras.
- Incorporar la participación de sus protagonistas en la identificación de factores de riesgo ergonómicos y sus causas, y en la elaboración de propuestas de mejora es básico para fomentar la integración de la plantilla en la gestión del riesgo ergonómico en la empresa.



Una buena práctica es también la creación de grupos de discusión para la búsqueda de soluciones consensuadas. Veamos un ejemplo.

Las trabajadoras del puesto de limpieza en varios centros educativos se pusieron en contacto con sus delegadas de prevención para plantearles la necesidad de mejorar algunas situaciones de riesgo de su puesto de trabajo que les estaban provocando muchas molestias musculoesqueléticas.

A raíz de la propuesta, las delegadas de prevención pidieron asesoramiento en su sindicato y con la colaboración directa de su asesora técnica, y aprovechando el buen hacer e implicación del servicio de prevención propio, propusieron en el comité de seguridad y salud organizar reuniones de trabajo de corta duración con las trabajadoras del puesto de limpieza de varios centros educativos.

Al comité de seguridad y salud le pareció muy bien la propuesta y, junto al técnico en prevención especialista en ergonomía, se organizaron varias sesiones a las que denominaron círculos de prevención.

En cada sesión se trabajaron determinadas situaciones de riesgo ergonómico y, con la colaboración del técnico en ergonomía, de las delegadas y su asesora del sindicato, se elaboró una propuesta de medidas preventivas consensuadas entre el colectivo de personas del puesto de limpieza.

El técnico en ergonomía expuso las medidas al comité de seguridad y salud y se aceptaron en su mayoría y se planificaron, quedando pendiente de definir y concretar algunas de ellas que dependían directamente de la dirección del centro educativo y no de la empresa de servicios a la que pertenecen las trabajadoras.

³³ O entre la dirección de la empresa y la representación legal de la plantilla, o, en el caso de que no exista representación legal, con la dirección y el personal que desarrolla el puesto analizado.



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía
2. Situación de partida
3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico
4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales



5. Consideraciones finales

A lo largo de los últimos años se han desarrollado acciones encaminadas a la mejora de la gestión preventiva de los riesgos ergonómicos en las empresas, sobre todo dirigidas a las pymes. Muchas de ellas financiadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (actualmente, INSST) y por la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales (ejemplo de ello es la guía que tienes en tus manos). También desde la Administración General del Estado se lanzó en 2012 un Plan Integral de Prevención de los Trastornos Musculoesqueléticos (TME) de origen laboral sobre el que se trabaja actualmente. Sin embargo, la generación de información y de conocimiento no parece ser suficiente para reducir la elevada incidencia de los TME. La voluntad existe, pero denota falta de eficacia en los resultados.

Desde esta perspectiva hemos descrito en el **apartado 2** de la guía algunas barreras y obstáculos generales que dificultan la adecuada gestión preventiva del riesgo ergonómico en la empresa, mostrando una visión global del contexto actual que vive la población trabajadora en España. Nos referimos al hecho de externalizar la prevención con un servicio de prevención ajeno y esperar, además, que el personal técnico en prevención de riesgos laborales sepa de todo. También nos referimos al exceso de competencias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social generalista, a las mutuas sin finalidad preventiva, al subregistro de los TME de origen laboral y a la escasa importancia de un riesgo que no mata.

Sin lugar a dudas, la mejora y eliminación de estas barreras y obstáculos mejoraría significativamente la gestión preventiva de los riesgos laborales en las empresas españolas y, con ello, la incidencia de los trastornos musculoesqueléticos de origen laboral. Sin embargo, el lograrlo lleva un camino de largo recorrido, sobre todo si



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía

2. Situación de partida

3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales

nos encontramos en la parte más baja de la pirámide de poder. Mientras tanto las escalas superiores resuelven la situación, no podemos quedarnos en las empresas con los brazos cruzados. Más que nunca se hace necesario promover la búsqueda de medidas preventivas eficaces frente al riesgo ergonómico que permitan adaptar el entorno de trabajo a las diferentes edades y desigualdades sociales y, en definitiva, a cada trabajador y trabajadora persiguiendo el objetivo de la ergonomía laboral, *“adaptar el trabajo a las personas”*.

Así, para el logro de este objetivo es preciso desarrollar acciones preventivas a nivel ergonómico en las empresas tanto públicas como privadas, que deben atacar y evitar que se produzcan los errores incluidos en el **apartado 3** de esta guía, y cualquier otro que pueda surgir. Estas acciones y las buenas prácticas trabajadas en el **apartado 4** de la guía deben permitir:

Implicar a la dirección de la empresa y a las personas con responsabilidad en la mejora continua de las condiciones de trabajo.

Dotar a la prevención de recursos humanos, técnicos y económicos.

Facilitar la participación de trabajadores y trabajadoras y su representación legal en el proceso de mejora, adaptación y creación de puestos.

Identificar los factores de riesgo ergonómicos de los puestos de trabajo sin descuidar las características de las personas que los ocupan.

Analizar de manera global la exposición al conjunto de factores de riesgo ergonómicos a los que se encuentran expuestas las personas que desarrollan las mismas tareas durante la jornada diaria.

Elaborar propuestas de medidas preventivas eficaces frente al riesgo ergonómico, consensuadas y priorizadas entre las personas del puesto de trabajo.

Lograr la adaptación real de las condiciones de trabajo a las características de cada persona –objetivo de la ergonomía laboral–.

Como medida específica muy relacionada con la segunda de las acciones mencionadas (dotar de recursos) no estaría de más que desde las empresas (pymes) se empezara promoviendo la contratación de personal técnico en prevención de riesgos laborales para que colabore con el servicio de prevención ajeno. Parece evidente pensar que contar con personal propio en la empresa, con los recursos suficientes para hacer su trabajo, mejorará las acciones desarrolladas, la eficiencia y eficacia de la gestión preventiva y favorecerá la integración de la prevención por medio de la participación.

Las buenas prácticas desarrolladas en la gestión preventiva del riesgo ergonómico repercutirán satisfactoriamente a nivel económico en la empresa y a nivel de la salud musculoesquelética en su plantilla. Sus efectos se trasladarán e incorporarán en la gestión global de los riesgos laborales en la empresa, integrando en el proceso las fórmulas de participación y comunicación aprendidas en las nuevas dinámicas de



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía
2. Situación de partida
3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico
4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales

trabajo en equipo. En definitiva, la integración de las actividades preventivas en la empresa facilitará la consolidación de una cultura preventiva sólida que conciba la prevención como una inversión económica y no un gasto, y convierta al servicio de prevención de riesgos laborales, a la plantilla y a su representación legal en aliados de la dirección frente a la prevención de los trastornos musculoesqueléticos, la mejora de la productividad y la satisfacción y motivación del conjunto de la organización.



Esta es la teoría, lo ideal, la meta a conseguir, pero también a exigir a las empresas y a la Administración pública en el control del cumplimiento de la normativa y en la puesta a disposición de los medios para el logro de este objetivo. Sin embargo, el día a día en las empresas es otro. Lo vemos reflejado en las evaluaciones de riesgo y en las consultas a nivel ergonómico que atendemos en ISTAS, salvo en contadas ocasiones que aprovechamos para elogiar y felicitar por el esfuerzo que supone el trabajo bien hecho. Sin embargo, solo hay que preguntar a sus protagonistas –a los trabajadores y las trabajadoras que desempeñan las tareas del puesto de trabajo– para conocer la realidad de sus condiciones y evidenciar el incumplimiento de sus derechos básicos. A lo largo de esta guía se menciona, como un punto de partida fundamental para lograr una adecuada gestión de la prevención de riesgos laborales en las empresas, el necesario cumplimiento de los derechos básicos de información, consulta, participación y propuesta de sus trabajadores y trabajadoras y su representación legal. La prevención de riesgos laborales no debe ser solo una obligación legal, debe estar integrada en el sistema general de gestión empresarial. Las actividades que se realicen en la empresa han de tener en cuenta los efectos sobre la salud en todas las decisiones que se adopten y deben implicar a todos los niveles jerárquicos de la organización.

³⁴ Jornada técnico-sindical “73 propuestas para mejorar la prevención de riesgos laborales en España” [en línea]. Ed. ISTAS y CCOO. Madrid, 26 de octubre de 2016. Disponible en: <http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?Idenlace=10283> [Consulta: 11 de marzo de 2019].



¿Por qué esta guía y esta temática?

Índice

1. Presentación de la guía
2. Situación de partida
3. Diez errores en la gestión preventiva del riesgo ergonómico
4. Buenas prácticas y (algunas) virtudes en la gestión preventiva del riesgo ergonómico

5. Consideraciones finales

Realmente son pocas las empresas que gestionan la prevención de los riesgos ergonómicos de forma correcta y la calidad de los servicios suministrados por los servicios de prevención ajenos es baja. También coincide en esta afirmación el informe “73 propuestas para mejorar la prevención de riesgos laborales en España”³⁴ cuando para explicar el porqué de esta baja calidad argumenta que “...afecta especialmente a las evaluaciones de riesgos, actividad que sostiene la calidad del resto de actividades preventivas”, y continúa explicando cómo “... estas deficiencias se agravan en función de (1) la sobrecarga de trabajo que tengan los técnicos, derivada de la competencia feroz, y (2) en función de la (generalmente nula) independencia profesional de los mismos (situación muy estresante, pues pueden ser investigados y/o encausados por lo penal)”.

Los contenidos trabajados en esta guía nos llevan a concluir que, casi con toda probabilidad, la causa de la elevada incidencia de los trastornos musculoesqueléticos en España no está relacionada en exclusiva con el “desconocimiento” generalizado en prevención de riesgos ergonómicos, sino con un “enjambre de circunstancias” que afectan directamente a la práctica empresarial y la gestión preventiva en la empresa en la que se ven implicadas muchas personas con muy distintos perfiles, funciones y competencias en la mejora de las condiciones de trabajo. Pero sí, no nos desanimemos que vamos en el buen camino, es cuestión de que cada una de las personas implicadas en la prevención de riesgos laborales en la empresa adquiera un compromiso e implicación y, para ello, es preciso hablar y consensuar.

