

Tarea 3. Formalizar el acuerdo de aplicación del método

Objetivo

Recoger por escrito las características y condiciones en las que se llevará a cabo la aplicación del Método ERGOPAR en la empresa

El acuerdo deberá formalizarse siempre por escrito. El **Anexo 3** recoge un modelo de acuerdo que el tutor podrá emplear para explicar y orientar al comité en las cuestiones concretas a consensuar. Será el Comité de Seguridad y Salud el encargado de acordar y redactar su contenido y darle la máxima difusión, con el fin de que sea conocido por todas las personas implicadas.

El acuerdo como mínimo debe incluir:

- ▶ Propósito del acuerdo.
- ▶ Definición y objetivo del método.
- ▶ Puestos de trabajo elegidos como ámbito de intervención y los motivos que han llevado a su elección.
- ▶ Composición del Grupo Ergo, perfiles a cubrir, carácter permanente o puntual de sus miembros, funciones y recursos asignados.
- ▶ Participación en el proceso y mecanismos de comunicación.
- ▶ Cronograma de actividades y planificación de las sesiones del Grupo Ergo (duración y periodicidad).

Además de estas condiciones mínimas, es recomendable incorporar en el acuerdo una partida presupuestaria para la ejecución de medidas preventivas ergonómicas resultantes de la experiencia participativa (Apartado 2.2, Condiciones de éxito).

De todos estos aspectos es necesario profundizar en tres cuestiones fundamentales: **el ámbito de intervención, la composición del Grupo Ergo y el cronograma de actividades**. Se detallan a continuación.

Recursos útiles disponibles en la web ergopar.istas.net

- Manual del Método ERGOPAR V2.0 (Tarea 3 y Anexo 3).
- Modelo de cronograma.
- Modelo de acuerdo de aplicación del método (Anexo 3).
- Hoja informativa sobre el acuerdo.
- Informes de experiencias participativas.
- Presentaciones en diapositivas sobre experiencias en empresas.
- Lista de comprobación de las condiciones de éxito (Anexo 1).
- Modelo de orden del día.
- Modelo de acta.
- Modelo de cartel resumen de la reunión.

El plan de comunicación: ¿Quién comunica y qué?

(Apartado 2.3 y Anexo 2)

- El Comité de Seguridad y Salud deberá comunicar el contenido del acuerdo de aplicación del Método ERGOPAR en la empresa.

Comprobar las condiciones de éxito (Apartado 2.2 y Anexo 1)

- Una vez formalizado el acuerdo, el Comité de Seguridad y Salud procederá a comprobar las condiciones de éxito

Ámbito de intervención

Según las características y complejidad de la empresa el ámbito de la intervención se puede centrar inicialmente en uno o varios puestos de trabajo, en una sección o departamento, o bien plantearse como estrategia del conjunto en la empresa. **El Método ERGOPAR recomienda realizar una primera experiencia en un ámbito reducido**, por ejemplo una línea de trabajo con 2 o 3 puestos. De este modo, facilitamos la implementación de medidas preventivas a corto y medio plazo. Para posteriores experiencias, los participantes habrán adquirido práctica y conocimientos que les permitirá valorar el tiempo de dedicación y los recursos necesarios, pudiendo seleccionar un ámbito de intervención más amplio, si así lo consideran.

El ámbito de intervención más idóneo será aquél en el que más necesaria sea la ejecución de medidas preventivas a nivel ergonómico. Su elección, tal y como ya adelantamos en la Tarea 1, se basará en el análisis y discusión de información previa existente en la empresa. En la **Tabla 6** se incluyen algunos indicadores a considerar en su elección.

Tabla 6. Indicadores útiles en la elección del ámbito de intervención	
Puesto con tareas con exigencias físicas importantes	Aplicación de fuerzas, posturas forzadas (mantenidas y/o repetidas), manipulación manual de cargas, movimientos repetidos, vibraciones, impactos repetidos, presión por contacto, etc.
Puestos con un alto índice de accidentes de trabajo por sobreesfuerzos, con o sin baja	Daños a la salud por trastornos musculoesqueléticos
Puestos con un alto índice de enfermedades profesionales causadas por agentes físicos (Grupo 2, RD1299/2006), con o sin baja	Enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetidos, enfermedades osteoarticulares o angioneuróticas provocadas por vibraciones mecánicas y enfermedades provocadas por vibraciones repetidas de transmisión vertical.
Informes de evaluación de riesgos ergonómicos que evidencien situaciones de riesgo	Identificación de riesgos ergonómicos presentes en determinados puestos de trabajo y/o tareas.
Resultados negativos derivados de la vigilancia de la salud	Registro de molestias y dolor por trastornos musculoesqueléticos, necesidades de adaptación de puestos, porcentaje de trabajadores especialmente sensibles por trastornos musculoesqueléticos, etc.
Percepción negativa de las condiciones de trabajo a nivel ergonómico	Opiniones y quejas por parte de los trabajadores o sus representantes legales, sanitarios del servicio médico de vigilancia de la salud, técnicos del servicio de prevención, responsables en prevención y mandos intermedios, etc.
Alto número de trabajadores expuestos a factores de riesgo ergonómico	Personas expuestas a condiciones de trabajo inadecuadas a nivel ergonómico por puesto de trabajo.
Promedio de la duración de la jornada de los trabajadores	Una jornada de trabajo completa, incrementa en general, la probabilidad de sufrir daños a la salud, ya que el tiempo de exposición a factores de riesgo es mayor que en jornadas reducidas.
Otras características laborales	Horario de trabajo y turnos fijos o rotativos, tipo de contrato, formación recibida en ergonomía, etc.
Creación de nuevos puestos de trabajo en los que incorporar criterios ergonómicos de diseño	Análisis previo de las condiciones ergonómicas en el diseño y organización de dichos puestos de trabajo, con el fin de evitar futuros daños a la salud (actuación preventiva en origen).
Nuevos materiales, equipos, herramientas o procesos de trabajo en los que aplicar criterios ergonómicos	Análisis previo de las condiciones de trabajo a nivel ergonómico que pueden derivar de cambios en el puesto de trabajo (actuación preventiva en origen).

El acuerdo deberá incluir **la justificación razonada en la elección del ámbito de intervención**, en base a los indicadores (Tabla 6, entre otros) tenidos en cuenta por el comité.

En la elección del ámbito de intervención, además de estos indicadores, es necesario no perder de vista el concepto de puesto de trabajo y de colectivo homogéneo. El apartado 1.4 de este manual (Características generales del método- Características técnicas) define:

- ▶ **Puesto de trabajo** como el conjunto de tareas que desarrolla el trabajador a lo largo de su jornada habitual y sus condiciones de trabajo.
- ▶ **Colectivo homogéneo** al conjunto de trabajadores que desarrolla el mismo puesto de trabajo con condiciones muy similares o idénticas.

Partiendo de estas definiciones, **el ámbito de intervención deberá conformarse por puestos de trabajo con uno o varios colectivos homogéneos**. En la **creación de los diferentes colectivos homogéneos**, se deberá tener en cuenta que exista homogeneidad entre las condiciones de trabajo de los trabajadores, respecto a:

- ▶ Horario de trabajo (turno rotativo o fijo de mañana, tarde o noche; jornada partida o irregular).
- ▶ Duración de la jornada (horas de trabajo diarias en el puesto, ya sean 4 horas o menos, o más de 4 horas).
- ▶ Tareas principales y habituales desarrolladas (listado).
- ▶ Ritmo de trabajo (estimación: alto, medio o bajo).
- ▶ Exigencias físicas requeridas (estimación: altas, medias y bajas).

Ejemplos de condiciones de trabajo con falta de homogeneidad, aun desarrollando las mismas tareas

- ▶ *Es muy probable que el ritmo de trabajo y las exigencias físicas en el turno de mañana del puesto de limpieza en aeropuerto, sean mayores que en el turno de noche, por lo que se crearán dos colectivos homogéneos: limpieza turno de mañana y limpieza turno de noche.*
- ▶ *En general, las personas que desarrollan su trabajo de limpieza en el turno de mañana a jornada completa (o por ejemplo, durante más de 4 horas), se verán expuestas durante más tiempo a los factores de riesgo asociados a las tareas desarrolladas que las personas que trabajen, a jornada parcial (o por ejemplo, 4 horas o menos). En este caso, se crearán dos colectivos homogéneos en base a la duración de la jornada: limpieza turno de mañana a jornada completa y limpieza turno de mañana a jornada parcial.*

Es muy importante que estas condiciones se tengan en cuenta en esta fase previa, no para definir con exactitud los colectivos homogéneos (tarea que desarrollará posteriormente el Grupo Ergo en la fase de intervención-Tarea 7), sino para elegir un ámbito de intervención que al ser analizado con el Método ERGOPAR, ofrezca resultados representativos de las condiciones reales, primando las más desfavorables (mayor duración de la jornada, mayor ritmo de trabajo, mayores exigencias físicas, etc.)

En base a las características técnicas del método (ver Apartado 1.4) no tiene sentido aplicar el Método ERGOPAR en una línea de producción donde los trabajadores solo desarrollan algunas de las tareas de esta línea durante 3 o 4 horas al día, y el resto de su jornada laboral desempeñan tareas diferentes en otras líneas de producción (no incluidas en el ámbito de intervención). En este caso, no se estarían analizando puestos de trabajo, sino espacios físicos o tareas aisladas.

Composición del Grupo Ergo

El elemento central y común que comparten las experiencias en ergonomía participativa es la constitución de un grupo de trabajo en el seno de la empresa, integrado por distintos actores.

“Un Grupo Ergo es un comité de trabajo que reúne en el seno de la empresa, a personas con distintas competencias y diferentes puntos de vista sobre el trabajo. El grupo tiene como objetivo fundamental la prevención de los trastornos musculoesqueléticos y, para conseguirlo, estudia, aplicando métodos y herramientas específicas y validadas, las situaciones de trabajo en las que existen riesgos”²³.

Este grupo de trabajo, que en el Método ERGOPAR denominamos **Grupo Ergo**, será el encargado de aplicar el método en la empresa. La composición del Grupo Ergo variará en función del contexto empresarial y el ámbito de intervención elegido previamente. Por ejemplo, según el tamaño de la plantilla, la complejidad de la organización del trabajo o los recursos humanos disponibles. En cualquier caso, la experiencia disponible muestra que el Grupo Ergo debe ser un grupo reducido, de **entre 4 y 8 personas**.

El Grupo Ergo se constituirá en la empresa para el desarrollo del procedimiento. Su composición deberá cubrir **diferentes perfiles**, tal y como recoge la **Tabla 7**. Algunos de ellos serán necesarios en todo el proceso por lo que participarán con carácter permanente, y otros podrán tener carácter permanente o participar solamente en determinadas tareas puntuales. El carácter de la participación deberá ser acordado en el Comité de Seguridad y Salud con el apoyo del tutor del método, haciéndolo constar en el acuerdo. En cualquier caso, **todos los miembros del Grupo Ergo deberán disponer de la misma información**.

²³ St-Vincent M, Chicoine D, Simoneau S. Les Groupes Ergo: un outil pour prévenir les LATR. Saint-Léonard (Québec): Institut de Recherche en Santé et en Sécurité du Travail du Québec; 1998.

Tabla 7. Perfiles imprescindibles a cubrir en el Grupo Ergo		
Perfil	Características	Carácter de la participación
Capacidad de interlocución con la dirección	La participación directa de representantes de la dirección con capacidad de decisión , favorecerá enormemente la toma de decisiones operativas y el correcto avance del procedimiento.	Permanente
Capacidad de interlocución con los trabajadores	Le corresponde a la representación legal de los trabajadores . Preferiblemente serán delegados de prevención dada su especialización en salud laboral.	Permanente
Conocimiento del ámbito de la intervención	Dependiendo del ámbito de intervención a analizar se deberá contar con trabajadores que conozcan en profundidad cada uno de los puestos de trabajo elegidos . Su participación como miembros del Grupo Ergo se dará al menos, en dos momentos: <ul style="list-style-type: none">• Durante la ejecución de la fase de preintervención.• En las sesiones de trabajo para la identificación de causas de los factores de riesgo del puesto que ocupan (fase de intervención-etapa de identificación y análisis).	Permanente o puntual
Conocimiento sobre el Método ERGOPAR	El tutor del método es necesario como guía al Grupo Ergo durante la ejecución del procedimiento, participando directamente en las sesiones de trabajo y formativas. Actuará como apoyo en las acciones resultantes de la fase de intervención y en la fase de valoración y continuidad.	Permanente
Conocimiento en prevención de riesgos laborales y/o ergonomía	La participación directa del técnico en prevención de riesgos laborales , se hace necesaria en gran parte del procedimiento, dada la necesidad formativa e informativa en ergonomía, que precisa el grupo.	Permanente o puntual

El Método ERGOPAR establece como condición necesaria en la creación del Grupo Ergo que los perfiles de interlocución con la dirección (representantes de la dirección) y con los trabajadores (representantes legales) se cubran con el **mismo número de personas**, proporcionando paridad **entre los agentes sociales que lo conforman**.

La experiencia práctica en las empresas muestra que en muchas ocasiones:

- ▶ *La persona o personas con capacidad de interlocución con la dirección son miembros del Comité de Seguridad y Salud.*
- ▶ *El o los representantes legales de los trabajadores miembros del Grupo Ergo conocen en profundidad el ámbito de intervención, al tratarse de su puesto de trabajo. Así, el delegado puede cubrir ambos perfiles, por un lado como conocedor del ámbito de intervención y por otro, como interlocutor con los trabajadores.*
- ▶ *El técnico en prevención de riesgos laborales (o ergónomo) y el tutor del método en la empresa, coincide en una única persona, asumiendo ambos perfiles.*
- ▶ *Un Grupo Ergo puede constituirse con miembros del Comité de Seguridad y Salud, casi en su totalidad, incorporando a una o dos personas que cubran la figura de técnico en prevención de riesgos laborales y tutor del método.*

En cualquier caso, el Grupo Ergo podrá invitar a otras personas ampliándose de forma circunstancial, el número de participantes. Esta situación puede darse en el caso de precisar información concreta, competencias determinadas y conocimientos específicos para el desarrollo de alguna tarea a ejecutar en el procedimiento.

Además de estas cuestiones, el Comité de Seguridad y Salud en el momento de elaborar la propuesta de miembros del Grupo Ergo, deberá tener en cuenta que las personas que lo formen cuenten con buena aceptación en el conjunto de la organización y fundamentalmente, por parte de los trabajadores del ámbito de intervención. Deberán considerar sus dotes comunicativas y su capacidad de interlocución y de trabajo en equipo. Tampoco deberá olvidar, la necesidad de que todos sus miembros con carácter permanente o puntual, e incluso otras personas invitadas, grupos de discusión y círculos de prevención, dispongan de tiempo dentro de su jornada laboral para el desarrollo de las tareas encomendadas, considerándolo tiempo de trabajo efectivo.

La participación en el grupo de las personas propuestas deberá ser confirmada, figurando en el texto del acuerdo, una vez el comité cuente con la aceptación individual de cada uno.

Cronograma de actividades

El Comité de Seguridad y Salud teniendo en cuenta la información que incluye el Apartado 2.1 (Resumen del procedimiento) deberá elaborar un cronograma que organice en el tiempo, la ejecución de las tareas a desarrollar desde la constitución del Grupo Ergo hasta la valoración y continuidad del método, asignando al Grupo Ergo los recursos necesarios. Para ello deberá considerar:

- ▶ El tiempo de dedicación del Grupo Ergo en el desarrollo de sus funciones (estimación semanal, quincenal o mensual).
- ▶ Periodicidad mínima de las sesiones de trabajo y/o formativas del Grupo Ergo.
- ▶ Duración aproximada de las sesiones de trabajo y/o formativas del Grupo Ergo.
- ▶ Plazo total de ejecución del procedimiento (fecha de inicio y final estimada).

- Distribución de las sesiones de trabajo y/o formativas del Grupo Ergo. Sobre esta cuestión será necesario tener en cuenta que la distribución del cuestionario de factores de riesgo ergonómico y daños se realice antes del inicio del periodo vacacional preestablecido o predominante en la empresa (menor percepción del riesgo y daño, tras un periodo de recuperación o descanso). Lo ideal es que su distribución se realice cuando todo el personal del ámbito de intervención, se encuentre trabajando.

Este cronograma de actividades acordado y consensuado previamente por el Comité de Seguridad y Salud, servirá al Grupo Ergo para concretar las fechas exactas de desarrollo (Tarea 4, agenda de trabajo).

Anexo 3. Modelo de acuerdo de aplicación del método y orientaciones en su formalización

Fecha del acuerdo: (x de x de 201x)

Asistentes

(Incluir el nombre y apellidos de los miembros del Comité de Seguridad y Salud e invitados)

Agentes implicados en el acuerdo

Representantes de la empresa y la representación legal de los trabajadores, en el Comité de Seguridad y Salud.

Propósito del acuerdo

El propósito del acuerdo es aplicar el Método ERGOPAR en la empresa, mostrando un compromiso firme y claro por parte del Comité de Seguridad y Salud respecto a la importancia de mejorar las condiciones de trabajo a nivel ergonómico mediante la implantación de medidas preventivas, ya sean a nivel de diseño, técnico, organizativo o medidas complementarias.

Las partes firmantes se comprometen a aplicar el Método ERGOPAR con la flexibilidad y adaptabilidad que ofrece el texto recogido en su manual.

Definición y objetivo del método

El Método ERGOPAR 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, reducción de las situaciones de riesgo, implementarlas y realizar su seguimiento y mejora continua.

El Método ERGOPAR tiene un doble objetivo:

- ▶ **La mejora continua de las condiciones de trabajo a nivel ergonómico** mediante la implementación de medidas preventivas que eliminen o al menos, reduzcan la exposición a factores de riesgo, y
- ▶ **facilitar la participación** de los trabajadores, sus representantes legales y demás actores implicados en la prevención de riesgos laborales en la empresa.

Las medidas preventivas resultantes serán ratificadas y planificadas en el Comité de Seguridad y Salud para su implementación en el ámbito de la intervención (puestos de trabajo objeto de análisis), adoptando las acciones pertinentes ante una posible ineficacia de las mismas.

(Es recomendable incluir objetivos específicos de la empresa como por ejemplo, reducir los TME en el ámbito de intervención, en un porcentaje determinado para el próximo año).

Ámbito de intervención

Se acuerda aplicar el Método ERGOPAR en el siguiente ámbito de intervención:

_____ (Puesto/s y sección o departamento)

Los motivos por los que se ha elegido este ámbito de intervención y no otro, son los siguientes: (Argumentos extraídos de la información recopilada de la Tabla 5 del manual)

Grupo Ergo

Para la implementación del Método ERGOPAR en el ámbito de intervención, se constituirá un grupo de trabajo al que denominamos Grupo Ergo. Sus miembros se reunirán periódicamente y ejecutarán cada una de las tareas que conlleva el procedimiento participativo.

La representación de la empresa en el comité se compromete mediante este acuerdo a garantizar que cada uno de sus miembros cuente con los apoyos necesarios para su avance, como es la disponibilidad de tiempo dentro de la jornada laboral (tiempo de trabajo efectivo), acceso a información sobre el ámbito de intervención, recursos materiales (ordenador, proyector, sala, etc.)

En total, se constituye el Grupo Ergo con X (número) personas.

Los miembros del Grupo Ergo y el perfil o perfiles que cubrirán son:

- ▶ (Nombre y apellidos) como interlocutor con la dirección de la empresa. Permanente.
- ▶ (Nombre y apellidos) como interlocutor con los trabajadores. Permanente.
- ▶ (Nombre y apellidos) como concededor de las condiciones de trabajo del ámbito de intervención. (Indicar si es permanente o puntual).
- ▶ (Nombre y apellidos) como técnico con conocimientos en prevención de riesgos laborales y/o ergonomía. (Indicar si es permanente o puntual).
- ▶ (Nombre y apellidos) como tutor del método con conocimientos en el procedimiento a aplicar. Permanente.

Participación

Además de la implicación de los componentes del Grupo Ergo, y el seguimiento por parte del Comité de Seguridad y Salud, el Método ERGOPAR requiere participación a todos los niveles de la empresa. La aplicación del método conlleva cumplimentar cuestionarios, desarrollar grupos de discusión y círculos de prevención, observar los puestos de trabajo, llevar a cabo reuniones/charlas informativas, etc. En todo este proceso se asegurará la confidencialidad de la información recopilada por el Grupo Ergo.

El Comité de Seguridad y Salud, se compromete a facilitar y fomentar la participación de las partes implicadas en todas las tareas que exija el procedimiento. Para ello, se acuerda emplear los siguientes mecanismos para la participación:

(Mecanismos y técnicas participativas a todos los niveles, según el plan de comunicación).

Recursos económicos

(Es muy recomendable que la representación de la empresa destine una partida económica para cubrir los costes de las medidas preventivas que se deriven del procedimiento participativo)

Cronograma

El procedimiento participativo se ejecutará en un periodo de *X (número)* meses. Cumplido ese plazo, el Comité de Seguridad y Salud procederá a ratificar y planificar las medidas preventivas que deriven del proceso, incorporando dicha planificación a la planificación de actividades preventivas a ejecutar en la empresa/centro de trabajo. Las medidas propuestas que no sean aceptadas, irán acompañadas de una justificación. A partir de este momento, las medidas preventivas se implementarán en los plazos acordados, ya sea a corto, medio o largo plazo.

Se acuerda que los miembros del Grupo Ergo se reunirán cada *X (número)* días. Las reuniones tendrán una duración aproximada de *X (número)* minutos.

(Incluir el cronograma)

Firma de los miembros del Comité de Seguridad y Salud

Miembros del CSS	Firma