

Presentación del Manual

Los **trastornos musculoesqueléticos de origen laboral** son, en muchas empresas, la primera causa de baja. En la población trabajadora estas lesiones producen sufrimiento, disminución de la capacidad productiva y reducción del salario. Para las empresas suponen disfunciones de la actividad y pérdidas económicas.

Por ello, la prevención de los trastornos musculoesqueléticos debe ser una prioridad en todas las empresas en las que sus trabajadores sufren estas lesiones. Los principales factores de riesgo que intervienen en la aparición de los trastornos musculoesqueléticos son los biomecánicos. Unas condiciones de trabajo que exijan la adopción de posturas forzadas, movimientos repetidos, manipulación manual de cargas, exposición a vibraciones mecánicas, etc. acarrearán una alta probabilidad de producir trastornos musculoesqueléticos. Sin embargo, los factores de riesgo biomecánicos no son los únicos. Los factores de riesgo psicosociales (organización del trabajo), ambientales (temperatura, iluminación, ruido, etc.), del entorno de trabajo (espacio de trabajo, orden, limpieza, etc.) y variables individuales (edad, sexo, etc.) en interacción con factores de riesgo biomecánicos, pueden agravar y desencadenar lesiones musculoesqueléticas.

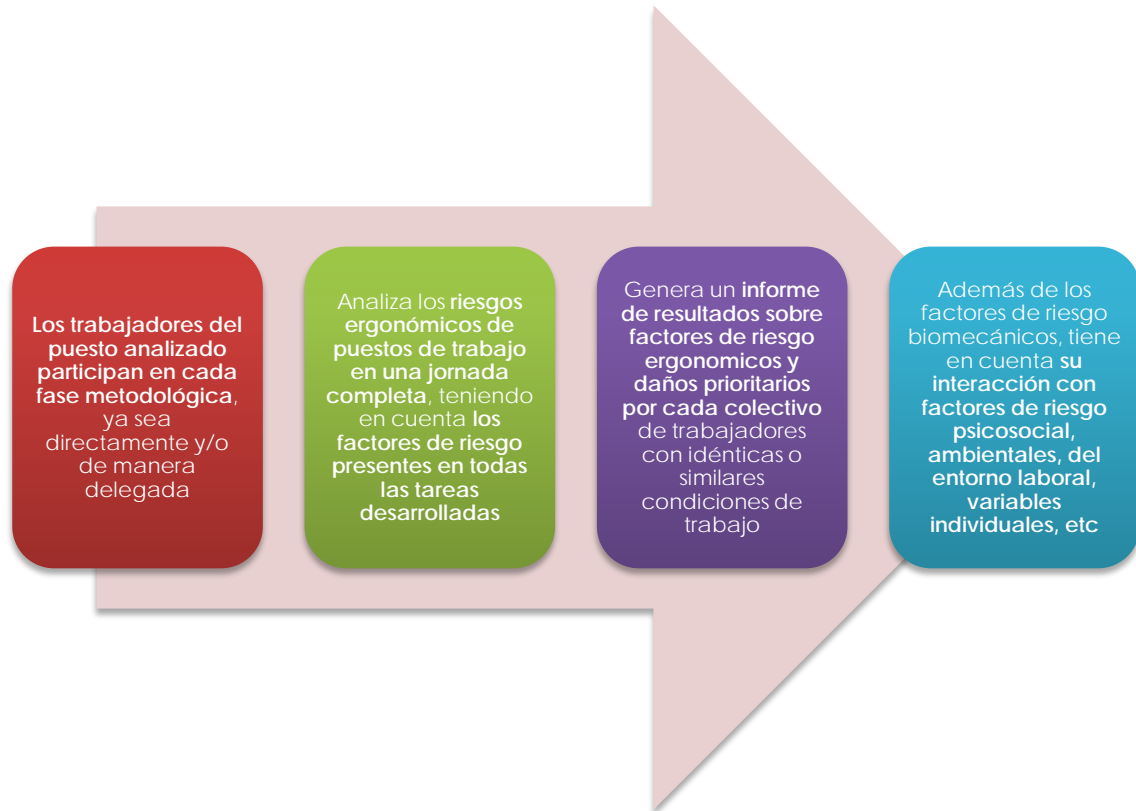
En muchas empresas de nuestro país no se consigue reducir la incidencia de trastornos musculoesqueléticos de origen laboral, incluso después de realizar la evaluación ergonómica e implementar medidas preventivas. Esto puede deberse a factores tales como deficiencias en la identificación y análisis de las situaciones de riesgo (factores de riesgo y sus causas de exposición) en el puesto de trabajo, en la formulación de soluciones que no tienen en cuenta las características de la empresa, del puesto o de las personas que lo ocupan, y/o a la falta de aceptación de las medidas impuestas a los trabajadores⁴.

En este contexto, la manera de abordar la prevención de los trastornos musculoesqueléticos de origen laboral, no está definida con claridad en la normativa, ni si quiera en la prevención del riesgo ergonómico. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales señala los principios, los derechos y los deberes que orientan la acción preventiva, y otras normas, aportan criterios para la prevención de riesgos específicos. Pero ningún texto legal prescribe de forma global cómo debe abordarse la prevención del riesgo ergonómico en su conjunto⁵.

El Método ERGOPAR pretende entre otros aspectos, dar respuesta a esta laguna legal. Para el logro de este objetivo, **incorpora diferencias clave respecto al modo tradicional de hacer prevención en las empresas españolas**. Así se muestran en la **Figura 1**.

⁴ Gadea R, García AM, Sevilla MJ, Boix P, Oltra A, Llorca JL, Casañ C. *Experiencias en ergonomía participativa: aplicación del Método ERGOPAR en empresas de la Comunidad Valenciana*. Revista Seguridad y Salud en el Trabajo. INSH. Sección técnica Nº 68 (pag.22-27)-Julio 2012.

⁵ Gadea R, Sevilla MJ, García AM. *Manual del Método ERGOPAR. Un procedimiento de ergonomía participativa para la prevención de trastornos musculoesqueléticos de origen laboral*. Valencia: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS-CCOO), 2011.



Estos cuatro pilares se integran en el procedimiento a seguir y en las herramientas y técnicas que incorpora el Método ERGOPAR, facilitando a las empresas la obtención de información y propuestas acordes con su realidad y condiciones de trabajo en los puestos analizados, posibilitando la planificación e implementación medidas preventivas eficaces frente al riesgo ergonómico y la prevención de los trastornos musculoesqueléticos.

Integrar la participación de los trabajadores y sus representantes legales en los diferentes niveles organizativos de las empresas, ya sea con un objetivo preventivo o para la mejora de la calidad y la productividad, permitiría aprovechar el conocimiento que sobre los procesos atesoran sus propios protagonistas e incorporar como base de su cultura preventiva la confianza y la motivación de la plantilla. Sin embargo en el actual contexto socioeconómico la mayoría de las empresas de nuestro país caminan en dirección opuesta: trabajadores y sindicatos vemos cada vez más limitados los espacios de participación en la gestión de las organizaciones. La apuesta que desde CCOO hacemos por el desarrollo de metodologías participativas y por su impulso en las empresas, radica en el convencimiento de que para lograr una mayor eficacia preventiva, un aumento sostenible de la productividad y una profundización de la democracia en las relaciones laborales es necesario un cambio de rumbo que reconozca el papel de todos y cada uno de los actores presentes en la empresa.

Pedro José Linares Rodríguez
Secretario de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO

Novedades de la versión 2.0

La versión 2.0 del Manual del Método ERGOPAR incorpora cambios que concretan términos, funciones y competencias; estructura de forma sistemática el procedimiento y fases metodológicas; y en definitiva, desarrolla contenidos que facilitan su aplicabilidad en las empresas. Los cambios se centran principalmente en los siguientes aspectos:

- ▶ **Introduce un apartado general sobre la ergonomía participativa**, concepto y objetivo, evidencia científica y apoyo institucional.
- ▶ **Define el Método ERGOPAR**, su objetivo y explica su desarrollo y validación.
- ▶ **Define el marco conceptual** en ergonomía participativa en el que se basa su diseño.
- ▶ **Define el contexto empresarial** en el que aplicar el método.
- ▶ **Incorpora características del método a nivel técnico**, proporcionando argumentos que afianzan la decisión de aplicarlo en las empresas.
- ▶ **Incluye un resumen del procedimiento** que permite obtener una visión de conjunto.
- ▶ **Estructura las fases, etapas y tareas metodológicas**, lo que facilita el trabajo de los actores implicados y la labor del tutor del método que guiará su implementación.
- ▶ **Redefine los perfiles del grupo de trabajo a constituir, las funciones y roles a desempeñar, y el papel que asume el Comité de Seguridad y Salud.**
- ▶ **Concreta la utilidad, uso y aplicabilidad de las herramientas cuantitativas y cualitativas** que incorpora la metodología y demás recursos (anexos y web).

Las novedades que recoge la versión 2.0, surgen del trabajo coordinado de un equipo de profesionales pertenecientes a diferentes organismos y entidades, con distintos puntos de vista. Cada participante con su trabajo y dedicación ha aportado su experiencia y conocimientos, haciendo de esta nueva versión, un documento fruto del diálogo destinado al fomento de la participación y la mejora de las condiciones ergonómicas en la empresa.

Objetivos de este manual

La versión 2.0 del Manual del Método ERGOPAR ha sido concebida para orientar y facilitar su aplicabilidad en las empresas y el desarrollo de las tareas específicas que conlleva el procedimiento. Este documento es de uso público y gratuito y se pone a disposición de cualquier persona que tenga interés en mejorar las condiciones de trabajo a nivel ergonómico, desde un enfoque participativo.

Si quieres saber más sobre el Método ERGOPAR

Además de la versión 2.0 del Manual, a través de la web **ergopar.istas.net**, podrás ampliar la información sobre la metodología, consultar literatura empleada en la elaboración del Método ERGOPAR, descargar recursos de apoyo en la tutorización del método en la empresa, la aplicación informática del método y su manual de uso, conocer algunas experiencias participativas desarrolladas, acceder a herramientas útiles en su aplicación en las empresas, así como otra información de interés que te permitirá completar tus conocimientos sobre el método.